

CIRCULAIRE D'INFORMATION DE LA DIRECTION

Avis de convocation à l'assemblée annuelle de 2026



EN BREF

TSX/NYSE : FTS

**9 entreprises de services publics
réglementés**

au Canada, aux États-Unis et dans les Caraïbes

9 900

employés dévoués

3,5 millions

de clients des services liés à l'électricité et au gaz

Total de l'actif de

75 milliards de dollars

5,6 milliards de dollars

de dépenses d'investissement en 2025

100 %

des actifs liés à des entreprises de services
publics réglementés

52^e année

consécutive de hausse du dividende

Investissements communautaires de

14 millions de dollars

en 2025

Toutes les informations financières ci-dessus sont présentées en dollars canadiens, et tous les chiffres sont présentés en date du 31 décembre 2025.



Dans cette circulaire

Message aux actionnaires	2
Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2026	6
Circulaire d'information de la direction de 2026	7
1. Au sujet de l'assemblée des actionnaires	9
Vote	9
Activités de l'assemblée annuelle	12
Information sur les candidats au poste d'administrateur	15
2. Gouvernance	29
Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance	29
Information sur le conseil de Fortis	30
Indépendance	30
Rôle et responsabilités	30
Ce que nous attendons des membres du conseil	35
Composition du conseil	37
Évaluation et renouvellement	39
Perfectionnement des membres du conseil	40
Rémunération des membres du conseil	41
Communication avec le conseil	43
3. Rémunération de la haute direction	44
Message de la présidente du comité des ressources humaines	44
Nos membres de la haute direction désignés en 2025	46
Analyse de la rémunération	47
Stratégie en matière de rémunération	47
Gouvernance en matière de rémunération	47
Conception de la rémunération et processus décisionnel	53
Rémunération de la haute direction pour 2025	57
Rendement de l'action et coût lié à la direction	76
Détails de la rémunération	81
4. Autres renseignements	97
Mesures non conformes aux PCGR des États-Unis	97
Assurance responsabilité civile des membres du conseil et de la direction	99
Prêts aux membres du conseil et de la direction	99
Renseignements complémentaires	99
Annexes	100
Annexe A – Énoncé des pratiques de gouvernance	100
Annexe B – Mandat du conseil d'administration	107



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, en personne ou virtuellement, à notre assemblée générale annuelle des actionnaires ordinaires de 2026, qui se tiendra le jeudi 7 mai 2026, à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve).

L'information sur les questions qui seront abordées à l'assemblée se trouve aux pages 12 à 14 et les renseignements importants sur l'exercice des droits de vote rattachés à vos actions et sur la participation à notre assemblée en mode hybride, aux pages 9 à 11.

Un historique enviable

Tout au long de 2025, nous avons continué de fournir des services liés à l'électricité et au gaz de façon fiable et sécuritaire à nos 3,5 millions de clients, tout en mettant à exécution notre stratégie de croissance liée aux activités réglementées et en offrant une solide performance financière. Nous remercions sincèrement tous nos employés pour leur dévouement et leur persévérance. Leur engagement envers l'excellence est à l'origine de notre réussite.

Nous avons affiché une croissance du bénéfice ajusté par action ordinaire¹ (BPA) d'environ 5 %, compte non tenu de l'incidence du change, pour 2025. La performance financière de l'exercice est principalement attribuable à la croissance de la base tarifaire et à la progression de projets d'investissement majeurs dans l'ensemble de nos entreprises de services publics.

Notre programme d'investissement pour la période allant de 2026 à 2030 de 28,8 milliards de dollars, soit 2,8 milliards de dollars de plus que le programme d'investissement précédent, représente une croissance annualisée de la base tarifaire de 7 %.

Conformément à notre engagement à fournir de la valeur à long terme à nos actionnaires, nous avons augmenté notre dividende de 4,1 % à l'exercice précédent, ce qui représente une hausse pour une 52^e année consécutive. Nous avons également prolongé la période visée par nos prévisions de croissance annuelle du dividende de 4 % à 6 % jusqu'en 2030.

Le secteur des services publics en Amérique du Nord continue de subir une profonde transformation; l'augmentation de la demande d'électricité, le besoin de renforcer la sécurité énergétique et les répercussions continues des changements climatiques redessinent le paysage énergétique. Nos entreprises de services publics sont bien positionnées pour tirer parti de façon responsable des occasions de croissance dans le secteur, tout en priorisant la valeur et l'abordabilité pour la clientèle. Nos entreprises de services publics mettent en œuvre un important bassin de projets qui assurent la fiabilité, répondent à la demande additionnelle et améliorent la résilience du réseau face aux défis liés aux changements climatiques et à la cybersécurité. Grâce à des investissements prudents et à un historique éprouvé en matière de réglementation, nous demeurons confiants quant à notre capacité d'offrir de la valeur à long terme aux actionnaires.



Jo Mark Zurel
Président du conseil d'administration



David G. Hutchens
Président et chef de la direction

FAITS SAILLANTS FINANCIERS DE 2025

- Rendement total pour les actionnaires sur un exercice : **24 %**
- Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires : **1,7 milliard de dollars, ou 3,40 \$ par action ordinaire**
- Bénéfice net ajusté¹ attribuable aux actionnaires ordinaires : **1,8 milliard de dollars, ou 3,53 \$ par action ordinaire**

Sécurité et engagement

Notre dévouement envers la sécurité et le bien-être de nos 9 900 employés est demeuré notre priorité absolue tout au long de l'exercice 2025, tandis que nous avons obtenu le meilleur résultat de notre histoire en matière de sécurité. Bien que nous soyons fiers du maintien de notre position de leader en matière de sécurité, nous demeurons vigilants et proactifs quant à la protection de nos employés, de nos entrepreneurs, de notre clientèle et des collectivités que nous servons.

Nous sommes également déterminés à recruter, à perfectionner et à maintenir en poste les meilleurs talents tout en favorisant un milieu de travail respectueux et engagé axé sur le rendement élevé. En ce sens, notre deuxième sondage sur l'engagement et l'inclusion à l'échelle de l'entreprise a révélé un engagement solide dans l'ensemble du groupe Fortis en 2025. Ce sondage nous a permis de tirer de précieuses conclusions qui nous aident à renforcer notre culture, à rehausser la responsabilisation et à soutenir la croissance de nos gens. Ces efforts font en sorte que notre main-d'œuvre demeure engagée, novatrice et outillée pour contribuer à la mise en place des réseaux énergétiques de l'avenir.

1. Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis (se reporter aux pages 97 et 98).

Livraison d'énergie fiable et résiliente

En 2025, nos entreprises de services publics ont enregistré une performance au chapitre de la fiabilité qui se situe dans le quart supérieur par rapport à nos pairs. En outre, nous avons réalisé des progrès à l'égard de diverses initiatives liées à la résilience, notamment la mise en place de technologies d'atténuation des feux incontrôlés, l'élaboration de plans d'adaptation aux changements climatiques et la prise de mesures améliorées en matière de cyberrésilience, afin de nous assurer que nos réseaux demeurent robustes.

Des investissements proactifs dans la résilience et la modernisation de nos réseaux sont essentiels pour nous assurer qu'ils sont en mesure de résister aux perturbations, de se rétablir après celles-ci et de fournir de l'énergie de façon fiable à notre clientèle. Notre programme d'investissement reflète cette priorité, comme en témoignent nos investissements dans les technologies de transport, de distribution et d'amélioration du réseau.

L'évaluation et la prévision des risques liés aux changements climatiques ainsi que la réponse à ceux-ci demeurent l'une des plus grandes priorités dans l'ensemble du groupe Fortis, et elle est intégrée à la gestion des risques d'entreprise et à la planification à long terme. Notre rapport de 2026 sur la résilience aux changements climatiques (Climate Resiliency Report, en anglais seulement) présente une évaluation mise à jour des risques physiques importants auxquels sont exposées nos activités.

L'abordabilité pour la clientèle

L'abordabilité pour la clientèle est une priorité au sein des entreprises de services publics de Fortis et du secteur tout entier. Nos entreprises de services publics fonctionnent de façon rentable pour les clients; elles maintiennent l'augmentation des coûts d'exploitation contrôlables à un niveau inférieur ou égal au taux d'inflation, tout en s'assurant que sa performance en matière de fiabilité reste solide. Nos entreprises de services publics sont conscientes de l'incidence des dépenses d'investissement et soutiennent directement la clientèle au moyen de programmes d'efficacité énergétique et d'initiatives d'aide au paiement des factures. Ces efforts nous aident à fournir de l'énergie sûre et fiable, mais également abordable pour la clientèle et les collectivités que nous desservons.

Gouvernance solide

Dans l'ensemble de notre organisation, nous nous efforçons de respecter les normes les plus élevées en matière de gouvernance, en s'assurant en tout premier lieu de la conformité des capacités de leadership et de supervision de notre conseil d'administration. En 2025, Fortis a été reconnue pour l'excellence de sa gouvernance, se classant au premier rang du palmarès annuel des conseils d'administration (Board Games) établi par The Globe and Mail, qui regroupe 206 sociétés de l'indice composé S&P/TSX. Cette reconnaissance reflète notre approche disciplinée en matière de gouvernance et de transparence.

Les pratiques intégrées à l'ensemble de nos entreprises de services publics témoignent également de notre solidité en matière de gouvernance. Les fondements de notre modèle d'exploitation décentralisé sont le leadership local, la responsabilisation et l'indépendance. Chaque entreprise de services publics de Fortis exerce ses activités selon des pratiques exemplaires, des politiques et des paramètres stratégiques communs, tout en ayant l'autonomie nécessaire pour répondre aux besoins uniques de sa clientèle et de ses collectivités ainsi qu'aux exigences des organismes de réglementation qui la chapeautent.

Chacune de nos filiales d'exploitation importantes est régie par son propre conseil d'administration constitué en majorité d'administratrices et d'administrateurs locaux et indépendants, qui possèdent une profonde connaissance de leur territoire et assurent une surveillance efficace des activités, de la stratégie et de la gestion des risques.

De plus amples renseignements sur nos pratiques de gouvernance sont présentés aux pages 29 à 43.

Renouvellement du conseil

Tracey Ball quittera le conseil en mai, à la levée de notre assemblée annuelle de 2026, après avoir occupé un poste d'administratrice de Fortis de façon exceptionnelle pendant 12 ans, dont 4 ans à titre de présidente du comité d'audit. Tout au long de son mandat, M^{me} Ball a fourni une expertise financière approfondie et a guidé Fortis dans sa transition vers une stratégie de croissance interne fructueuse. Nous exprimons notre sincère gratitude à M^{me} Ball pour son dévouement et son apport significatif.

Candidats au poste d'administrateur

Cette année, nous vous demandons d'élire 12 administrateurs et administratrices au conseil de Fortis, à savoir les 11 membres en poste et une nouvelle candidate, Mary Hemmingsen. Nous sommes heureux d'accueillir M^{me} Hemmingsen en tant que candidate; elle apporte une vaste expérience dans les secteurs financiers, de l'énergie et des infrastructures qui renforcera davantage les capacités du conseil. Nous tenons également à remercier nos administrateurs qui demeurent en poste pour leur supervision rigoureuse et leur engagement ferme envers Fortis. Des renseignements détaillés sur les qualifications et l'expérience de chaque candidat sont fournis aux pages 16 à 23. Ensemble, ces candidats offrent une combinaison solide et diversifiée de compétences, d'expériences et de points de vue qui continueront de soutenir le succès de Fortis à long terme.

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 soutient la stratégie d'entreprise, est liée à la performance et est en phase avec les intérêts des actionnaires. Vous pourrez en savoir plus sur le programme de rémunération pour 2025 dans le message du président du comité des ressources humaines, qui figure aux pages 44 et suivantes, ainsi que dans l'analyse de la rémunération, qui figure à la page 47.

Engagement et partenariats à l'échelle locale

Notre culture et notre modèle d'exploitation permettent à nos équipes locales de travailler de façon constructive avec leurs clients, les organismes de réglementation et les autres parties prenantes afin de répondre à l'évolution constante de leurs besoins en énergie et de leurs attentes.

Nous demeurons engagés à soutenir les collectivités dans lesquelles nos employés vivent et travaillent. Au cours des cinq derniers exercices, Fortis a effectué des investissements de 60 millions de dollars dans les collectivités, dont une tranche de 14 millions de dollars en 2025.

Un brillant avenir

Fortis est en bonne position pour répondre à l'augmentation de la demande d'énergie, renforcer la sécurité énergétique et poursuivre la transition énergétique dans l'ensemble de notre zone de couverture. Nous demeurons déterminés à offrir un réseau énergétique sûr, fiable et abordable et à assurer la solidité et la durabilité de Fortis pour les années à venir.

Nous vous remercions de votre soutien continu et serons heureux de vous accueillir à notre assemblée annuelle des actionnaires le 7 mai 2026.

Veuillez 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 sommes des champions dans nos **collectivités**



Nous visons **l'excellence** au quotidien



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



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



Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2026

Ordre du jour de l'assemblée

- 1 Réception des états financiers consolidés de Fortis Inc. (Fortis) pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 et des rapports de l'auditeur
- 2 Élection des membres du conseil
- 3 Nomination de l'auditeur et autorisation donnée aux membres du conseil d'établir les honoraires de l'auditeur
- 4 Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction
- 5 Toute autre question pouvant être dûment présentée à l'assemblée

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 20 mars 2026. 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 d'information de 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, aux membres de notre conseil et à notre auditeur.

Par ordre du conseil d'administration,

James R. Reid
Vice-président directeur, Durabilité, et chef du contentieux
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)
Le 20 mars 2026

QUAND

Le jeudi 7 mai 2026, 10 h 30
(heure avancée de Terre-Neuve)

OÙ

Fortis Energy Centre
5 Springdale Street, 4th Floor
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)
A1E 0E4

VIRTUELLEMENT

<https://meetings.lumiconnect.com/>
400-623-793-903

Mot de passe : **fortis2026**



COMMENT VOTER

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 ou virtuellement à l'assemblée.

Nous vous prions de lire les instructions de vote qui figurent aux pages 9 et suivantes de la circulaire d'information de la direction.



Circulaire d'information de la direction

Vous avez reçu la présente circulaire d'information de la direction parce que vous déteniez des actions ordinaires de Fortis à la fermeture des bureaux le 20 mars 2026 (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 7 mai 2026 (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 membre du conseil ou de la haute direction ou un employé de Fortis ou encore par notre agent de sollicitation de procurations, Kingsdale Advisors (Kingsdale), qui peut communiquer avec vous par téléphone, par message texte 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 46 786 \$ et lui rembourserons toute dépense connexe.

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 à l'assemblée. Vous pouvez aussi nommer quelqu'un pour agir comme votre fondé de pouvoir et assister à l'assemblée en votre nom, et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Les instructions de vote se trouvent aux pages 9 et suivantes.

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

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

St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)
Le 20 mars 2026

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 avis contraire
- toutes les sommes en dollars sont libellées en dollars canadiens, sauf avis contraire
- l'information est au 20 mars 2026, sauf avis contraire.

AU SUJET DES NOTIFICATIONS 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 2026. 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 à l'assemblée et le formulaire de procuration directement aux actionnaires inscrits et nous avons envoyé l'avis de convocation à l'assemblée et les instructions de vote aux intermédiaires pour qu'ils les transmettent à tous les actionnaires (véritables) non inscrits, conformément aux exigences réglementaires pertinentes en matière de valeurs mobilières. 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/fortis2026), sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur EDGAR (www.sec.gov). Se reporter à la page 12 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 »). Les informations prospectives reflètent les attentes de la direction de Fortis à l'égard de la croissance future, des résultats d'exploitation, de la performance et des perspectives et occasions d'affaires. Chaque fois que cela est possible, des mots comme prévoir, croire, inscrire au budget, pouvoir, estimer, s'attendre à, entendre, planifier, projeter et cible, ainsi que d'autres termes et expressions similaires, et la forme négative de ces termes et expressions ont été employés pour signaler l'information prospective, qui inclut, sans s'y limiter, les dépenses d'investissement prévues pour la période allant de 2026 à 2030; la croissance de la base tarifaire prévue jusqu'en 2030; les prévisions de croissance annuelle du dividende de 4 % à 6 % jusqu'en 2030; l'attente selon laquelle la Société disposera de sources de production sans charbon d'ici 2032; l'objectif d'éliminer les émissions nettes directes de gaz à effet de serre d'ici 2050; l'éventualité que de nouveaux objectifs intermédiaires de réduction des émissions soient établis en remplacement des anciens objectifs intermédiaires; et le dépôt prévu du plan de ressources intégré de Tucson Electric Power.

Certains facteurs ou hypothèses significatifs ont été utilisés pour tirer les conclusions présentées dans les informations prospectives, y compris, sans s'y limiter : le caractère raisonnable des décisions judiciaires et réglementaires prises par les organismes de réglementation des entreprises de services publics, ainsi que les perspectives de stabilité réglementaire; la mise en œuvre réussie du programme d'investissement; l'absence de dépassements significatifs de coûts de projets d'investissement ou de coûts de financement; le maintien des ressources humaines suffisantes pour offrir des services et mettre en œuvre le programme d'investissement; la réalisation d'occasions supplémentaires allant au-delà du programme d'investissement; et la déclaration de dividende au gré du conseil compte tenu de la performance et de la situation financière de Fortis. Fortis prévient le lecteur qu'un certain nombre de facteurs pourraient entraîner un écart significatif entre les résultats, la performance ou les réalisations réelles et ceux qui sont exprimés explicitement ou implicitement dans les informations prospectives. 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 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 cette information prospective, que ce soit en raison de nouveaux renseignements ou d'événements futurs, ou autrement.

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 fournit des renseignements importants sur notre assemblée annuelle de 2026 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 5 mai 2026.

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 20 mars 2026, soit la date de clôture des registres. À la date de clôture des registres, nous avons 509 132 995 actions ordinaires émises et en circulation. Chaque action confère à son porteur le droit de voter sur chacun des points à l'ordre du jour, ainsi que sur toute autre question pouvant être dûment présentée à l'assemblée (se reporter aux pages 12 à 14).

Le processus de vote varie selon la façon dont vous détenez vos actions :

- **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.

Pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions acquises après la date de clôture des registres et jusqu'à 10 jours avant l'assemblée, veuillez communiquer le plus rapidement possible avec notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare) (voir ci-après).

Instructions pour voter par anticipation

Actionnaires inscrits

Vous avez le droit de nommer une personne ou une société (votre fondé de pouvoir) autre que les candidats à la direction de Fortis désignés dans le formulaire de procuration pour qu'elle assiste à l'assemblée et y exerce pour vous les droits de vote rattachés à vos actions. Votre fondé de pouvoir n'est pas tenu d'être un actionnaire. Vous **DEVEZ** suivre les instructions à la page 10 pour inscrire votre fondé de pouvoir. 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.

Si vous ne nommez pas votre propre fondé de pouvoir, le représentant de Fortis désigné sur le formulaire de procuration agira en tant que fondé de pouvoir pour vous et exercera les droits de vote rattachés à vos actions selon vos instructions.

Si vous signez et retournez le formulaire, mais ne donnez pas d'instructions de vote ou ne précisez pas que vous souhaitez 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 au poste 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.

OÙ TROUVER L'INFORMATION

9 Vote

12 Activités de l'assemblée annuelle de 2026

15 Information sur les candidats au poste d'administrateur

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.



Remplissez votre formulaire de procuration, sans oublier d'inscrire en caractères d'imprimerie le nom du fondé de pouvoir que vous avez nommé, inscrivez vos instructions de vote, signez le formulaire et datez-le, puis envoyez-le à :

Société de fiducie Computershare du Canada
Attention : Proxy Department
320 Bay Street, 14th Floor, Toronto (Ontario) M5H 4A6

Actionnaires (véritables) non inscrits

Vous pouvez voter par anticipation en ligne, par téléphone ou en remplissant et en envoyant votre formulaire d'instructions de vote. Votre formulaire d'instructions de vote vous confère le droit de vous nommer ou de nommer une autre 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.

Si vous êtes un actionnaire véritable des États-Unis et que vous souhaitez vous nommer vous-même ou nommer une autre personne à titre de fondé de pouvoir et que votre prête-nom vous a envoyé un formulaire de procuration réglementaire des États-Unis, vous devez fournir les renseignements liés à la nomination de votre fondé de pouvoir dans votre formulaire d'instructions de vote et envoyer celui-ci par la poste à Computershare à Toronto (voir ci-dessus) ou par courriel à USLegalProxy@computershare.com.

Dans tous les cas, vous **DEVEZ** suivre les instructions présentées à la page 10 pour inscrire votre fondé de pouvoir.

Kingsdale peut communiquer avec les actionnaires non inscrits pour les aider à exercer leurs droits de vote par téléphone, au moyen du service Broadridge QuickVote^{MC}.

Inscription d'un fondé de pouvoir

Après avoir soumis votre formulaire de procuration auprès de Computershare ou vos instructions de vote à votre prête-nom, vous **DEVEZ** enregistrer votre fondé de pouvoir auprès de Computershare. Par la suite, Computershare confirmera l'inscription et enverra un numéro de contrôle par courriel à votre fondé de pouvoir.

Rendez-vous au <http://www.computershare.com/Fortis> au plus tard à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 5 mai 2026 pour inscrire votre fondé de pouvoir et fournir les coordonnées demandées.

DES QUESTIONS? BESOIN D'AIDE POUR VOTER?

Communiquez avec Kingsdale au :

- 1 888 518-6828 (sans frais en Amérique du Nord) ou au
- 1 437 561-5011 (texto et appel de l'extérieur de l'Amérique du Nord)

ou envoyez un courriel à contactus@kingsdaleadvisors.com

Votre fondé de pouvoir devrait recevoir le numéro de contrôle par courriel après 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve), le 5 mai 2026. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir, 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.

Date limite pour la réception des procurations

Nous devons recevoir vos instructions de vote au plus tard à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 5 mai 2026 pour que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés à l'assemblée. Si vous êtes un actionnaire (véritable) non inscrit, vous devrez vous assurer que votre fondé de pouvoir (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 (sans compter les samedis, les dimanches et les 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 à l'assemblée

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 donner instruction à votre prête-nom de vous nommer comme votre propre fondé de pouvoir (des instructions sur la façon d'inscrire un fondé de pouvoir avant la date limite pour la réception des procurations sont fournies ci-dessus). À votre arrivée à l'assemblée, adressez-vous à un représentant de Computershare. Ne remplissez pas le formulaire d'instructions de vote puisque vous exercerez les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée.

Vote à l'assemblée virtuelle

Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous vous nommez vous-même comme fondé de pouvoir, 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, vous devez vous inscrire comme fondé de pouvoir auprès de Computershare

APRÈS que vous ayez soumis votre formulaire de procuration à Computershare ou votre formulaire d'instructions de vote à votre prête-nom et **AVANT** la date limite pour la réception des procurations.

Assister à l'assemblée en ligne

Assister à titre d'invité

Un invité ne peut que regarder ou écouter la diffusion de l'assemblée. Les invités n'ont pas le droit de voter.

LISTE DE VÉRIFICATION AUX FINS DU VOTE VIRTUEL

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

- ✓ La dernière version de Chrome, Safari, Edge ou Firefox comme navigateur Internet
- ✓ Le code d'identification de l'assemblée de Fortis : **400-623-793-903**
- ✓ Le mot de passe de l'assemblée : **fortis2026**
- ✓ Votre nom d'utilisateur ou numéro de contrôle

Il est important que vous demeuriez connecté à Internet en tout temps durant l'assemblée afin de pouvoir voter lorsque le scrutin débutera.

Pour des instructions sur la façon d'assister virtuellement à l'assemblée, se reporter au Guide du participant Lumi à la fin de la présente circulaire.

Participer et exercer les droits de vote rattachés à vos actions

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

Comment avoir accès à l'assemblée

Pour accéder à l'assemblée, allez à l'adresse <https://meetings.lumiconnect.com/400-623-793-903> sur votre téléphone intelligent, votre tablette ou votre ordinateur au moins 30 minutes avant le début de l'assemblée. Cliquez sur « J'ai un identifiant » et saisissez le mot de passe suivant : **fortis2026**.

- **Actionnaires inscrits** : Votre nom d'utilisateur est votre numéro de contrôle à 15 chiffres qui se trouve sur le formulaire de procuration.
- **Fondés de pouvoir** : Une fois que vous aurez été nommé et inscrit à titre de fondé de pouvoir, tel qu'il est décrit ci-dessus, Computershare vous enverra un numéro de contrôle qui vous servira de nom d'utilisateur. Vous recevrez le courriel après 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve), le 5 mai 2026.
- **Invités** : Si vous n'êtes pas un actionnaire inscrit ou un fondé de pouvoir inscrit, cliquez sur « Je suis invité » et remplissez le formulaire en ligne.

Pour du soutien technique, veuillez écrire à l'adresse : support-ca@lumiglobal.com.

Comment changer votre vote

Si vous changez d'idée sur la façon dont vous souhaitez 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 la façon indiquée ci-dessous, ou encore de toute autre façon permise par la loi.

Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous souhaitez modifier votre vote, nous devons recevoir vos nouvelles instructions de vote avant l'heure limite pour la réception des procurations, soit **10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve), le 5 mai 2026**. Vous pouvez modifier votre vote de l'une des manières suivantes :

- votez de nouveau en ligne ou par téléphone
- 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 l'heure limite de vote
- envoyez un avis écrit à notre vice-président directeur, Durabilité, et chef du contentieux (voir ci-dessous) de manière à ce que cet avis soit reçu avant l'heure limite pour la réception des procurations

CONFIDENTIALITÉ ET RÉSULTATS DU VOTE

Les votes par procuration sont compilés par notre agent des transferts, et 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.sedarplus.ca) et sur EDGAR (www.sec.gov).

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

Si vous êtes un actionnaire (véritable) non inscrit et avez soumis vos instructions de vote, suivez les directives fournies par votre prête-nom pour changer votre vote ou révoquer votre procuration.

RECEVOIR GRATUITEMENT DES COPIES IMPRIMÉES OU S'INSCRIRE POUR LA LIVRAISON ÉLECTRONIQUE

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 la date limite pour la réception des procurations, 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. Ces demandes doivent être faites au plus tard le 23 avril 2026.

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 souhaitez commander après l'assemblée des copies imprimées des documents relatifs à l'assemblée, veuillez communiquer avec Kingsdale (se reporter à la page 10) ou écrire à notre vice-président directeur, Durabilité, et chef du contentieux à l'adresse suivante :

Fortis Inc., Fortis Place, Suite 1100, 5 Springdale Street, P.O. Box 8837, St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) A1B 3T2, Canada

Pour recevoir des copies électroniques

Vous pouvez recevoir les documents à l'intention des actionnaires, y compris l'avis, le formulaire de procuration et le formulaire d'instructions de vote, par courriel (livraison électronique). La livraison électronique réduit la consommation de papier et d'énergie et vous permet d'obtenir les documents plus rapidement.

Actionnaires inscrits : Allez à www.investorcentre.com/fortisinc et inscrivez-vous en fournissant le numéro de compte situé sur votre formulaire de procuration.

Actionnaires (véritables) non inscrits : Allez à l'adresse www.investorvote.com et inscrivez-vous en utilisant le numéro de contrôle sur votre formulaire d'instructions de vote ou allez à l'adresse proxyvote.com et cliquez sur « Recevoir des documents électroniquement ».

Activités de l'assemblée annuelle de 2026

Les actionnaires recevront une mise à jour sur notre performance financière de 2025 et voteront sur au moins trois points à l'ordre du jour. Un point à l'ordre du jour est approuvé à la majorité simple (plus de 50 %) des voix rattachées aux actions des actionnaires présents ou représentés par un fondé de pouvoir à l'assemblée qui votent POUR une résolution, sauf en ce qui a trait à l'élection des membres du conseil (se reporter à la page 15 pour plus d'information concernant notre politique relative à l'élection à la majorité des voix).

Sauf tel qu'il est décrit ci-après, aucun des membres actuels de notre haute direction ou de notre conseil n'a d'intérêt important, direct ou indirect, dans une question à l'ordre du jour de l'assemblée.

QUORUM

Un quorum doit être atteint dès le 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 2025, 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 aux états financiers en ligne. Vous trouverez une copie de nos états financiers consolidés sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur EDGAR (www.sec.gov).

2. Élection des membres du conseil (se reporter à la page 15)

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

Pierre J. Blouin	Margarita K. Dilley	Mary C. Hemmingsen	Gianna M. Manes
Lawrence T. Borgard	Julie A. Dobson	David G. Hutchens	Donald R. Marchand
Maura J. Clark	Lisa L. Durocher	Gregory E. Knight	Jo Mark Zurel

Tous les candidats sont qualifiés et expérimentés. Onze des candidats siègent actuellement au conseil. Mary Hemmingsen est candidate pour la première fois et ne siège pas actuellement au conseil de Fortis. Vous trouverez de l'information sur chaque candidat au poste d'administrateur proposé, y compris les résultats qu'ils ont obtenus au vote de 2025, le cas échéant, aux pages 16 et suivantes, et sur notre politique relative au mandat des membres du conseil à la page 40.

M^{me} Tracey Ball, qui est actuellement administratrice de Fortis, prendra sa retraite à titre d'administratrice à la levée de l'assemblée annuelle de 2026, après avoir siégé au conseil pendant 12 ans, soit la durée maximale pendant laquelle un actionnaire peut siéger au conseil qui est établie dans nos lignes directrices sur la gouvernance concernant les membres du conseil.

Si, pour quelque raison que ce soit, l'un des candidats proposés ne pouvait agir à titre d'administrateur de Fortis, les candidats à la direction de Fortis désignés dans le formulaire de procuration se réservent le droit de désigner un autre candidat et de voter en sa faveur à leur discrétion, à moins que l'actionnaire désigné 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 membres du conseil.

Le conseil et la direction vous recommandent de voter **POUR** chaque candidat proposé.

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 de un an se terminant à la levée de notre prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

En 2017, le comité d'audit a recommandé Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur de Fortis sur le fondement des compétences de son équipe d'audit, de son utilisation de la technologie et d'une évaluation de son indépendance.

Le conseil négocie les honoraires à verser à l'auditeur, qui sont fondés sur la complexité de la mission et le temps que l'auditeur y consacre. La direction est d'avis que les honoraires négociés en 2025 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.

	2025	2024
Honoraires d'audit	11 458 000 \$	11 111 000 \$
Principaux services d'audit		
Honoraires pour services liés à l'audit	1 666 000 \$	1 775 000 \$
Services de certification et services connexes raisonnablement liés à 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	113 000 \$	107 000 \$
Services liés à la conformité, à la planification et aux conseils en matière de fiscalité		
Tous les autres honoraires	178 000 \$	356 000 \$
Services qui ne sont pas des services d'audit, des services liés à l'audit ou des services fiscaux		
Total	13 415 000 \$	13 349 000 \$

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 2026.

L'an dernier, 99,46 % des actionnaires (295 397 407 votes) ont voté POUR la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. comme auditeur et 0,54 % des actionnaires (1 618 420 votes) se sont ABSTENUS.

4. Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction (se reporter à la page 44)

Dans le cadre de notre engagement visant à mettre en œuvre 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 permettent d'harmoniser 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.

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.

L'an dernier, 94,19 % des actionnaires (273 716 820 votes) ont voté POUR notre approche concernant la rémunération de la haute direction et 5,81 % des actionnaires (16 872 191 votes) ont voté CONTRE.

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 2027 qui souhaitent soumettre une proposition doivent s'assurer qu'elle nous parvienne au plus tard le 6 février 2027, 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 sur les 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 sur les préavis. Le règlement sur les préavis est disponible sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur EDGAR (www.sec.gov).

Information sur les candidats au poste d'administrateur

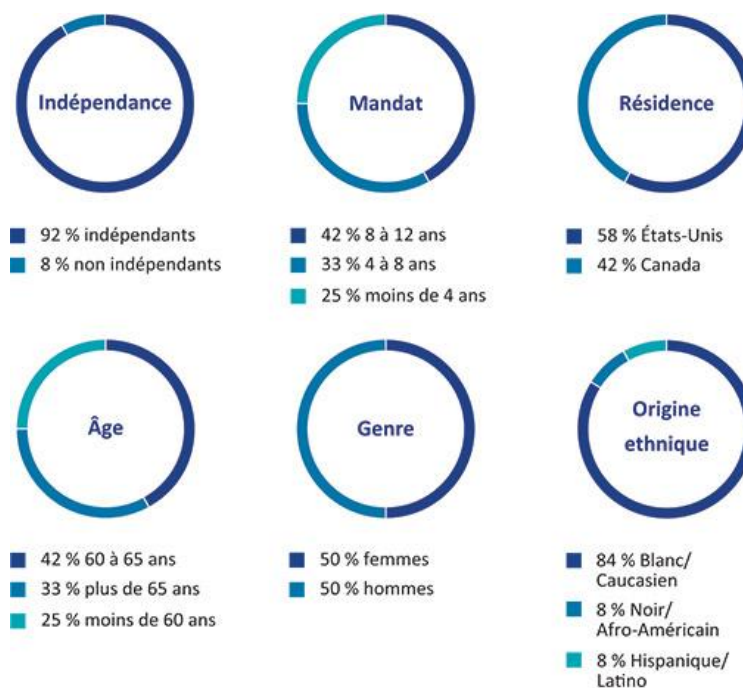
Il y a 12 candidats aux postes d'administrateur. Onze des douze candidats sont membres du conseil de Fortis à l'heure actuelle et ont été élus par les actionnaires à notre assemblée générale annuelle de 2025. La durée moyenne des mandats des membres du conseil est de 6,4 ans. Les membres du conseil sont élus pour un mandat de un an et peuvent être réélus jusqu'à ce qu'ils atteignent les limites applicables en ce qui a trait au nombre de mandats.

Les candidats proposés constituent un groupe d'individus qualifiés et expérimentés dont le sexe, la tranche d'âge et l'origine ethnique varient, qui siègent au conseil depuis plus ou moins longtemps et qui résident dans divers pays. Le conseil est dirigé par un président indépendant, et 11 candidats au poste d'administrateur sont indépendants. David Hutchens, président et chef de la direction, n'est pas considéré comme indépendant.

Il n'y a pas d'interdépendance de conseils. Aucune des mises en candidature ne comporte un contrat, un arrangement ou une entente entre un candidat au poste d'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 membres du conseil.

Le graphique ci-dessous montre la composition du conseil, en supposant que tous les candidats sont élus.

COMPOSITION DU CONSEIL



POLITIQUE SUR L'ÉLECTION À LA MAJORITÉ DES VOIX

Conformément à notre politique sur l'élection à la majorité des voix, le candidat au poste d'administrateur qui recueille plus d'« abstentions » que de votes « pour » doit immédiatement remettre sa démission au conseil 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 la démission. Bien qu'une démission ne prenne effet que lorsqu'elle est acceptée par le conseil, l'administrateur ne participera à aucune délibération 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, par voie de communiqué.

Cette politique ne s'applique pas à une élection contestée de membres du conseil, 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 de un ou plusieurs candidats non inclus dans la liste des candidats qui reçoivent l'appui du conseil.

La politique peut être consultée sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Profil des membres du conseil

Les candidats au poste d'administrateur ont fourni les renseignements ci-après sur les actions ou les unités d'actions différées (UAD) de Fortis dont ils sont propriétaires ou sur lesquelles ils exercent un contrôle, directement ou indirectement. Pour plus de détails sur les titres de capitaux propres dont ils sont propriétaires, se reporter à la page 36. La valeur de marché des titres qu'ils détiennent est fondée sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX, soit 64,55 \$ le 21 mars 2025 et 75,65 \$ le 20 mars 2026.



Pierre J. Blouin

Administrateur de sociétés

Montréal (Québec) Canada
68 ans | Administrateur depuis mai 2015
Indépendant

RÉSULTATS DU VOTE DE 2025

98,45 % pour (286 077 913 votes) **1,55 % abstentions** (4 511 105 votes)

	Membre depuis	Présence en 2025
Conseil d'administration	Mai 2015	6 sur 6 100 %
Comité des ressources humaines	Mai 2015	5 sur 5 100 %
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2016	5 sur 5 100 %

Pierre 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.

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 21 mars 2025 et du 20 mars 2026)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Total de la valeur de marché (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2026	4 089	33 497	37 586	2 843 381 \$	oui (9,5x)
2025	3 405	31 598	35 003	2 259 444 \$	
Variation	684	1 899	2 583	583 937 \$	

AUTRES POSTES D'ADMINISTRATEUR DE SOCIÉTÉS OUVERTES (cinq derniers exercices)

- Banque Nationale du Canada** (depuis septembre 2016)
Comité d'audit, comité des ressources humaines (président)



Lawrence T. Borgard

Administrateur de sociétés

Naples, Floride, États-Unis
64 ans | Administrateur depuis mai 2017
Indépendant

RÉSULTATS DU VOTE DE 2025

99,36 % pour (288 721 236 votes) **0,64 % abstentions** (1 867 782 votes)

	Membre depuis	Présence en 2025
Conseil d'administration	Mai 2017	6 sur 6 100 %
Comité d'audit	Mai 2017	5 sur 5 100 %
Comité des ressources humaines	Mai 2018	5 sur 5 100 %

Lawrence Borgard est l'ancien président et chef de l'exploitation d'Integrus Energy Group et l'ancien 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 l'école de gestion de la Harvard University.

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 21 mars 2025 et du 20 mars 2026)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Total de la valeur de marché (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2026	11 248	26 723	37 971	2 872 506 \$	oui (8,0x)
2025	11 248	24 011	35 259	2 275 986 \$	
Variation	—	2 712	2 712	596 520 \$	

AUTRES POSTES D'ADMINISTRATEUR DE SOCIÉTÉS OUVERTES (cinq derniers exercices)

Aucun

- #### COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE
- Rémunération de la haute direction
 - Services publics/Énergie
 - Durabilité
 - Marché des capitaux
 - Fusions et acquisitions
 - Relations gouvernementales/ Droit/Réglementation



Maura J. Clark

Administratrice de sociétés

New York, New York, États-Unis
67 ans | Administratrice depuis mai 2015
Indépendante

RÉSULTATS DU VOTE DE 2025

98,73 % pour (286 893 509 votes) 1,27 % abstentions (3 695 499 votes)

	Membre depuis	Présence en 2025
Conseil d'administration	Mai 2015	6 sur 6 100 %
Comité d'audit	Mai 2015	5 sur 5 100 %
Comité des ressources humaines	Mai 2022	5 sur 5 100 %

Maura Clark a quitté Direct Energy, une 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. Elle a de l'expérience dans le secteur des services bancaires d'investissement et a été cheffe 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 professionnelle agréée en Ontario, au Canada.

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 21 mars 2025 et du 20 mars 2026)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Total de la valeur de marché (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2026	2 000	33 799	35 799	2 708 194 \$	oui (7,3x)
2025	2 000	30 772	32 772	2 115 433 \$	
Variation	–	3 027	3 027	592 761 \$	

AUTRES POSTES D'ADMINISTRATRICE DE SOCIÉTÉS OUVERTES (cinq derniers exercices)

- Newmont Corporation** (depuis avril 2020)
Comité d'audit
- Nutrien Ltd.** (auparavant Agrium Inc.) (depuis mai 2016)
Comité des ressources humaines et de la rémunération, comité de la sécurité

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

- Expertise financière
- Gouvernance et gestion des risques
- Services publics/Énergie
- Marché des capitaux
- Fusions et acquisitions
- Relations gouvernementales/ Droit/Réglementation
- Affaires internationales



Margarita K. Dilley

Administratrice de sociétés

Washington, D.C., États-Unis
68 ans | Administratrice depuis mai 2016
Indépendante

RÉSULTATS DU VOTE DE 2025

99,28 % pour (288 494 681 votes) 0,72 % abstentions (2 091 092 votes)

	Membre depuis	Présence en 2025
Conseil d'administration	Mai 2016	6 sur 6 100 %
Comité d'audit (présidente depuis mai 2025)	Mai 2016	5 sur 5 100 %
Comité des ressources humaines	Mai 2017	5 sur 5 100 %

Margarita Dilley a quitté son poste de vice-présidente et cheffe des finances d'ASTROLINK International LLC, société internationale de télécommunications à large bande sans fil, pour prendre sa retraite en 2004. L'expérience antérieure de M^{me} Dilley inclut ses fonctions à titre de directrice, Stratégie et développement d'entreprise, ainsi que de trésorière pour Intelsat. Elle 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 de la 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.

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 21 mars 2025 et du 20 mars 2026)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Total de la valeur de marché (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2026	4 550	27 269	31 819	2 407 107 \$	oui (6,3x)
2025	3 550	25 581	29 131	1 880 406 \$	
Variation	1 000	1 688	2 688	526 701 \$	

AUTRES POSTES D'ADMINISTRATRICE DE SOCIÉTÉS OUVERTES (cinq derniers exercices)

Aucun

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

- Expertise financière
- Gouvernance et gestion des risques
- Services publics/Énergie
- Marché des capitaux
- Technologie/Cybersécurité
- Fusions et acquisitions
- Affaires internationales



Julie A. Dobson

Administratrice de sociétés

Potomac, Maryland, États-Unis
69 ans | Administratrice depuis mai 2018
Indépendante

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

- Gouvernance et gestion des risques
- Rémunération de la haute direction
- Services publics/Énergie
- Marché des capitaux
- Technologie/Cybersécurité
- Fusions et acquisitions
- Affaires internationales

RÉSULTATS DU VOTE DE 2025

95,62 % pour (277 864 211 votes) **4,38 % abstentions** (12 724 807 votes)

	Membre depuis	Présence en 2025
Conseil d'administration	Mai 2018	6 sur 6 100 %
Comité des ressources humaines (présidente depuis mai 2022)	Mai 2020	5 sur 5 100 %
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2018	5 sur 5 100 %

Julie Dobson est actuellement présidente du conseil non-membre de la haute direction de TeleBright, Inc., un fournisseur de logiciels axé sur les solutions de gestion des dépenses de télécommunications. Elle a pris sa retraite du poste de cheffe de l'exploitation de TeleCorp PCS, Inc. en février 2002, parallèlement à la clôture de l'acquisition de l'entreprise par AT&T Wireless. Elle occupait ce poste depuis la création de l'entreprise en juillet 1998 et était responsable de l'exploitation quotidienne de l'entreprise; elle gérait plus de 3 000 employés dans le Midwest et le sud-est des États-Unis et dans l'État libre de Porto Rico. Avant de se joindre à TeleCorp, M^{me} Dobson a occupé divers postes de haute direction au sein de Bell Atlantic Corporation, où elle a travaillé pendant 18 ans. Elle est une dirigeante chevronnée axée sur la gouvernance qui a siégé à plusieurs conseils de sociétés ouvertes et fermées et elle siège actuellement au conseil de Sunrise Senior Living. Elle détient une maîtrise en administration des affaires de la University of Pittsburgh et un baccalauréat ès sciences du College of William and Mary.

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 21 mars 2025 et du 20 mars 2026)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Total de la valeur de marché (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2026	5 574	20 758	26 332	1 992 016 \$	oui (5,0x)
2025	4 163	19 293	23 456	1 514 085 \$	
Variation	1 411	1 465	2 876	477 931 \$	

AUTRES POSTES D'ADMINISTRATRICE DE SOCIÉTÉS OUVERTES (cinq derniers exercices)

Aucun



Lisa L. Durocher

Administratrice de sociétés

Whitby (Ontario) Canada
59 ans | Administratrice depuis mai 2021
Indépendante

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

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

RÉSULTATS DU VOTE DE 2025

99,06 % pour (287 866 735 votes) **0,94 % abstentions** (2 722 282 votes)

	Membre depuis	Présence en 2025
Conseil d'administration	Mai 2021	6 sur 6 100 %
Comité des ressources humaines	Mai 2024	5 sur 5 100 %
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2021	5 sur 5 100 %

Lisa Durocher a quitté Rogers Communications pour prendre sa retraite en juin 2023. En tant que membre de l'équipe de la haute direction, elle était présidente et cheffe de la direction de la Banque Rogers et élaborait des services financiers pour l'entreprise. Avant d'occuper ce poste, elle était cheffe 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. Avant de se joindre à Rogers en 2016, elle a travaillé pendant 15 ans chez American Express à New York, où elle a occupé plusieurs postes de direction. Elle a notamment guidé des organisations mondiales de produits et de marketing en ce qui a trait au paiement numérique, aux cartes de crédit et aux voyages, ce qui lui a permis d'acquérir de l'expérience en matière de fusions et d'acquisitions, de conception et de développement de produits, et de gestion générale. M^{me} Durocher est diplômée du programme d'administration des affaires de l'Université Wilfrid Laurier et siège également au conseil de WestJet.

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 21 mars 2025 et du 20 mars 2026)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Total de la valeur de marché (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2026	161	23 557	23 718	1 794 267 \$	oui (6,0x)
2025	–	19 201	19 201	1 239 425 \$	
Variation	161	4 356	4 517	554 842 \$	

AUTRES POSTES D'ADMINISTRATRICE DE SOCIÉTÉS OUVERTES (cinq derniers exercices)

Aucun



Mary C. Hemmingsen

Administratrice de sociétés

Belcarra (Colombie-Britannique) Canada
61 ans | Nouvelle candidate
Indépendante

Conseil d'administration

Membre depuis
Nouvelle
candidate

M^{me} Hemmingsen est actuellement associée, Services bancaires d'investissement, chez Moneta Securities. Elle a aussi offert des services sur les plans stratégique et financier ainsi que des services-conseils aux conseils d'administration de clients clés dans le cadre de ses fonctions à Hemmingsen Enterprises Limited. Au cours de sa carrière, elle a occupé des postes de direction chez KPMG, Brookfield et BC Hydro. Au sein de KPMG, M^{me} Hemmingsen a été une associée mondiale, leader du secteur du GNL et de l'énergie et des services publics au Canada, où elle a conseillé les clients régionaux et mondiaux du secteur de l'énergie en matière de stratégies et de réglementation du marché et des projets. Chez Brookfield, elle a occupé des postes de vice-présidente principale et de vice-présidente au sein du groupe de l'énergie et des services publics de Brookfield, et était responsable du développement des affaires, des affaires commerciales, des communications et des relations avec le gouvernement et les parties prenantes. Au sein de BC Hydro, elle a occupé plusieurs postes de direction dans l'ensemble de l'organisation, notamment ceux de cheffe des achats, de directrice générale des programmes d'investissement, de l'exécution de projets et de la gestion d'actifs – Production et de vice-présidente principale, Distribution, ainsi que des rôles liés à la planification, à l'approvisionnement et aux finances générales. M^{me} Hemmingsen est comptable professionnelle agréée (CPA/CA) et a suivi des programmes à l'intention de la haute direction de la Harvard Business School, de l'Institute of Corporate Directors de la Rotman School of Management et de la Schulich School of Business. Elle est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de la Simon Fraser University et est membre fondatrice de Extraordinary Women on Boards.

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 20 mars 2026)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Total de la valeur de marché (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2026	325	–	325	24 586 \$	Aura jusqu'en mai 2031 pour atteindre la cible en matière d'actionnariat, si elle est élue

AUTRES POSTES D'ADMINISTRATRICE DE SOCIÉTÉS OUVERTES (cinq derniers exercices)

- **Sprock-it Acquisitions Ltd.** (de septembre 2024 à février 2026)
- **Itron, Inc** (de novembre 2022 à mai 2025)
Comité d'audit
- **EverGen Infrastructure Corp.** (de juillet 2020 à mai 2025)
Comité d'audit (présidente)



David G. Hutchens

Président et chef de la direction, Fortis Inc.

Tucson, Arizona, États-Unis
59 ans | Administrateur depuis janvier 2021
Non indépendant

RÉSULTATS DU VOTE DE 2025

99,38 % pour (288 789 300 votes) **0,62 % abstentions** (1 799 717 votes)

	Membre depuis	Présence en 2025
Conseil d'administration ¹	Janvier 2021	6 sur 6 100 %

^{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 2025.

David Hutchens a été nommé président et chef de la direction de Fortis Inc. avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2021. Sa carrière dans le secteur de l'énergie s'étend sur plus de 30 ans. En janvier 2020, M. Hutchens est devenu chef de l'exploitation chez Fortis, assumant la supervision de nos 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 de se joindre au groupe Fortis, il a occupé divers postes au sein de nos entreprises de services publics d'électricité et de gaz en Arizona, devenant 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 au conseil des filiales des entreprises de services publics de Fortis que sont ITC Holdings et Central Hudson.

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 21 mars 2025 et du 20 mars 2026)²

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions restreintes (UAR)	Nombre total d'actions et d'UAR	Total de la valeur de marché (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2026	140 415	128 809	269 224	20 366 796 \$	oui (11,9x)
2025	139 968	128 098	268 066	17 303 660 \$	
Variation	447	711	1 158	3 063 136 \$	

^{2.} M. Hutchens ne touche aucune rémunération (en trésorerie ou sous forme d'UAD) à titre de membre du conseil de Fortis. Sa rémunération en tant que membre de la haute direction comprend des UALR et des UAR. Pour plus de détails sur les titres de capitaux propres de Fortis qu'il détient, se reporter à la page 53.

AUTRES POSTES D'ADMINISTRATEUR DE SOCIÉTÉS OUVERTES (cinq derniers exercices)

Aucun

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

- Gouvernance et gestion des risques
- Rémunération de la haute direction
- Services publics/Énergie
- Durabilité
- Marché des capitaux
- Relations gouvernementales/Droit/Réglementation
- Affaires internationales



Gregory E. Knight

Administrateur de sociétés

Atlanta, Géorgie, États-Unis
58 ans | Administrateur depuis janvier 2025
Indépendant

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

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

RÉSULTATS DU VOTE DE 2025

99,49 % pour (289 097 301 votes) 0,51 % abstentions (1 491 717 votes)

	Membre depuis	Présence en 2025
Conseil d'administration	Janvier 2025	6 sur 6 100 %
Comité d'audit	Février 2025	3 sur 4 75 % ¹
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Février 2025	3 sur 4 75 % ¹

¹. Pour plus d'information sur la présence aux réunions du conseil et des comités, se reporter à la page 24.

M. Knight est actuellement conseiller principal, Transformation numérique et optimisation de la performance d'entreprise, de Boston Consulting Group. En 2023, il a pris sa retraite en tant que vice-président directeur, Transformation de la clientèle et services commerciaux, de CenterPoint Energy, Inc. Dans le cadre de cette fonction, il a dirigé la transformation de l'expérience client, la stratégie de technologie de l'information et de cybersécurité, les services d'affaires du siège social de même que les entreprises compétitives de services d'énergie et de services résidentiels de la société. Auparavant, M. Knight a été chef des services aux clients, Entreprises d'énergie et de services publics américaines de la National Grid USA Service Company, Inc., une société de livraison d'énergie, de 2019 à août 2020. Avant cela, il a été au service de CenterPoint Energy, Inc. pendant 10 ans, à titre de vice-président principal et chef des services aux clients, Entreprises de services publics et commerciales, ainsi qu'à titre de vice-président de division, Services à la clientèle. M. Knight a également occupé des postes de direction à Ricoh Americas, à Reliant Retail Energy Inc., à Allen Knight Inc. et à Verizon. Il est titulaire d'un baccalauréat en études américaines, avec mineure en économie, de la University of Colorado, à Boulder. Il est aussi titulaire de certificats d'études supérieures en gestion et en gouvernance d'entreprises de la Jesse H. Jones Graduate School of Business de la Rice University, à Houston, de l'Anderson School of Business de la UCLA et de la Harvard Graduate School.

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 21 mars 2025 et du 20 mars 2026)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Total de la valeur de marché (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2026	–	2 932	2 932	221 806 \$	A jusqu'en
2025	–	630	630	40 667 \$	janvier 2030 pour
Variation	–	2 302	2 302	181 139 \$	atteindre la cible

AUTRES POSTES D'ADMINISTRATEUR DE SOCIÉTÉS OUVERTES (cinq derniers exercices)

- Pentair PLC (depuis décembre 2020)
Comité d'audit



Gianna M. Manes

Administratrice de sociétés

Salem, Caroline du Sud, États-Unis
61 ans | Administratrice depuis mai 2021
Indépendante

De 2012 jusqu'à sa retraite en juillet 2020, Gianna Manes a été présidente et cheffe de la direction d'ENMAX Corporation, une 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 de se joindre à 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 cheffe 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.

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 21 mars 2025 et du 20 mars 2026)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Total de la valeur de marché (\$)	Actionnariat – cible atteinte oui (3,8x)
2026	–	19 932	19 932	1 507 856 \$	
2025	–	18 157	18 157	1 172 034 \$	
Variation	–	1 775	1 775	335 822 \$	

AUTRES POSTES D'ADMINISTRATRICE DE SOCIÉTÉS OUVERTES (cinq derniers exercices)

- Keyera Corporation (depuis mai 2017)
Comité des ressources humaines (présidente)

RÉSULTATS DU VOTE DE 2025

98,29 % pour (285 627 445 votes) 1,71 % abstentions (4 961 572 votes)

	Membre depuis	Présence en 2025
Conseil d'administration	Mai 2021	6 sur 6 100 %
Comité des ressources humaines	Mai 2021	5 sur 5 100 %
Comité de la gouvernance et de la durabilité (présidente depuis mai 2024)	Mai 2023	5 sur 5 100 %



Donald R. Marchand

Administrateur de sociétés

Calgary (Alberta) Canada
63 ans | Administrateur depuis mai 2023
Indépendant

Donald 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 la société préexistante, 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 Chartered Professional Accountants de l'Alberta, du CFA Institute et de la Calgary Society of Financial Analysts.

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 21 mars 2025 et du 20 mars 2026)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Total de la valeur de marché (\$)	Actionnariat – cible atteinte oui (4,9x)
2026	5 000	14 234	19 234	1 455 052 \$	
2025	5 000	9 345	14 345	925 970 \$	
Variation	–	4 889	4 889	529 082 \$	

AUTRES POSTES D'ADMINISTRATEUR DE SOCIÉTÉS OUVERTES (cinq derniers exercices)

- Methanex Corporation (depuis décembre 2025)
Comité d'audit, des finances et de gestion des risques, comité de gestion responsable

RÉSULTATS DU VOTE DE 2025

99,10 % pour (287 961 640 votes) 0,90 % abstentions (2 627 378 votes)

	Membre depuis	Présence en 2025
Conseil d'administration	Mai 2023	6 sur 6 100 %
Comité d'audit	Mai 2023	5 sur 5 100 %
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2023	5 sur 5 100 %



Jo Mark Zurel

Administrateur de sociétés

Portugal Cove-St. Philips,
Terre-Neuve-et-Labrador, Canada
62 ans | Administrateur depuis mai 2016
Indépendant

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

Président du conseil depuis janvier 2023

- Expertise financière
- Gouvernance et gestion des risques
- Rémunération de la haute direction
- Marché des capitaux
- Fusions et acquisitions
- Affaires internationales

RÉSULTATS DU VOTE DE 2025

97,04 % pour (282 000 698 votes) **2,96 % abstentions** (8 588 320 votes)

	Membre depuis	Présence en 2025
Conseil d'administration (président du conseil depuis janvier 2023)	Mai 2016	6 sur 6 100 %
Comité d'audit	Mai 2017	5 sur 5 100 %
Comité des ressources humaines	Mai 2016	5 sur 5 100 %
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Janvier 2023	5 sur 5 100 %

Jo Mark Zurel a été nommé à titre de président du conseil de Fortis Inc. avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023. De 1998 à 2006, M. Zurel a été premier vice-président et chef des finances de CHC Helicopter Corporation. M. Zurel siège aux conseils d'Empire Company Limited et de Major Drilling Group International Inc. M. Zurel a un baccalauréat en commerce de la Dalhousie University. Il détient le titre de Fellow de Chartered Professional Accountants de Terre-Neuve-et-Labrador. Il détient 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.

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 21 mars 2025 et du 20 mars 2026)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Total de la valeur de marché (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2026	10 000	29 574	39 574	2 993 773 \$	oui (6,0x)
2025	10 000	27 186	37 186	2 400 356 \$	
Variation	—	2 388	2 388	593 417 \$	

AUTRES POSTES D'ADMINISTRATEUR DE SOCIÉTÉS OUVERTES (cinq derniers exercices)

- **Empire Company Limited** (depuis décembre 2025)
Comité d'audit
- **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
- **Highland Copper Company Inc.** (d'octobre 2012 à décembre 2025) (ancien président du conseil)
Comité d'audit (ancien président du comité)

Renseignements supplémentaires au sujet des membres du conseil

Résumé des présences aux réunions en 2025

	Nombre de réunions	Présence globale aux réunions
Conseil	6	100 %
Comité d'audit	5	98 %
Comité des ressources humaines	5	98 %
Comité de la gouvernance et de la durabilité	5	100 %
Nombre total de réunions tenues	21	99 %

Présence aux réunions du conseil et des comités par membre du conseil en 2025

Le relevé individuel des présences figure dans les profils des membres du conseil présentés aux pages 16 et suivantes.

	Réunions du conseil		Réunions des comités		Présence globale aux réunions du conseil et des comités	
Tracey C. Ball	6 sur 6	100 %	10 sur 10	100 %	16 sur 16	100 %
Pierre J. Blouin	6 sur 6	100 %	10 sur 10	100 %	16 sur 16	100 %
Lawrence T. Borgard	6 sur 6	100 %	10 sur 10	100 %	16 sur 16	100 %
Maura J. Clark	6 sur 6	100 %	10 sur 10	100 %	16 sur 16	100 %
Margarita K. Dilley	6 sur 6	100 %	10 sur 10	100 %	16 sur 16	100 %
Julie A. Dobson	6 sur 6	100 %	10 sur 10	100 %	16 sur 16	100 %
Lisa L. Durocher	6 sur 6	100 %	10 sur 10	100 %	16 sur 16	100 %
Gregory E. Knight	6 sur 6	100 %	6 sur 8	75 % ¹	12 sur 14	86 %
David G. Hutchens	6 sur 6	100 %	—	— ²	6 sur 6	100 %
Gianna M. Manes	6 sur 6	100 %	10 sur 10	100 %	16 sur 16	100 %
Donald R. Marchand	6 sur 6	100 %	10 sur 10	100 %	16 sur 16	100 %
Jo Mark Zurel	6 sur 6	100 %	15 sur 15	100 %	21 sur 21	100 %

1. M. Knight n'a pas pu assister aux réunions du comité d'audit et du comité de la gouvernance et de la durabilité de mai en raison d'engagements envers le conseil d'administration de Pentair PLC.

2. 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 2025.

Rémunération des membres du conseil en 2025

	Honoraires en trésorerie ¹	Attributions fondées sur des actions ²	Autre rémunération ³	Total
Tracey C. Ball	150 000 \$	150 000 \$	214 905 \$ (y compris FortisBC)	514 905 \$
Pierre Blouin	150 000 \$	150 000 \$	79 622 \$	379 622 \$
Lawrence T. Borgard ⁴	308 670 \$	51 000 \$	60 713 \$	420 383 \$
Maura J. Clark ⁴	221 958 \$	150 000 \$	79 037 \$	450 995 \$
Margarita K. Dilley ⁴	331 327 \$	51 000 \$	232 364 \$ (y compris CH Energy Group)	614 691 \$
Julie A. Dobson ⁴	244 615 \$	150 000 \$	48 932 \$	443 547 \$
Lisa L. Durocher ⁵	—	300 000 \$	52 281 \$	352 281 \$
Gregory Knight ⁴	209 670 \$	150 000 \$	3 770 \$	363 440 \$
Gianna M. Manes ⁴	343 615 \$	51 000 \$	46 095 \$	440 710 \$
Donald R. Marchand ⁵	—	300 000 \$	27 677 \$	327 677 \$
Jo Mark Zurel	406 500 \$	93 500 \$	69 224 \$	569 224 \$
Total	2 366 355 \$	1 596 500 \$	914 620 \$	4 877 475 \$

1. Ces sommes incluent les honoraires en trésorerie que chaque membre du conseil a gagnés pour ses services en qualité d'administrateur de Fortis, notamment la provision sur honoraires annuels des membres du conseil et des présidents de comités, s'il y a lieu. Pour 2025, M. Borgard, M^{me} Dilley, M^{me} Manes et M. Zurel ont reçu 66 % de leur rémunération fondée sur des titres de capitaux propres sous forme de paiement en trésorerie, conformément à leurs choix en vertu du régime d'intéressement des membres du conseil, lequel a été inclus dans leurs honoraires en trésorerie.

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 trésorerie que le membre du conseil a choisi de recevoir sous forme d'UAD. Les sommes représentent la valeur en trésorerie équivalente au moment de l'émission. Conformément à leurs choix, M^{me} Ball, M. Blouin et M^{me} Dobson ont reçu 66 % de leur rémunération fondée sur des titres de capitaux propres en actions ordinaires, et la tranche restante de 34 % sous forme d'UAD.

3. Ces sommes comprennent tous les honoraires payés ou payables par une filiale de Fortis à un membre du conseil 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. M. Borgard, M^{me} Clark, M^{me} Dilley, M^{me} Dobson, M. Knight et M^{me} Manes sont des résidents des États-Unis, et leurs honoraires en trésorerie sont versés en dollars américains et présentés en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen pour l'exercice de 1,00 \$ US pour 1,3978 \$.

5. A choisi de recevoir des UAD facultatives au lieu de sa provision sur honoraires en trésorerie.

Se reporter au barème de la rémunération des membres du conseil aux pages 41 et 42. Vous y trouverez aussi de plus amples renseignements sur les UAD.

Attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau suivant présente les détails des UAD détenues par chaque administrateur au 31 décembre 2025.

	Nombre d'actions ou d'unités dont les droits n'ont pas été acquis ^{1,2}	Valeur de marché ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ^{2,3}	Valeur de marché ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Tracey C. Ball	37 277	2 660 105 \$	—
Pierre J. Blouin	33 046	2 358 161 \$	—
Lawrence T. Borgard	25 256	1 800 553 \$	—
Maura J. Clark	33 345	2 377 703 \$	—
Margarita K. Dilley	26 868	1 915 814 \$	—
Julie A. Dobson	20 410	1 454 860 \$	—
Lisa L. Durocher	23 186	1 654 588 \$	—
Gregory E. Knight	2 382	169 783 \$	—
Gianna M. Manes	19 243	1 371 662 \$	—
Donald R. Marchand	13 063	932 193 \$	—
Jo Mark Zurel	29 005	2 069 784 \$	—
Total	263 081	18 765 206 \$	—

1. Nous n'attribuons pas d'options sur actions ni n'accordons d'attributions fondées sur des options aux membres du conseil.
2. Les droits relatifs aux UAD deviennent immédiatement acquis lorsque l'administrateur quitte le conseil ou décède, et les UAD sont rachetées contre une somme en trésorerie.
3. Ces valeurs correspondent au produit du nombre d'attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis multiplié par 71,36 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025. Les attributions fondées sur des actions qui sont en dollars américains ont été multipliées par 51,94 \$ US, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la NYSE le 31 décembre 2025, et converties en dollars canadiens selon le taux de change de 1,00 \$ US pour 1,3724 \$ qui était en vigueur le 31 décembre 2025.

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 UALR et des UAR dans le cadre de sa rémunération (se reporter à la page 57).

Comités du conseil

COMITÉ D'AUDIT

Margarita K. Dilley (présidente)¹
Tracey C. Ball
Lawrence T. Borgard
Maura J. Clark
Gregory E. Knight
Donald R. Marchand
Jo Mark Zurel

100 % indépendants

1. M^{me} Dilley a été nommée
présidente du comité après
l'assemblée générale annuelle
tenue le 8 mai 2025.

Chaque membre du comité d'audit apporte au comité une expertise financière. Tous les membres respectent les exigences en matière de compétence financière prévues par les règles applicables de la SEC et de la NYSE. Le conseil a désigné M^{me} Ball, M^{me} Clark, M^{me} Dilley, M. Marchand 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, la présentation de 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 juridiques et réglementaires connexes;
- examiner les qualifications et l'indépendance de l'auditeur indépendant et de l'auditeur interne et surveiller leur performance;
- superviser la rotation de l'associé chargé de l'audit, ainsi que de l'auditeur indépendant, au besoin;
- examiner, de concert avec la direction, les prévisions liées au bénéfice et aux 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 transactions entre parties liées, notamment repérer, examiner et approuver toutes les transactions entre parties liées et l'information qui est transmise à leur sujet (se reporter à la page 36).

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

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

Vous trouverez le texte intégral du mandat du comité, ainsi que les énoncés de certaines politiques 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. Il y a quorum lorsqu'une réunion compte trois membres du comité. Le comité s'est réuni cinq fois en 2025 et a réservé du temps à chaque réunion pour se réunir sans la présence de la direction. Le comité s'est également entretenu séparément avec la cheffe 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 46 et 47 de notre notice annuelle datée du 12 février 2026 disponible sur notre site Web (www.fortisinc.com) ainsi que sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur EDGAR (www.sec.gov).

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Julie A. Dobson (présidente)
Pierre J. Blouin
Lawrence T. Borgard
Maura J. Clark
Margarita K. Dilley
Lisa Durocher
Gianna Manes
Jo Mark Zurel

100 % indépendants

Tous les membres du comité des ressources humaines sont indépendants et 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 liés à la rémunération efficace 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 d'organisations d'une complexité similaire à celle de Fortis.

Le comité des ressources humaines aide le conseil à élaborer notre stratégie et notre programme de rémunération de la haute direction, notre plan de relève de la direction ainsi que des politiques et pratiques en matière de ressources humaines qui s'harmonisent avec notre stratégie d'affaires.

Le comité a les responsabilités suivantes :

- élaborer la stratégie des ressources humaines, y compris les plans de gestion des talents et de relève (se reporter à la page 32);
- 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;
- surveiller l'approche de Fortis à l'égard de la gestion des talents et de la formation, du perfectionnement, du mieux-être, de la santé et de la sécurité des employés;
- surveiller l'application des stratégies, des programmes et des pratiques d'inclusion en milieu de travail et examiner les résultats des évaluations et des initiatives à l'égard de l'engagement des employés;
- superviser l'évaluation du rendement du chef de la direction et, de concert avec le chef de la direction, l'évaluation des hauts dirigeants;
- recommander la nomination des membres de la haute direction;
- superviser l'évaluation de la gestion du risque lié à la rémunération incitative et veiller à ce que nos pratiques en matière de rémunération n'encouragent pas les employés à exposer la société à un risque excessif.

Le comité fait appel aux conseils et à l'expertise spécialisée de conseillers externes indépendants pour qu'ils l'aident à s'acquitter de ses fonctions. Se reporter à la page 47 pour obtenir plus de détails sur la mobilisation de conseillers externes par le comité et sur les honoraires versés.

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

Le comité surveille et administre également nos cinq régimes de rémunération des employés : le régime d'intéressement général (le régime général), le régime d'UALR de 2015, le régime d'UAR de 2020, le régime 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 régimes à la page 53.

Vous trouverez le texte intégral du mandat du comité, ainsi que les énoncés de certaines politiques sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Les réunions sont convoquées par le président ou par deux membres du comité. Il y a quorum lorsqu'une réunion compte trois membres du comité. Le comité s'est réuni cinq fois en 2025 et a réservé du temps à chaque réunion pour se réunir sans la présence de la direction.

COMITÉ DE LA GOUVERNANCE ET DE LA DURABILITÉ

Gianna M. Manes (présidente)
Tracey C. Ball
Pierre J. Blouin
Julie A. Dobson
Lisa L. Durocher
Gregory E. Knight
Donald R. Marchand
Jo Mark Zurel

100 % indépendants

Les membres du comité apportent à celui-ci une combinaison d'expériences en gouvernance et en durabilité, y compris de l'expérience en évaluation des occasions et des risques liés aux changements climatiques, acquises dans l'exercice de leurs fonctions de membres de la haute direction d'entreprises de services publics et d'énergie et dans le domaine 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 de la gouvernance et de la durabilité aide le conseil à superviser nos politiques, nos pratiques et nos procédures de gouvernance et de durabilité, la nomination, l'évaluation et la rémunération des membres du conseil, notre programme de cybersécurité et notre infrastructure de technologies opérationnelles et d'information.

Le comité a les responsabilités suivantes :

- élaborer et recommander au conseil l'approche concernant les questions de gouvernance;
- superviser les politiques et pratiques de Fortis en matière de durabilité et examiner l'information que nous communiquons en la matière, y compris les risques et les occasions liés aux changements climatiques et les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (« GES »);
- superviser notre programme de cybersécurité et notre infrastructure de technologies opérationnelles et d'information (se reporter à la page 31);
- évaluer la taille et la composition du conseil, y compris les compétences et les aptitudes, la diversité et les mécanismes liés à la relève;
- proposer de nouveaux candidats à nommer au poste d'administrateur;
- guider 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 (se reporter à la page 39);
- mettre en œuvre, selon les directives du conseil, un processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, des comités et des membres du conseil (se reporter à la page 39);
- maintenir un programme exhaustif d'orientation et de formation continue pour les membres du conseil;
- examiner la rémunération des membres du conseil 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 :

Conformité et éthique

- la politique anti-corruption;
- le code de conduite;
- la déclaration relative aux droits de la personne et le code de conduite des fournisseurs;
- la politique sur les délits d'initié;
- 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.

Droits des actionnaires et gouvernance du conseil

- la politique sur la diversité au sein du conseil et de la haute direction (de concert avec le comité des ressources humaines);
- les lignes directrices en matière de gouvernance concernant les membres du conseil;
- la politique de rémunération des membres du conseil;
- le régime d'intéressement des membres du conseil;
- la politique sur l'élection à la majorité des voix;
- la politique d'interaction avec les actionnaires.

Finances

- 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 récupération de la rémunération de la haute direction (de concert avec le comité des ressources humaines).

Cybersécurité, technologie de l'information et technologie opérationnelle

- la politique de cybersécurité.

Vous trouverez le texte intégral du mandat du comité ainsi que l'énoncé de certaines politiques sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Les réunions sont convoquées par le président ou par deux membres du comité. Il y a quorum lorsqu'une réunion compte trois membres du comité. Le comité s'est réuni cinq fois en 2025 et a réservé du temps à chaque réunion pour se réunir sans la présence de la direction.

2. Gouvernance

De bonnes pratiques de gouvernance sont cruciales pour la conduite appropriée de nos affaires.

Nous examinons régulièrement notre cadre de gouvernance en regard des pratiques exemplaires évolutives pour nous assurer de maintenir des normes de gouvernance élevées.

OÙ TROUVER L'INFORMATION

- 29 Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance
- 30 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 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 en exploitation importantes est régie par son propre conseil d'administration constitué en majorité d'administrateurs indépendants. De plus, les conseils des filiales incluent en règle générale le chef de la direction de la filiale, un ou plusieurs membres de la direction de Fortis et, dans certains cas, un membre de la haute direction d'une autre filiale en exploitation de Fortis ou un membre du conseil 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 paramètres plus généraux des politiques et des pratiques exemplaires de Fortis.

Coup d'œil sur la gouvernance de Fortis

COMPOSITION DU CONSEIL	INDÉPENDANCE	RÉMUNÉRATION	ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	ÉTHIQUE ET FORMATION
✓ Taille appropriée (12 membres) ✓ Les administrateurs sont en majorité indépendants (92 % ou 11 des 12 administrateurs et administratrices) ✓ Grille des compétences permettant de gérer la combinaison des compétences et de l'expérience ✓ Politique sur la diversité destinée à assurer que tous les aspects de la diversité sont pris en compte	✓ 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	✓ Vote consultatif annuel sur la rémunération de la haute direction ✓ Analyse comparative avec les pairs ✓ Politique de récupération de la rémunération pour l'atténuation des risques ✓ Exigence d'actionnariat pour les membres du conseil et de la haute direction ✓ Ajustement du calcul des attributions incitatives à la discrétion du conseil ✓ Évaluations régulières du risque lié à la rémunération	✓ Administrateurs élus chaque année ✓ Administrateurs élus individuellement et non en bloc ✓ Politique sur l'élection à la majorité des voix destinée à assurer que les membres du conseil reçoivent l'appui des actionnaires	✓ Code de conduite ✓ Politique anti-corruption ✓ Politique de respect en milieu de travail ✓ Programme d'orientation pour les nouveaux membres du conseil ✓ 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, qui débute à la page 100, décrit de façon détaillée comment nous appliquons nos pratiques en matière de gouvernance afin de nous conformer aux règles applicables.

Information sur le conseil de Fortis

Notre conseil d'administration est chargé de la gérance de Fortis. Il incombe au président du conseil, qui est un administrateur indépendant, de diriger le 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, constitués d'administrateurs indépendants, aident le conseil à s'acquitter de ses responsabilités. Le conseil, sur la recommandation du comité de la gouvernance et de la durabilité, nomme les présidents des comités, et ces postes font habituellement l'objet d'une rotation tous les quatre ans.

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

Les mandats des comités et les descriptions de poste du président du conseil et du président et chef de la direction sont examinés tous les deux ans, le dernier examen ayant été réalisé en 2024. 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 aux pages 26 à 28 énoncent les politiques de gouvernance qui s'inscrivent dans leurs domaines de responsabilités respectifs.

Tant le conseil que chacun des comités se réunissent sans la présence des membres de la direction lors de chacune des réunions, y compris les réunions extraordinaires. 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 24 et sur les comités du conseil aux pages 26 et suivantes.

DESCRIPTIONS DE POSTE ET MANDATS

Les rôles et responsabilités du président du conseil et du président et chef de la direction sont énoncés dans leurs descriptions de poste.

Les rôles et 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).

Indépendance

Nous sommes d'avis qu'un conseil efficace doit être constitué en majorité d'administrateurs indépendants. Le conseil a établi que 11 des 12 candidats au poste 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.

Le conseil et chacun de ses comités se réunissent sans la présence de leurs membres non indépendants à chaque réunion.

CONSEILLERS INDÉPENDANTS

Le conseil et chaque comité peuvent retenir les services de conseillers indépendants pour les aider à s'acquitter de leurs fonctions et de leurs responsabilités. Fortis paie le coût des conseillers externes indépendants dont les services sont retenus par le conseil ou les comités.

FILIALES QUI SONT DES ÉMETTEURS ASSUJETTIS

Les filiales de Fortis suivantes sont des émetteurs assujettis soumis à des obligations d'indépendance en matière de gouvernance et d'information en vertu des lois sur les valeurs mobilières du Canada ou des États-Unis : ITC Holdings Corp. (ITC), Tucson Electric Power Company (TEP), FortisBC Energy Inc. (FortisBC Energy), FortisBC Inc. (FortisBC), FortisAlberta Inc. (FortisAlberta), Newfoundland Power Inc. et Caribbean Utilities Company, Ltd.

Chaque filiale qui est un émetteur assujetti a établi un comité d'audit et un comité des ressources humaines conformément aux règles et politiques applicables concernant 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.sedarplus.ca) 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, décrits ci-dessous. 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 tient une séance annuelle de stratégie afin d'examiner et d'établir les attentes en matière de croissance, de repérer les occasions et de formuler des recommandations en ce qui a trait aux risques et aux mesures d'atténuation des risques. À chacune de ses réunions régulières, le conseil réserve aussi du temps pour analyser la stratégie, ainsi que pour aborder et prioriser les développements, les occasions et les questions pouvant survenir au cours de l'exercice. En plus des membres de la direction qui font connaître leur point de vue, le conseil invite 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 de stratégie, de même que les rapports périodiques et séances de formation, 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 s'aligne sur les attentes des parties prenantes.

Gestion des risques

Le conseil, par l'entremise du comité d'audit, s'assure que les systèmes en place pour gérer et atténuer les risques, y compris le programme de GRE, sont efficaces par rapport à notre profil de risque et à notre stratégie.

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

Notre modèle de gouvernance s'applique aux entreprises de services publics gérées de façon indépendante, assurant une gouvernance et une supervision ciblées et de niveau élevé de la gestion des risques, tout en intégrant les paramètres généraux des politiques, lignes directrices et pratiques exemplaires de Fortis. 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. Le conseil de chacune des filiales supervise son propre programme de GRE. Étant donné que le secteur des services publics est réglementé, les politiques en matière de gouvernance et l'information sur la conformité de nos filiales en exploitation font l'objet d'un contrôle réglementaire plus étroit de la part des autorités compétentes dans les territoires respectifs de ces filiales.

La direction prépare et remet au conseil un rapport d'évaluation annuelle du programme de 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.

Un exposé plus détaillé des risques d'affaires est présenté aux pages 26 et suivantes de notre rapport de gestion de 2025, disponible sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur EDGAR (www.sec.gov). Vous en apprendrez davantage sur les activités du comité d'audit à la page 26.

Cybersécurité, technologie de l'information (TI) et technologie opérationnelle (TO)

Le conseil, par l'entremise du comité de la gouvernance et de la durabilité, est responsable de nos stratégies en matière de cybersécurité, de TI et de TO et des politiques connexes, notamment notre politique de cybersécurité et le programme de gestion des risques liés à la cybersécurité (PGRC).

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 pour nos filiales. Notre vice-président directeur, Exploitation et technologie, a des responsabilités de surveillance à l'égard des activités, de la cybersécurité et de nos fonctions technologiques.

CE QUE LES MEMBRES DU CONSEIL SUPERVISENT :

- ✓ le processus de planification stratégique;
- ✓ l'examen et l'approbation des plans stratégiques;
- ✓ les progrès au regard du plan d'entreprise sur cinq ans.

CE QUE LES MEMBRES DU CONSEIL SUPERVISENT :

- ✓ l'identification des risques significatifs en collaboration avec la direction;
- ✓ la mise en œuvre, par la direction, des systèmes appropriés pour gérer et atténuer les risques;
- ✓ le programme de GRE;
- ✓ les transactions entre parties liées.

PRIORITÉS À L'ÉGARD DES RISQUES POUR 2025

- l'évolution des politiques publiques dans les domaines de la fiscalité, du commerce et des changements climatiques;
- les risques macroéconomiques, y compris ceux ayant une incidence sur l'abordabilité pour la clientèle;
- les risques opérationnels, notamment ceux liés aux feux incontrôlés;
- les risques liés à la santé et à la sécurité de nos employés et de nos clients.

CE QUE LES MEMBRES DU CONSEIL SUPERVISENT :

- ✓ les stratégies et les politiques en matière d'infrastructures de TI et de TO et de cybersécurité;
- ✓ l'exposition aux risques liés à la TI et à la TO et les mesures prises pour surveiller ou atténuer ces risques.

La direction fournit des rapports trimestriels portant sur des questions liées à la sécurité de l'information, à la technologie et à la cybersécurité au comité de la gouvernance et de la durabilité. Au moins une fois par année, le comité de la gouvernance et de la durabilité, le conseil et la direction examinent l'exposition de Fortis aux risques liés à la TI et à la TO, y compris les risques liés à la cybersécurité, à l'intégrité des systèmes, à l'utilisation de l'intelligence artificielle et aux autres technologies émergentes ainsi qu'aux données et à la protection des renseignements personnels, de même que les mesures prises pour surveiller ou atténuer l'exposition à ces risques, y compris les politiques connexes, les évaluations des risques liés aux données et à la protection des renseignements personnels, les mesures de sécurité, les contrôles et les tests des systèmes et la couverture en matière de cyberassurance.

Les rôles et responsabilités inhérents au PGRC, les exigences en matière de TI et de TO, la marche à suivre en cas d'attaque par rançongiciel, l'utilisation de l'intelligence artificielle générative, la gestion des fournisseurs et les obligations d'information financière des filiales sont définis dans la politique de cybersécurité de Fortis. La politique s'applique à Fortis et énonce également certaines normes à respecter à l'égard des entreprises de services publics de Fortis pour que le programme de cybersécurité soit efficace à l'échelle de l'entreprise. Le code de conduite de Fortis et la politique d'utilisation acceptable de la technologie fournissent des directives supplémentaires sur les meilleures pratiques à appliquer pour atténuer les risques liés à la cybersécurité et à la sécurité de l'information.

Le PGRC visant l'ensemble de l'entreprise de Fortis comprend un cadre de gestion des risques permettant de repérer les risques liés à la cybersécurité, ainsi que des indications sur les mesures correctives à mettre en place à l'égard de ces risques. Conformément au cadre, les entreprises de services publics en exploitation évaluent les menaces à la cybersécurité et établissent des cibles de risque appropriées pour leurs activités. Le PGRC est intégré au programme de GRE de Fortis dans son ensemble et est étroitement lié à celui-ci.

Nous continuons d'investir dans la formation de tous les employés sur les technologies spécifiques que nous utilisons. Chaque année, et tout au long de l'exercice, l'ensemble des employés de toutes les filiales de Fortis suivent une formation en cybersécurité. De plus, au fil de l'évolution des menaces à la cybersécurité, nous adaptons notre stratégie défensive, peaufinons nos plans d'intervention en cas d'incident et déployons de nouvelles technologies et faisons progresser nos mesures de protection contre les menaces à la cybersécurité, et ce, en tirant parti des renseignements sur les menaces et des pratiques externes du secteur pour continuellement améliorer le PGRC.

Les systèmes d'information des sociétés de Fortis et de leurs tiers fournisseurs sont fréquemment la cible de logiciels malveillants, de tentatives d'hameçonnage et d'autres cyberattaques. Bien que certains systèmes d'information de nos entreprises de services publics ont fait l'objet d'atteintes à la sécurité de l'information les visant directement ou par l'intermédiaire de tiers, aucune n'ayant été significative, Fortis n'a subi aucune atteinte à la sécurité de l'information, directement ou par l'intermédiaire de tiers, depuis que nous avons commencé à présenter cet indicateur en 2018.

Relève aux postes de direction

Le conseil, par l'entremise du comité des ressources humaines, supervise la planification de la relève aux postes de haute direction.

Notre approche en matière de planification de la relève est axée sur la composition d'un bassin de personnel qualifié pour les postes de direction. Nous évaluons les capacités de direction des employés actuels, prévoyons les besoins futurs en ce qui a trait aux postes de direction, repérons les lacunes et identifions les postes critiques. Lorsqu'il n'y a pas de candidat à l'interne, nous entreprenons un processus stratégique de recrutement externe pour intégrer des membres de la haute direction dont les valeurs sont en harmonie avec notre culture. Nous investissons dans des programmes de formation et de perfectionnement conçus pour améliorer les compétences en direction. Nous suivons ces étapes afin d'être bien préparés à répondre à nos besoins en matière de leadership et d'assurer notre succès à long terme.

Le conseil et le comité des ressources humaines tiennent dûment compte de la diversité, y compris la diversité des points de vue, des perspectives et des antécédents, lorsqu'ils recherchent des candidats, tant à l'interne qu'à l'externe, pour des postes de haute direction afin de s'assurer qu'un groupe diversifié de candidats qualifiés est évalué.

Durabilité

Le conseil, par l'entremise du comité de la gouvernance et de la durabilité, se penche sur les questions liées à la durabilité, notamment les priorités en matière de changements climatiques. Afin d'évaluer nos progrès, Fortis établit et examine de façon régulière les objectifs et les programmes en matière de durabilité.

Notre comité de la gouvernance et de la durabilité reçoit un rapport portant sur des questions liées à la durabilité lors de chaque réunion régulière planifiée. Il examine nos objectifs et cibles à court et à long terme en matière de durabilité, de même que les progrès réalisés vers l'atteinte de ceux-ci, ainsi que nos programmes et nos pratiques conçus pour promouvoir la durabilité.

CE QUE LES MEMBRES DU CONSEIL SUPERVISENT :

- ✓ la planification de la relève au poste de président et chef de la direction et à d'autres postes de haute direction clés;
- ✓ la planification en ce qui a trait à la nomination d'un chef de la direction par intérim en cas d'urgence;
- ✓ le programme de gestion des talents;
- ✓ la politique sur la diversité du conseil et de la haute direction (se reporter à la page 37);
- ✓ la promotion d'une culture d'intégrité, de diversité, d'inclusion et de respect;
- ✓ les cibles utilisées pour évaluer le rendement aux fins de la rémunération;
- ✓ les résultats des évaluations ou des initiatives à l'égard de l'engagement des employés.

COMMUNICATION D'INFORMATIONS SUR LA DURABILITÉ

Tous les deux ans, nous publions un bilan exhaustif sur la durabilité pour toutes nos entreprises de services publics. Nous publions aussi chaque année de l'information sur les indicateurs de performance clés. Nous avons publié un rapport complet en 2024 et une mise à jour en 2025. En outre, nous avons récemment publié notre rapport sur la résilience climatique de 2026, qui met en lumière les résultats des évaluations des risques climatiques et de la vulnérabilité réalisées par chaque entreprise de services publics de Fortis, ainsi que les activités d'adaptation et de résilience. On trouvera tous nos rapports sur la durabilité et les mises à jour sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Chaque trimestre, le comité de la gouvernance et de la durabilité informe le conseil des progrès et du caractère adéquat de nos efforts en matière de durabilité afin d'assurer que l'entreprise est exploitée d'une manière qui respecte les objectifs et les priorités en matière de durabilité.

La stratégie en matière de durabilité, les questions liées aux changements climatiques et les progrès réalisés à l'égard des engagements sont également abordés lors de la séance annuelle du conseil sur la stratégie et font partie du programme de GRE. Des questions liées à la durabilité sont abordées lors des séances de formation du conseil tenues tout au long de l'exercice (se reporter à la page 40).

Nous présentons nos informations conformément aux normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) propres au secteur et aux normes de la Global Reporting Initiative (GRI) applicables. Nous présentons les émissions de GES conformément au Protocole des GES, la norme de déclaration et de comptabilisation destinée aux entreprises.

SUPERVISION DE LA DURABILITÉ

- **Conseil d'administration** – Il est responsable de la supervision de la gestion des risques et de l'évaluation de la mise en œuvre, par la direction, de politiques et de pratiques appropriées en matière de durabilité.
- **Comité de la gouvernance et de la durabilité** – Il supervise les stratégies, les politiques et les pratiques relatives aux objectifs en matière de durabilité et l'évaluation des risques et des occasions importants liés aux changements climatiques.
- **Comité des ressources humaines** – Il évalue la performance en matière de durabilité en vertu des régimes de rémunération incitative et supervise notre approche en matière de gestion des talents et du mieux-être des employés.
- **Comité d'audit** – Il supervise la GRE 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 durabilité.
- **Vice-président directeur, Durabilité, et chef du contentieux** – Il est responsable de la durabilité et de la gérance à l'échelle de l'entreprise, 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 durabilité intégrés dans la stratégie générale de Fortis et de l'instauration des aspects opérationnels de la durabilité à l'échelle locale.
- **Groupe sur la stratégie en matière de durabilité** – Il comprend des membres de la haute direction 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 repèrent les occasions de collaboration entre les groupes.

Priorités environnementales

Le conseil de chaque entreprise de services publics établit et examine périodiquement des objectifs, des cibles et des programmes liés à l'environnement. De plus, chaque entreprise de services publics met en œuvre des programmes de conformité environnementale exhaustifs qui cadrent avec la norme ISO 14001, en plus d'effectuer un contrôle régulier de ses systèmes et protocoles de gestion environnementale. En lien avec le processus de réglementation, chaque filiale en exploitation entretient aussi des communications régulières avec les parties prenantes afin d'aborder l'impact environnemental de la livraison d'une énergie sécuritaire, fiable et efficiente à la clientèle dans les collectivités où nous exerçons des activités.

Nous avons réduit de 38 % nos émissions de GES du champ d'application 1 en 2025 par rapport aux niveaux de 2019. La diminution des émissions en 2025 tient principalement aux interruptions à certaines unités de production à partir de combustibles fossiles de TEP au cours de l'exercice.

Fortis révisé sa stratégie en matière de décarbonation, ce qui pourrait inclure l'établissement de nouveaux objectifs intermédiaires en matière d'émissions afin de remplacer ses anciens objectifs. Ces travaux s'appuieront sur la planification des ressources au sein des entreprises de services publics de Fortis, notamment sur le plan de ressources intégré, qui devrait être déposé par TEP en 2026. Fortis demeure déterminée à disposer de sources de production sans charbon d'ici 2032 et à atteindre l'objectif d'élimination des émissions d'ici 2050.

Pour de plus amples renseignements sur nos priorités environnementales, consultez notre mise à jour sur la durabilité de 2025 et notre rapport sur la résilience climatique de 2026, disponibles sur notre site Web (www.fortisinc.com).

FAITS SAILLANTS ENVIRONNEMENTAUX

- Réduction de 38 % de nos émissions du champ d'application 1 par rapport aux niveaux de référence de 2019.
- Engagement à disposer de sources de production sans charbon d'ici 2032.
- Publication de notre rapport sur la résilience climatique de 2026 et de notre mise à jour sur la durabilité de 2025.
- Toutes les entreprises de services publics ont mené à terme des évaluations de la vulnérabilité aux changements climatiques et élaboré des plans d'atténuation des feux incontrôlés.

Priorités relatives aux facteurs sociaux

Soutenir nos employés

La prise de décision se fait localement, et nous partageons les leçons apprises au sein du groupe Fortis.

La sécurité des employés est une priorité absolue et, bien que nous soyons fiers de notre bilan en matière de sécurité, nous nous efforçons de toujours améliorer nos pratiques en matière de sécurité.

FAITS SAILLANTS RELATIFS AUX FACTEURS SOCIAUX

- Nous avons mené notre deuxième sondage sur l'engagement à l'échelle de l'entreprise.
- Nous avons continué de dépasser les moyennes du secteur en ce qui a trait à la sécurité.

Nous visons à pourvoir les postes vacants en puisant parmi les candidats à l'interne afin d'offrir des possibilités aux membres de notre personnel et de soutenir nos efforts de maintien en poste des employés. Fortis soutient l'esprit et l'intention des lois applicables en matière de droits de la personne, d'équité en emploi et d'antidiscrimination, et elle s'engage à ce que ses pratiques d'embauche et de promotion soient équitables, fondées sur le mérite et exemptes de préjugés et de discrimination.

Dans l'ensemble de notre groupe de sociétés, nous nous sommes engagés à créer un milieu de travail où chaque personne se sent accueillie, valorisée, respectée et outillée. Notre cadre en matière d'inclusion et de diversité, l'énoncé de notre engagement et notre code de conduite peuvent être consultés sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Droits de la personne et code de conduite des fournisseurs

Nous nous conformons à toutes les lois 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 relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail. Notre déclaration relative aux droits de la personne codifie notre engagement de longue date envers les droits de la personne, y compris les conventions de travail internationales, et comprend un code de conduite des fournisseurs qui décrit nos attentes en matière de conduite éthique des fournisseurs du groupe de sociétés Fortis. Notre déclaration relative aux droits de la personne et le code de conduite des fournisseurs peuvent être consultés sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Clientèle et collectivités

Les entreprises de services publics de Fortis collaborent étroitement avec la clientèle et les collectivités afin de rehausser l'expérience globale liée au service à la clientèle, et portent une attention particulière à l'abordabilité et à la fiabilité. Les entreprises de services publics de Fortis continuent de mettre l'accent sur le contrôle des coûts, l'amélioration de l'efficacité et la mise en œuvre de pratiques et de technologies novatrices afin de maintenir l'abordabilité. De plus, nos entreprises de services publics veillent à ce que la clientèle soit informée des options de paiement de factures, des programmes d'aide financière externes du gouvernement, des programmes d'efficacité énergétique et des rabais disponibles.

Nos entreprises de services publics établissent des cibles de satisfaction de la clientèle et réalisent des sondages sur le service à la clientèle sur une base régulière. En plus de mener des sondages, nos entreprises de services publics communiquent directement avec la clientèle par l'intermédiaire d'événement communautaires et locaux, créant des occasions de dialogue et de collaboration. Les programmes et les services de nos entreprises de services publics reflètent cet engagement en offrant des modalités de facturation souples, des outils d'établissement du budget, des services d'information et du soutien afin d'aider les clients et les clientes à améliorer l'efficacité énergétique de leur maison et à gérer efficacement leur consommation d'énergie.

Des dons à des organismes de bienfaisance locaux, du bénévolat, des partenariats avec des établissements d'enseignement et la participation à des conseils locaux soutiennent l'engagement communautaire sur une base régulière, ce qui permet à Fortis et à ses entreprises de services publics d'être des contributeurs importants dans leurs collectivités locales. En 2025, le groupe de sociétés Fortis a versé 14 millions de dollars aux collectivités locales.

Contributions et défense d'intérêts politiques

Lorsque nous contribuons à une organisation ou nous y associons, nous aspirons à respecter notre raison d'être et nos valeurs, ce qui implique d'agir de façon éthique et avec honnêteté et intégrité.

Toutes les contributions politiques de la Société doivent être approuvées à l'avance par le chef de la direction ou la cheffe des finances, qui examinent en amont, de concert avec le chef du contentieux, les positions de principe générales de tout parti politique, candidat ou organisation auquel Fortis propose de s'associer pour vérifier qu'il n'y a aucun désalignement important par rapport à nos valeurs et politiques.

Le comité de la gouvernance et de la durabilité est responsable de la surveillance des activités politiques de Fortis, ce qui comprend l'examen périodique des rapports d'activité de la direction, l'examen des politiques et procédures relatives aux dépenses politiques et l'établissement de lignes directrices quant à l'engagement politique, au besoin.

CE QUE LES MEMBRES DU CONSEIL SUPERVISENT :

- ✓ les contributions politiques et contributions aux associations commerciales et aux organisations exonérées d'impôt qui exercent des activités de lobbying ou liées à la politique publique;
- ✓ les politiques et procédures relatives aux dépenses politiques, y compris la politique sur l'engagement politique et les lignes directrices de nos filiales quant à l'engagement politique.

Ce que nous attendons des membres du conseil

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 discuter des tâches et responsabilités des membres du conseil, de l'importance de l'intégrité personnelle et de la conduite éthique, de la nature du travail effectué par les comités de notre conseil, de la charge de travail prévue et du temps devant y être consacré. Ces discussions sont reprises avec chaque administrateur durant le processus annuel d'évaluation des membres du conseil. Cette démarche assure que tous les membres du conseil 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 les membres de notre conseil 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 et aux membres de la direction et du conseil et 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. La plus récente révision du code a été effectuée en 2025 et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2026. Le code peut être consulté sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) 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, ainsi que par notre déclaration relative aux droits de la personne et par notre code de conduite des fournisseurs.

Présence et responsabilités

Nous nous attendons à ce que tous les membres du conseil assistent à toutes les réunions du conseil régulièrement prévues et extraordinaires, à toutes les réunions des comités dont ils sont membres et à l'assemblée annuelle des actionnaires. Le relevé des présences pour 2025 se trouve à la page 24.

CODES 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 ils 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.

Lignes directrices en matière de gouvernance concernant les membres du conseil qui participent à d'autres activités professionnelles

CHANGEMENT DE PROFESSION

Un administrateur indépendant qui effectue un changement de profession majeur doit en aviser rapidement le président du conseil pour examen par le conseil. Le conseil, avec l'aide du comité de la gouvernance et de la durabilité, évaluera si l'administrateur aura suffisamment de temps et d'attention à consacrer à ses responsabilités au sein du conseil de Fortis et évaluera les conflits d'intérêts éventuels.

SIÈGE AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION OU AUX COMITÉS D'AUDIT D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES

À moins que ne l'approuve 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 conseil ne sont pas autorisés à siéger aux conseils de plus de trois sociétés ouvertes (y compris Fortis, mais pas les conseils des filiales de Fortis);
- aucun membre du comité d'audit n'est autorisé à siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés cotées en bourse (y compris Fortis).

MEMBRES DU CONSEIL SIÉGEANT ENSEMBLE À D'AUTRES CONSEILS

Un maximum de deux membres du conseil de Fortis peuvent siéger au conseil de la même société ouverte autre que Fortis ou ses filiales. Il n'y a pas d'interdépendance de conseils.

Transactions entre parties liées

Le comité d'audit examine, au nom du conseil, toutes les transactions entre parties liées et analyse les détails s'y rapportant avec la direction et d'autres personnes, s'il le juge approprié. Une transaction entre parties liées est une opération entre Fortis et un membre de la haute direction ou du conseil, un actionnaire principal ou les membres de la famille immédiate de ces personnes. Le comité d'audit doit approuver toutes les transactions entre parties liées et l'information qui est transmise à leur sujet. Il n'y a eu aucune transaction importante avec une partie liée en 2025.

Actions en justice

D'avril à décembre 2025, Mary Hemmingsen a siégé au conseil d'administration de Trion Batteries Technologies Inc. (Trion). Trion a obtenu la protection en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) en février 2026, avec un financement du débiteur exploitant. Un processus d'appel d'offres de vente et d'investissement est en cours.

De 2010 à novembre 2021, Donald Marchand a occupé divers postes de haute direction au sein de TC Energy Corporation (auparavant TransCanada Corporation) (TC Energy), y compris le poste de chef des finances, de 2010 à juillet 2021. En 2018, d'anciens actionnaires de Columbia Pipeline Group Inc. (Columbia) ont déposé une action collective au Delaware contre deux dirigeants de Columbia et de TC Energy, alléguant un manquement aux obligations fiduciaires et l'omission d'informations à fournir significatives au cours du processus d'acquisition de Columbia par TC Energy. Le 10 juillet 2025, la Cour de chancellerie du Delaware a émis une ordonnance définitive rejetant les réclamations des demandeurs contre TC Energy. Par conséquent, cette question est désormais réglée en faveur de TC Energy, sans obligation et sans autre droit d'appel.

Maura Clark siège au conseil de Newmont Corporation (Newmont) depuis avril 2020. Le 21 février 2025 et le 28 février 2025, deux recours collectifs d'actionnaires ont été déposés au Colorado contre certains membres de la haute direction et du conseil d'administration de Newmont, dont M^{me} Clark. Les actionnaires allèguent un manquement aux obligations fiduciaires et des violations des lois fédérales américaines sur les valeurs mobilières en ce qui a trait aux produits attendus et aux perspectives de production de Newmont, de même qu'aux pertes qui en ont découlé à la suite de la publication des résultats de Newmont pour le troisième trimestre de 2024 et d'une mise à jour de ses prévisions. L'instance se poursuit.

D'octobre 2018 à avril 2021, Maura 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 liées 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.

Actionnariat

Notre politique de rémunération des membres du conseil oblige ces derniers à détenir des titres de capitaux propres de Fortis afin qu'ils soient directement intéressés par notre succès futur. Les membres du conseil doivent détenir le 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 actions ordinaires et les UAD détenues par les membres du conseil peuvent être prises en compte aux fins du respect de cette exigence. Notre administrateur le plus récemment nommé, M. Knight, et notre candidate pour la première fois, M^{me} Hemmingsen, augmentent progressivement le nombre de titres de capitaux propres qu'ils détiennent, tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-dessous.

Le tableau suivant présente les titres de capitaux propres détenus par chaque administrateur en date du 20 mars 2026, ainsi que leurs avoirs pour l'exercice précédent. Il n'inclut pas les données pour M. Hutchens, qui est tenu de respecter les exigences en matière d'actionariat applicables aux membres de la haute direction (se reporter aux pages 50 et 51).

	Titres de capitaux propres détenus au 20 mars 2026		Titres de capitaux propres détenus au 21 mars 2025		Variation nette		Valeur de marché au 20 mars 2026 ¹	Multiple de la provision sur honoraires annuels de 2025	Année durant laquelle l'exigence d'actionariat devra être respectée
	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD			
Tracey C. Ball	6 855	37 763	6 092	35 718	763	2 045	3 375 352 \$	11,3x	—
Pierre J. Blouin	4 089	33 497	3 405	31 598	684	1 899	2 843 381 \$	9,5x	—
Lawrence T. Borgard	11 248	26 723	11 248	24 011	—	2 712	2 872 506 \$	8,0x	—
Maura J. Clark	2 000	33 799	2 000	30 772	—	3 027	2 708 194 \$	7,3x	—
Margarita K. Dilley	4 550	27 269	3 550	25 581	1 000	1 688	2 407 107 \$	6,3x	—
Julie A. Dobson	5 574	20 758	4 163	19 293	1 411	1 465	1 992 016 \$	5,0x	—
Lisa L. Durocher	161	23 557	—	19 201	161	4 356	1 794 267 \$	6,0x	—
Mary C. Hemmingsen ²	325	—	—	—	—	—	24 586 \$	—	2031
Gregory E. Knight	—	2 932	—	630	—	2 302	221 806 \$	0,6x	2030
Gianna M. Manes	—	19 932	—	18 157	—	1 775	1 507 856 \$	3,8x	—
Donald R. Marchand	5 000	14 234	5 000	9 345	—	4 889	1 455 052 \$	4,9x	—
Jo Mark Zurel	10 000	29 574	10 000	27 186	—	2 388	2 993 773 \$	6,0x	—

1. Selon le cours de clôture de nos actions ordinaires de 75,65 \$ à la TSX le 20 mars 2026.

2. M^{me} Hemmingsen est candidate au conseil pour la première fois.

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 membres du conseil 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 membres du conseil et la représentation de divers domaines d'expertise, expériences et perspectives.

Diversité au sein du conseil

Le comité de la gouvernance et de la durabilité prend en considération tous les aspects de la diversité, y compris le genre, la culture et l'ethnicité, l'âge, 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.

Il est énoncé dans notre politique de diversité que nous chercherons à maintenir un conseil au sein duquel les femmes et les hommes représentent chacun au moins 40 % des administrateurs indépendants et dans lequel au moins deux membres s'auto-identifient comme une minorité visible ou une personne autochtone. Il est aussi énoncé dans notre politique que nous ne prendrons en considération que les candidats hautement qualifiés en nous basant sur leur expérience, leur expertise fonctionnelle et leurs compétences et qualités individuelles.

Compétences et expérience

La composition du conseil reflète l'ensemble de l'expérience et des compétences 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.

Outre les compétences et l'expérience indiquées dans la grille ci-dessous, tous les membres du conseil 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.

La grille donne un aperçu des compétences et de l'expérience des membres du conseil selon l'autoévaluation annuelle de chaque administrateur. Les membres du conseil sont invités à identifier les domaines (jusqu'à un maximum de sept) à l'égard desquels ils détiennent des connaissances, une expérience ou une formation importantes, bien qu'ils peuvent avoir de l'expérience dans d'autres domaines également. En effet, ce n'est pas parce qu'un domaine en particulier n'est pas coché dans la liste que l'administrateur manque de compétences ou d'expérience dans ce domaine. L'expérience de chacun des membres de notre conseil est décrite plus en détail dans leurs profils respectifs, aux pages 16 et suivantes.

	Membres du conseil											
	Pierre J. Blouin	Lawrence T. Borgard	Maura J. Clark	Margarita K. Dilley	Julie A. Dobson	Lisa L. Durocher	Mary C. Hemmingsen	David G. Hutchens	Gregory E. Knight	Gianna M. Manes	Donald R. Marchand	Jo Mark Zurel (président)
COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE												
Expertise financière satisfait aux critères d'expert financier d'un comité d'audit fixé par la SEC			●	●			●				●	●
Gouvernance et gestion des risques processus 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	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	
Durabilité a dirigé ou supervisé des initiatives stratégiques liées à la durabilité, ce qui exige de faire preuve d'un important leadership environnemental et comprend l'évaluation des défis et des occasions liés aux changements climatiques	●	●				●	●	●		●		
Marché des capitaux a dirigé ou supervisé une vaste gamme d'opérations de mobilisation de fonds	●	●	●	●	●		●	●			●	●
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	●	●	●			●	●	●	●	●		
Affaires internationales détient de l'expérience dans la gestion d'une entreprise établie dans plusieurs pays			●	●	●	●		●	●	●	●	●

Évaluation et renouvellement

Évaluation

Conformément aux lignes directrices en matière de gouvernance concernant les membres du conseil, le conseil procède chaque année à l'évaluation du conseil, de ses comités et de ses membres. Le processus d'évaluation aide le comité de la gouvernance et de la durabilité et le conseil à évaluer la performance globale du conseil et la contribution de chaque administrateur. Il aide également à repérer d'éventuelles lacunes dans les compétences ainsi que les occasions de formation additionnelle pour les membres du conseil, 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, en collaboration avec le président du conseil. Le processus d'évaluation annuelle du conseil comporte quatre éléments :

NOUVEAUTÉ EN 2025

Le conseil de Fortis a mis en œuvre un nouveau processus d'évaluation du conseil, qui tient compte des recommandations d'un conseiller externe. Le conseiller a jugé que notre conseil s'acquittait efficacement de ses fonctions et remplissait son rôle de supervision des activités de Fortis.

1. QUESTIONNAIRE

Les membres du conseil fournissent des commentaires sur les éléments suivants et en évaluent l'efficacité :

- le conseil dans son ensemble;
- chaque comité dont ils sont membres;
- le président du conseil;
- les processus du conseil et des comités;
- la relation entre le conseil et la direction.

2. AUTOÉVALUATION

Chaque membre du conseil remplit une autoévaluation de ses compétences et de son expérience dans les domaines principaux requis au sein de notre conseil; cette autoévaluation est examinée par le comité de la gouvernance et de la durabilité.

3. ENTREVUES

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

4. ÉVALUATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL

Le président du comité de la gouvernance et de la durabilité préside une partie d'une réunion du conseil sans la présence du président du conseil pour discuter de la performance de ce dernier. Il transmet ensuite cette rétroaction au président du conseil.

Renouvellement

Le comité de la gouvernance et de la durabilité supervise la planification de la relève du conseil, notamment la composition du comité, la présidence du comité et sa succession, et le processus de recrutement et de mise en candidature des membres du conseil. Le comité examine régulièrement les plans de relève, surveille la participation et la performance des membres du conseil et tient à jour l'information à propos des membres de notre conseil et de nos candidats potentiels, qui peut comprendre les compétences, les données démographiques, les évaluations de l'indépendance, la durée des mandats, les engagements dans d'autres conseils, la propriété de titres de capitaux propres et d'autres renseignements pertinents. Au besoin, le comité fera appel à des conseillers externes indépendants qualifiés pour l'aider à évaluer les candidats.

Le processus de recherche de candidats comporte trois composantes clés :

1. RECHERCHE EXHAUSTIVE

Le comité de la gouvernance et de la durabilité effectue la recherche de candidats au poste d'administrateur, souvent avec l'aide d'un conseiller 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 au poste d'administrateur.

2. ÉVALUATION DES CANDIDATS

Le comité ne prendra en considération que les candidats hautement qualifiés en se fondant sur les compétences, l'expertise et l'expérience. Le comité tient également dûment compte de la diversité de points de vue, d'expériences et de perspectives afin de s'assurer qu'un groupe diversifié de candidats est pris en considération. Le comité examine ensuite les qualifications de chaque candidat dans une perspective visant à s'assurer que le conseil est compétent et pleinement capable d'exercer efficacement son rôle de surveillance dans l'intérêt supérieur de Fortis.

3. APPROBATION ET NOMINATION

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

Mandat et durée du mandat

Nos lignes directrices en matière de gouvernance concernant les membres du conseil fixent la durée des mandats et le nombre de mandats permis afin de favoriser l’indépendance, l’apport de nouveaux points de vue et un équilibre des idées. Les membres du conseil 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 à ces lignes directrices 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 membres du conseil 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.

Le conseil remplace les présidents de comité tous les quatre ans à titre de pratique de bonne gouvernance. Le conseil a remplacé le président du comité des ressources humaines en 2022, le président du comité de la gouvernance et de la durabilité en 2024 et le président du comité d’audit en 2025.

Perfectionnement des membres du conseil

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 le profil des membres du conseil aux pages 16 à 23 et la grille des compétences à la page 38).

Orientation et intégration

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

Formation continue

On attend de tous les membres du conseil 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 membres du conseil 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, 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 d’intérêt qui seront abordés au cours de l’année. En 2025, les membres du conseil ont assisté aux présentations et aux mises à jour suivantes :

MOIS	FORMULE ET EMPLACEMENT	DESCRIPTION (SÉANCES DONNÉES EN ANGLAIS)	PERSONNES PRÉSENTES
Février	Virtuelle	La guerre commerciale 2.0 sera différente – Conseils pour composer avec l’intensification des politiques commerciales en 2025 (Tom Joyce, MUFG Americas) Modélisation prédictive des feux incontrôlés pour permettre la coupure de l’alimentation pour des raisons de sécurité publique (Bryan Spear, Technosylva et Cam Aplin, FortisAlberta)	Tous les membres du conseil
Mai	En personne St. John’s (T.-N.-L.)	Politiques et ligne directrice canadiennes dans le contexte post-électoral (David Cochrane, CBC News Network, et Tim Powers, Summa Strategies et Abacus Data)	Tous les membres du conseil
Juillet	En personne Vancouver (C.-B.)	Applications mondiales et industrielles de l’IA (Catherine Takemori, Microsoft Canada) Mise à jour sur le secteur et les marchés financiers (Tyler Miller, Goldman Sachs)	Tous les membres du conseil
Septembre	Virtuelle	Dynamique commerciale et droits de douane entre les États-Unis et le Canada (Goldy Hyder, Conseil canadien des affaires)	Tous les membres du conseil
Décembre	En personne Tucson, AZ	Le contexte de l’activisme pour les actionnaires et les meilleures pratiques en matière de préparation à l’activisme (Ken Moelis, John Coella, Greg Gordon et Craig Wadler, Moelis & Company) Équilibrer les objectifs climatiques et la croissance en matière de planification des ressources (visite des installations de TEP)	Tous les membres du conseil

Bon nombre des membres de notre conseil suivent également des cours et des séminaires externes afin d’améliorer et d’enrichir leurs connaissances et leurs compétences dans des domaines liés à leur rôle au conseil. Les cours et séminaires externes auxquels ont assisté les membres de notre conseil en 2025 sont les suivants (séances données en anglais seulement) :

- Réseau des administrateurs canadiens (EY/Skybridge)
- Les grands esprits de la gouvernance et de la technologie (NACD)
- Symposium du comité d’audit (Deloitte)
- Sommet sur le conseil d’administration (NACD)
- Surveillance du conseil en matière d’intelligence artificielle (IAS)
- Réseau des administratrices du secteur de l’énergie (Morgan Stanley)
- Guide de l’administrateur sur l’IA : stratégie, gouvernance et création de valeur (NACD)
- IA, gouvernance et création de valeur (NACD)

Rémunération des membres du conseil

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

La rémunération des membres du conseil comporte deux composantes :

- une provision fixe sur honoraires annuels en trésorerie (une provision fixe sur honoraires annuels en trésorerie additionnelle est versée au président de chaque comité);
- une rémunération fondée sur des titres de capitaux propres sous forme d’unités d’actions différées (UAD) (plus de détails sont présentés ci-dessous).

En raison de la portée élargie de ses responsabilités, le président du conseil reçoit une provision fixe sur honoraires annuels en trésorerie et une rémunération fondée sur des titres de capitaux propres plus élevées.

Les honoraires sont versés et les UAD, créditées chaque trimestre. Les membres du conseil peuvent choisir de recevoir leurs honoraires en trésorerie sous forme d’UAD. En outre, les membres du conseil qui atteignent leurs objectifs en matière d’actionnariat peuvent choisir de recevoir une tranche de 66 % de leurs UAD en trésorerie ou en actions ordinaires. La tranche restante de 34 % continuera d’être versée sous forme d’UAD conformément au régime d’intéressement des membres du conseil. Les membres du conseil ne participent pas à notre régime d’options sur actions, ni aux régimes incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres ou régimes de retraite des employés.

Notre président et chef de la direction reçoit une rémunération à titre de membre de la haute direction (se reporter à la page 57) et ne reçoit aucune rémunération à titre de membre du conseil de Fortis.

Provision sur honoraires annuels des membres du conseil

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

Le tableau suivant présente le barème de rémunération des membres du conseil pour 2026, par rapport aux deux derniers exercices.

	2026	2025 ¹	2024
Provision sur honoraires en trésorerie du président du conseil	225 000 \$	225 000 \$	180 000 \$
Provision sur honoraires en titres de capitaux propres du président du conseil (reçue sous forme d’UAD)	275 000 \$	275 000 \$	245 000 \$
Provision sur honoraires en trésorerie des membres du conseil	150 000 \$	150 000 \$	120 000 \$
Provision sur honoraires en titres de capitaux propres des membres du conseil (reçue sous forme d’UAD)	150 000 \$	150 000 \$	150 000 \$
Présidente du comité d’audit	25 000 \$	25 000 \$	25 000 \$
Présidente du comité de la gouvernance et de la durabilité	25 000 \$	25 000 \$	25 000 \$
Présidente du comité des ressources humaines	25 000 \$	25 000 \$	25 000 \$

1. Après révision, la rémunération des membres du conseil a été augmentée le 1^{er} janvier 2025.

Au sujet des unités d'actions différées

Nous exigeons que les membres de notre conseil détiennent des titres de capitaux propres de Fortis afin qu'ils soient directement intéressés par notre succès futur et pour faire concorder les intérêts des membres du conseil avec ceux des actionnaires. À cette fin, les membres du conseil qui ne sont pas des employés 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 équivalents de dividendes sont crédités à la date de versement du dividende et sont réinvestis dans des UAD additionnelles. Les UAD ne peuvent être rachetées contre trésorerie que lorsque l'administrateur quitte le conseil ou quelque autre fonction qu'il occupe chez Fortis.

Les membres du conseil qui sont des résidents canadiens peuvent racheter leurs UAD en un maximum de quatre tranches jusqu'au 15 décembre de l'année suivant leur départ à la retraite. Les membres du conseil qui sont des résidents des États-Unis peuvent choisir de racheter leurs UAD attribuées le 1^{er} janvier 2024 ou après cette date au plus tard le 15 décembre de l'exercice suivant leur départ à la retraite ou de les recevoir autrement dans un délai de 90 jours 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 en ce qui concerne les membres du conseil canadiens et à la NYSE en ce qui concerne les membres du conseil américains, pour la période de cinq jours de bourse se terminant à la date de rachat. Pour les membres du conseil qui sont des résidents des États-Unis, nous effectuons le paiement en dollars américains.

Le régime d'intéressement des membres du conseil permet également au conseil d'effectuer des attributions discrétionnaires d'UAD supplémentaires à titre de rémunération aux membres du conseil dans des circonstances spéciales.

Le tableau suivant présente la rémunération des membres du conseil pour 2025, 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 trésorerie qu'ils ont choisi de recevoir sous forme d'UAD facultatives. En 2025, M^{me} Durocher et M. Marchand ont choisi de recevoir des UAD facultatives au lieu de leur provision sur honoraires annuels en trésorerie à titre d'administrateurs. Aussi en 2025, M. Borgard, M^{me} Dilley, M^{me} Manes et M. Zurel ont choisi de recevoir 66 % de leur rémunération fondée sur des titres de capitaux propres en trésorerie, et M^{me} Ball, M. Blouin et M^{me} Dobson ont choisi de recevoir 66 % de leur rémunération fondée sur des titres de capitaux propres en actions ordinaires; la tranche restante de 34 % a été versée sous forme d'UAD, conformément au régime d'intéressement des membres du conseil.

	Rémunération totale pour 2025	% reçu sous forme d'UAD (exclut les dividendes réinvestis)	Répartition de l'attribution d'UAD	
			Composante capitaux propres	UAD facultatives
Tracey C. Ball	514 905 \$	10 %	100 %	0 %
Pierre J. Blouin	379 622 \$	13 %	100 %	0 %
Lawrence T. Borgard	420 383 \$	12 %	100 %	0 %
Maura J. Clark	450 995 \$	33 %	100 %	0 %
Margarita K. Dilley	614 691 \$	8 %	100 %	0 %
Julie A. Dobson	443 547 \$	11 %	100 %	0 %
Lisa L. Durocher	352 281 \$	85 %	50 %	50 %
Gregory E. Knight	363 440 \$	41 %	100 %	0 %
Gianna M. Manes	440 710 \$	12 %	100 %	0 %
Donald R. Marchand	327 677 \$	92 %	50 %	50 %
Jo Mark Zurel	569 224 \$	16 %	100 %	0 %
Total	4 877 475 \$			

Le 1^{er} janvier 2026, nous avons attribué la provision sur honoraires des membres du conseil sous forme de titres de capitaux propres pour le premier trimestre de 2026 : 329 UAD au président du conseil, qui a choisi de recevoir 66 % de sa rémunération fondée sur des titres de capitaux propres sous forme de trésorerie, 528 UAD à chaque administrateur ne faisant pas partie de la direction résidant au Canada et 527 UAD à chaque administrateur ne faisant pas partie de la direction résidant aux États-Unis, sauf pour ceux et celles qui ont choisi de recevoir 66 % de leur rémunération fondée sur des titres de capitaux propres en actions ordinaires ou en trésorerie, qui se sont alors vu octroyer 179 UAD.

Les UAD ont été attribuées au prix de 71,07 \$, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours de bourse précédents, et au prix de 51,93 \$ US, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la NYSE pour les cinq jours de bourse précédents, aux membres du conseil résidents du Canada et des États-Unis, respectivement. Conformément à leurs choix, M^{me} Ball, M. Blouin, M^{me} Durocher et M^{me} Dobson ont reçu 66 % de leur rémunération fondée sur des titres de capitaux propres en actions ordinaires, et M^{me} Clark, M^{me} Dilley et M. Zurel ont reçu 66 % de leur rémunération fondée sur des titres de capitaux propres sous forme de paiement en trésorerie.

De plus, le 1^{er} janvier 2026, M. Borgard et M. Marchand ont reçu des UAD facultatives au lieu de leur provision sur honoraires annuels à titre d'administrateurs, soit 722 UAD et 528 UAD, respectivement.

Communication avec le conseil

Le conseil encourage un dialogue régulier, ouvert et constructif avec les actionnaires. 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.

Outre l'assemblée annuelle, le conseil tient des rencontres avec des actionnaires tous les deux ans; la dernière a eu lieu vers la fin de 2024.

Le président du conseil examine les demandes de rencontre et consulte le président et chef de la direction et le chef du contentieux. Le président du conseil tentera toujours de donner une réponse en temps opportun avec l'aide du chef du contentieux.

Toute rencontre avec des actionnaires ou d'autres parties prenantes doit respecter les modalités de notre politique d'interaction avec les actionnaires et de notre politique de communication de l'information.

COORDONNÉES DU PRÉSIDENT DU CONSEIL

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

Tél. : 709.737.2800
Télec. : 709.737.5307
Courriel : jzurel@fortisinc.com

3. Rémunération de la haute direction

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

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

OÙ TROUVER L'INFORMATION

- 44 Message de la présidente du comité des ressources humaines
- 47 Analyse de la rémunération
 - 47 Stratégie en matière de rémunération
 - 47 Gouvernance en matière de rémunération
- 53 Conception de la rémunération et processus décisionnel
- 57 Rémunération de la haute direction pour 2025
- 76 Rendement de l'action et coût lié à la direction
- 81 Détails de la rémunération

Message de la présidente du comité des ressources humaines

Chers actionnaires,

Il incombe au comité des ressources humaines de veiller à ce que Fortis ait une politique de rémunération solide, en vertu de laquelle la rémunération des membres de la haute direction est liée à la performance, concurrentielle au sein du marché et harmonisée avec les intérêts des actionnaires et la stratégie d'entreprise de Fortis.

Le programme de rémunération de la haute direction est conçu pour attirer et maintenir en poste des membres de la haute direction hautement qualifiés et les motiver à afficher une solide performance absolue et relative en ce qui concerne l'entreprise et un rendement de premier ordre sur le plan individuel sans prendre de risques inutiles. Nous ciblons une rémunération des membres de la haute direction se situant approximativement au point médian du marché et une composition de la rémunération équilibrée en fonction des résultats à court et à long terme. Les paiements sont plafonnés afin de décourager la prise de risques excessifs, et le BPA est la mesure clé de la performance financière utilisée aux fins du calcul des attributions annuelles en vertu de nos régimes de rémunération incitative et d'UALR à long terme. Le BPA est une mesure solide de la performance couramment utilisée dans le secteur des services publics.

Rémunération fondée sur la performance

En 2025, Fortis s'est bien acquittée de ses priorités d'entreprise et stratégiques (se reporter à la rubrique *Message aux actionnaires*, qui commence à la page 2).

La performance de l'entreprise, qui compte pour 90 % de la rémunération incitative annuelle des membres de la haute direction désignés, correspondait à un facteur de 130,1 % en 2025. Ce facteur reflète un BPA au-dessus de la cible et de solides résultats généraux à l'égard de nos mesures liées à la durabilité et aux employés. La performance de l'entreprise, conjuguée à la pondération moindre attribuée au rendement individuel, s'est traduite par un facteur de l'incitatif annuel moyen de 131,7 % en 2025 pour nos cinq membres de la haute direction désignés (se reporter à l'analyse aux pages 58 et suivantes).

Les droits relatifs aux UALR attribuées en 2023 ont été acquis le 1^{er} janvier 2026 et représentent 170,6 % de la cible (se reporter à la page 73). Ce résultat reflète un BPA cumulatif solide et un RTA relatif se situant au 80^e centile, de même que l'atteinte de la cible liée à la mesure de réduction des émissions de carbone et les progrès vers l'atteinte des objectifs de représentation au sein des équipes de haute direction à l'échelle de l'entreprise. Nous avons enregistré un RTA de 45,2 % sur la période de trois ans.

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 (se reporter aux pages 48 et 49), et se tient informé des pratiques du marché. Il supervise également l'engagement et l'inclusion, la gestion des talents et la planification de la relève, en plus de surveiller les progrès réalisés par Fortis dans ces domaines (se reporter aux pages 27 et 32).

En 2025, le conseiller indépendant en matière de rémunération du comité a fourni une mise à jour annuelle de l'évaluation du risque lié à la rémunération de la haute direction effectuée en 2024. Aucun changement significatif au programme de rémunération de la haute direction de Fortis n'a été relevé par rapport à l'évaluation de l'exercice précédent et il a été conclu que Fortis a une approche responsable et efficace en matière de gestion des risques et de gouvernance de la rémunération de la haute direction (se reporter à la page 49).

Changements apportés en 2025

Comme il est indiqué dans notre circulaire d'information de la direction de 2025, nous avons apporté plusieurs changements à notre régime incitatif annuel en 2025, notamment : i) la mise à jour des mesures liées à la durabilité et aux employés, qui misent sur l'atténuation des feux incontrôlés et des risques liés aux changements climatiques et sur l'engagement des employés, respectivement; ii) l'introduction d'une nouvelle mesure de la satisfaction de la clientèle, pondérée à 5 %; et iii) le remplacement du taux de fréquence de toutes les blessures comme mesure de la sécurité par le taux du total d'incidents enregistrables et l'ajout d'une nouvelle mesure de la gravité des blessures, chacune de ces mesures étant pondérée également à 7,5 %.

En ce qui concerne l'attribution d'UALR de 2025, nous avons présenté une nouvelle mesure de la performance liée aux changements climatiques, laquelle remplace la mesure précédente liée à la réduction des émissions de carbone. Cette nouvelle mesure met l'accent sur les actions et les résultats qui soutiennent l'adaptation aux changements climatiques et l'atténuation de leur incidence ainsi que la réduction des émissions de GES.

Avec prise d'effet en mai 2025, notre politique en matière d'actionnariat a été révisée afin de refléter un changement d'approche visant à contrer la non-conformité aux exigences relatives à l'actionnariat des membres de la haute direction.

Vous en apprendrez plus sur ces changements et d'autres changements à la page 50.

Changements apportés en 2026

Le comité a approuvé certains changements aux régimes incitatifs annuel et à long terme, qui entreront en vigueur en 2026. En ce qui a trait à la rémunération incitative annuelle, la pondération du ratio des flux de trésorerie liés aux opérations par rapport à la dette a été augmentée de 5 % pour s'établir à 15 %, et une diminution correspondante de 5 % de la mesure du BPA a été apportée pour la ramener à 45 %, la pondération totale de ces mesures financières étant maintenue à 60 %. Une nouvelle mesure dans la catégorie de la durabilité et des employés a été ajoutée. Elle est axée sur la résilience climatique et remplace la mesure d'atténuation des risques liés aux changements climatiques et aux feux incontrôlés de 2025. Aucun changement global n'a été apporté à la pondération de 40 % de la catégorie de la durabilité et des employés, qui continue d'inclure la sécurité et l'engagement (mesures liées aux employés), ainsi que la fiabilité et la satisfaction de la clientèle (mesures liées aux clients). La pondération de 10 % de la mesure du rendement individuel des membres de la haute direction désignés a été supprimée; la rémunération incitative annuelle est maintenant entièrement fonction des mesures de la performance de la Société. Enfin, pour l'attribution d'UALR de 2026, l'ancienne mesure de la performance liée aux changements climatiques, pondérée à 10 %, a été éliminée, la pondération du BPA cumulatif et de la mesure de la performance relative du RTA ayant augmenté pour passer de 45 % à 50 % chacun.

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 2026. Nous tenons ce vote consultatif tous les ans pour obtenir les commentaires des actionnaires sur cette importante question, et nous sommes toujours encouragés par les résultats favorables. L'an dernier, 94,19 % des voix exprimées étaient favorables à notre approche concernant la rémunération des membres de la haute direction.

Au nom du comité, je vous invite à lire l'analyse de la rémunération aux pages 47 et suivantes avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Nous serons heureux 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 désignés en 2025



David G. Hutchens | Président et chef de la direction

M. Hutchens a été nommé président et chef de la direction de Fortis avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2021. Sa carrière dans le secteur de l'énergie s'étend sur plus de 25 ans; il a occupé divers postes au sein des entreprises de services publics d'électricité et de gaz de Fortis en Arizona ainsi que de Fortis. Jusqu'à tout récemment, M. Hutchens occupait le poste de chef de l'exploitation de Fortis et de chef de la direction d'UNS Energy Corporation en Arizona. Avant cela, il était vice-président directeur, Exploitation des services publics de l'Ouest, de Fortis, et assumait les responsabilités de président et chef de la direction d'UNS Energy Corporation. M. Hutchens est titulaire d'un baccalauréat en génie aérospatial et d'une maîtrise en administration des affaires de la University of Arizona. Il est un ancien officier de sous-marin nucléaire de la marine américaine. M. Hutchens siège aux conseils d'administration de ITC Holdings et de Central Hudson.



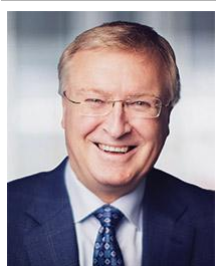
Jocelyn H. Perry | Vice-présidente directrice et cheffe des finances

M^{me} Perry, qui a été nommée vice-présidente directrice et cheffe des finances le 1^{er} juin 2018, est responsable de notre stratégie financière, de la présentation de l'information financière et de notre stratégie en matière de relations avec les investisseurs. Avant cette nomination, elle a occupé divers postes au sein de Newfoundland Power durant 13 ans, y compris ceux de cheffe des finances, de cheffe de l'exploitation et, en dernier lieu, de présidente et cheffe de la direction. M^{me} Perry 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 professionnels agréés (2018), est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en commerce de l'Université Memorial de Terre-Neuve et a reçu le titre de comptable agréée en 1995. M^{me} Perry possède une vaste expérience du conseil et siège actuellement aux conseils d'administration de Solace Power ainsi que d'UNS Energy et d'ITC Holdings. Elle est également présidente du conseil d'Advantage St. John's. Militante active pour de nombreuses causes communautaires, M^{me} Perry est membre du conseil de Shorefast et a auparavant été présidente du conseil de la Health Care Foundation.



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

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. En plus des questions juridiques et de gouvernance, il supervise aussi les questions liées à la durabilité, aux relations gouvernementales, à la gestion des talents et aux communications. M. Reid était auparavant associé de Davies Ward Phillips & Vineberg S.E.N.C.R.L./s.r.l., à Toronto, où sa pratique était axée sur les fusions et acquisitions transfrontalières, les marchés financiers et la gouvernance d'entreprise. 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 ès arts (sciences politiques) de l'Université McGill, à Montréal. Il s'exprime régulièrement sur la transition énergétique, les relations avec les Premières Nations et le rôle de l'entreprise. 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 a reçu les prix Clean50 et Clean16 du Canada pour son leadership en matière de climat et de durabilité. M. Reid siège aux conseils de Central Hudson, de FortisBC et de Wataynikaneyap Power PM.



Gary J. Smith | Vice-président directeur, Exploitation et technologie

M. Smith a occupé plusieurs postes de haute direction au sein des sociétés du groupe Fortis tout au long de ses 40 années de mandat, notamment en tant que vice-président directeur, Exploitation, Est du Canada et Caraïbes, de Fortis, président et chef de la direction de Newfoundland Power, vice-président, Opérations clients 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 Executives de la Harvard Business School. M. Smith siège aux conseils de FortisAlberta, de FortisOntario, d'UNS Energy et de Caribbean Utilities. Il est également président du conseil d'administration de Wataynikaneyap Power PM. Il siège au conseil de Junior Achievement Canada et est président de son comité de gouvernance du Panthéon des personnalités canadiennes des Affaires. Il est aussi membre du comité consultatif du doyen de la faculté d'ingénierie et de sciences appliquées de l'Université Memorial. 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-Labrador et du comité directeur sur le génie électrique de la Canadian Standards Association.



Stuart I. Lochray | Vice-président directeur, Stratégie et développement de l'entreprise

Avant de se joindre à Fortis en septembre 2021, M. Lochray a occupé divers postes à la Banque Scotia, le plus récent étant celui de directeur général et chef, Services bancaires d'investissement et aux grandes entreprises, États-Unis, à Houston, au Texas, où il a dirigé et géré plus de 225 professionnels au sein des Services bancaires d'investissement et aux grandes entreprises ainsi que des services Marchés des capitaux boursiers et Paiements mondiaux des entreprises. 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 et de Caribbean Utilities.

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 de la haute direction est lié à la performance et il est concurrentiel au sein du marché. Il est conçu pour attirer et conserver les meilleurs talents, en plus de récompenser adéquatement nos membres de la haute direction à la hauteur de leur rendement et de leur apport. La conception du programme repose sur six principes fondamentaux :

1 MOTIVER les membres de la haute direction à réaliser une solide performance de l'entreprise	2 ATTIRER et maintenir en poste des membres de la haute direction hautement qualifiés	3 ÉQUILIBRER la rémunération des membres de la haute direction versée en fonction de résultats à court et à long terme	4 ATTÉNUER les risques potentiels inhérents à la structure de rémunération	5 HARMONISER les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des parties prenantes	6 VEILLER à ce que le programme de rémunération de la haute direction soit simple à communiquer et facile à administrer
---	---	--	--	---	---

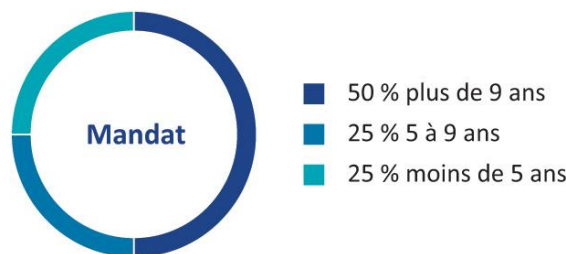
Gouvernance en matière de rémunération

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

Comité qualifié et expérimenté

Le comité est constitué de membres 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.

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



COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

	Pierre J. Blouin	Lawrence T. Borgard	Maura J. Clark	Margarita K. Dilley	Julie A. Dobson (présidente)	Lisa L. Durocher	Gianna M. Manes	Jo Mark Zurel
Services publics/Énergie	●	●	●	●	●		●	
Rémunération de la haute direction	●	●			●			●
Gouvernance et gestion des risques	●		●	●	●	●	●	●
Expérience en tant que membre de la haute direction	●	●	●	●	●	●	●	●

Conseillers indépendants

Le comité reçoit les conseils de tiers et tire parti de l'expertise spécialisée de conseillers externes qui l'aident à s'acquitter de ses fonctions. En mai 2022, Southlea Group a été nommé à titre de principal conseiller indépendant en matière de rémunération à la suite d'un processus d'appel d'offres.

Le comité fait également appel à Willis Towers Watson (WTW) périodiquement pour ses services d'évaluation de postes, de données du marché sur la rémunération et pour d'autres services-conseils. De plus, Mercer fournit au comité des services-conseils généraux et des conseils actuariels en matière de régimes de retraite, et HUB International offre des services-conseils en matière d'avantages sociaux. Auparavant, Korn Ferry avait aussi été mandatée pour fournir des services d'évaluation de postes et de données du marché sur la rémunération.

En 2025, Southlea Group a fourni les services suivants au comité :

- A fourni des conseils de façon continue sur des questions liées à la haute direction et à la rémunération, y compris en ce qui a trait à des décisions de conception stratégique.
- A évalué la composition du groupe de comparaison de la rémunération et du groupe de référence lié à la performance des UALR.
- 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 fourni une mise à jour des tendances du marché en ce qui a trait à la conception et à la gouvernance de la rémunération de la haute direction.
- A fourni une mise à jour annuelle de l'évaluation du risque lié à la rémunération de la haute direction.

Le tableau ci-dessous présente les honoraires versés aux conseillers externes en matière de rémunération durant les deux derniers exercices :

	Honoraires liés à la rémunération de la haute direction		Tous les autres honoraires ¹	
	2025	2024	2025	2024
Southlea Group Rémunération de la haute direction, y compris un examen de la rémunération et une analyse comparative de la rémunération de la haute direction, mise à jour des risques liés à la rémunération de la haute direction, recherches et analyses stratégiques sur la rémunération, mise à jour sur les tendances du marché et examen de la rémunération des membres du conseil	209 106 \$	233 083 \$	64 607 \$	25 000 \$
WTW Cadre de hiérarchisation des rôles de la haute direction, évaluation des rôles et analyse comparative des rôles pour les postes de vice-président et autres services de rémunération pour les sociétés canadiennes	122 646 \$	—	11 000 \$	15 000 \$
Korn Ferry Évaluation des postes, données sur la rémunération et analyse comparative de la rémunération des postes de vice-président en 2024	3 420 \$	30 347 \$	—	—
Mercer Services-conseils en matière de régimes de retraite	136 443 \$	132 154 \$	—	—
HUB International Services-conseils en matière d'avantages sociaux	—	20 000 \$	1 852 \$	2 800 \$

1. Comprend des services-conseils en rémunération des membres du conseil ainsi que d'autres services-conseils.

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 conseillers externes.

Le comité n'a pas besoin de l'approbation de la direction pour recourir aux services de conseillers externes et la direction informe le comité des occasions où elle fait appel aux conseillers.

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 conseillers. En 2025, nos filiales ont retenu les services de certains des conseillers susmentionnés et ont versé au total 1 935 792 \$ à WTW, 661 626 \$ à Mercer, 31 051 \$ à Hub International, 22 120 \$ à Korn Ferry et 7 500 \$ à Southlea pour des services actuariels et des services-conseils en matière de régimes de retraite et de rémunération des membres de la haute direction et d'employés non-membres de la haute direction. En 2025, nos filiales américaines ont par ailleurs versé au total 300 293 \$ à FW Cook pour la réalisation d'une évaluation du risque lié à la rémunération de la haute direction, d'un examen des groupes de comparaison respectifs, d'une comparaison de la conception du régime incitatif par rapport au marché et d'une analyse comparative du caractère concurrentiel de la rémunération cible des postes 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. L'indépendance des conseillers est évaluée de façon continue.

Risque lié à la rémunération

Nos entreprises de services publics sont 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	2 RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES	3 CONCEPTION DES RÉGIMES INCITATIFS	4 EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT	5 POLITIQUES RELATIVES À LA GOUVERNANCE	6 EXERCICE DU POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE
---------------------	--	-------------------------------------	---------------------------------------	---	---------------------------------------

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'analyse comparative 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 attributions d'incitatifs annuels et d'UALR dans le contexte des défis, des occasions et des risques prévus durant la période pertinente.

Examens périodiques

Le comité procède périodiquement à l'évaluation détaillée 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 régimes 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 2025, le comité a retenu les services de Southlea Group pour effectuer une mise à jour annuelle de l'évaluation exhaustive des risques liés à la rémunération effectuée en 2024. Southlea a indiqué qu'il n'y a eu aucun changement important au programme de rémunération de la haute direction par rapport à l'évaluation de l'exercice précédent. Southlea a conclu que Fortis utilise une approche responsable et efficace de la gestion des risques et de la gouvernance en matière de rémunération de la haute direction et aucun risque n'a été identifié relativement aux politiques et pratiques de rémunération de la haute direction de Fortis qui serait raisonnablement susceptible d'avoir une incidence défavorable importante sur la Société.

Une évaluation exhaustive des risques est effectuée tous les trois ans. La prochaine évaluation détaillée est prévue en 2027.

Examen de la rémunération

Southlea Group a fait part de ses constats à la suite des examens de la rémunération, ce qui nous a permis de nous assurer que notre programme de rémunération concorde avec notre stratégie et de comparer nos politiques en matière de rémunération aux pratiques du marché. Vous trouverez des renseignements au sujet des changements apportés en 2025 aux pages 50 et suivantes. En 2026, nous mettrons également en œuvre certaines modifications aux programmes, lesquelles sont résumées à la page 56. Celles-ci seront d'ailleurs expliquées en détail dans notre circulaire d'information de la direction de 2027.

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'UALR et d'UAR. Les droits relatifs à ces unités sont acquis à long terme, ce qui permet d'établir une correspondance plus étroite avec les intérêts des actionnaires et d'atténuer les risques. Se reporter aux pages 67 et suivantes pour obtenir plus de détails sur les régimes incitatifs à long terme.

3. Conception des régimes incitatifs

Nos régimes 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 évaluons de multiples facteurs de performance afin 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 sont fondées sur une pondération importante accordée 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 au titre d'un facteur de performance n'est pas atteint, le paiement est égal à zéro. Le paiement maximum aux termes du régime 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 régime incitatif annuel, et peut décider de ne pas attribuer de prime annuelle à un membre de la haute direction désigné si son rendement individuel est jugé insatisfaisant, même lorsque les seuils de performance de l'entreprise sont atteints, ou d'augmenter la prime annuelle en période de défis ou d'occasions exceptionnels.

Pour 2025, nos objectifs d'entreprise en ce qui a trait à la rémunération incitative annuelle comprenaient deux mesures financières, soit le BPA et un ratio des flux de trésorerie liés aux opérations par rapport à la dette, qui, ensemble, comptaient pour 60 % de l'évaluation de la performance de la Société. Une catégorie liée à la durabilité et aux employés, qui comprend également des mesures sur la sécurité et la fiabilité et d'autres mesures, comptait pour la proportion restante de 40 %.

- Les UALR lient directement la rémunération à la performance en fonction de mesures prédéterminées, soit le BPA cumulatif et le RTA par rapport aux sociétés analogues, la réduction des émissions de carbone à compter de 2022, une mesure par la suite remplacée par une mesure liée aux changements climatiques pour 2025. Si le niveau de performance minimum au titre d'un facteur de performance n'est pas atteint, le paiement 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 notation 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 sur trois ans. Depuis l'attribution de 2024, les UALR sont réglées en trésorerie ou en actions ordinaires de Fortis. Les attributions précédentes sont réglées uniquement en trésorerie.
- Les UAR 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'UAR peuvent être réglées en trésorerie ou en actions ordinaires de Fortis.
- Des options sur actions étaient attribuées aux membres de la haute direction désignés et à d'autres cadres supérieurs résidant au Canada avant 2022 pour motiver et maintenir en poste les membres de la haute direction de talent, ainsi que pour récompenser les performances notables.

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 régimes incitatifs, sur lesquels vous pouvez en apprendre plus aux pages 53 et suivantes.

NOUVEAUTÉS EN 2025

Incitatif annuel

- Nous avons mis à jour les mesures liées à la durabilité et aux employés, qui misent sur l'atténuation des feux incontrôlés et des risques liés aux changements climatiques et sur l'engagement des employés, dont la pondération respective est de 5 %, et avons présenté une nouvelle mesure de la satisfaction de la clientèle, également pondérée à 5 %, sans toutefois modifier la pondération totale de 40 % de la catégorie liée à la durabilité et aux employés. Cette catégorie comprend également des mesures sur la sécurité et la fiabilité.
- En matière de mesure de la sécurité, le taux du total d'incidents enregistrables, pondéré à 7,5 %, vient remplacer le taux de fréquence de toutes les blessures, et une nouvelle mesure de la gravité des blessures, pondérée à 7,5 %, a été mise en place.
- Nous avons ajusté la pondération de la performance de l'entreprise pour le vice-président directeur, Exploitation et technologie, qui est passée de 70 % à 90 %, et avons éliminé la pondération de 20 % auparavant attribuée à la performance des filiales. Ainsi, en 2025, les pondérations de la performance de la Société et du rendement individuel ont été les mêmes pour tous les membres de la haute direction désignés.

Des informations détaillées sur les changements apportés au programme en 2025 sont fournies à la page 60.

Incitatif à long terme – UALR

- En ce qui concerne l'attribution d'UALR de 2025, nous avons présenté une nouvelle mesure de la performance liée aux changements climatiques, pondérée à 10 %, laquelle remplace la mesure précédente liée à la réduction des émissions de carbone. La nouvelle mesure met l'accent sur les actions et les résultats qui soutiennent l'adaptation aux changements climatiques et l'atténuation de leur incidence ainsi que la réduction des émissions de GES. Se reporter à la page 70 pour en savoir davantage.

Exigences en matière d'actionnariat

- Nous avons révisé la politique en matière d'actionnariat, avec prise d'effet en mai 2025, pour y apporter un changement dans l'approche en cas de non-conformité aux exigences relatives à l'actionnariat des membres de la haute direction. Ce changement harmonise notre politique avec les pratiques du marché et n'est pas le résultat de cas de non-conformité.
- Si un membre de la haute direction ne satisfait pas à l'exigence relative à l'actionnariat minimal, il doit prendre les mesures suivantes, dans la mesure nécessaire pour se conformer : i) régler les UALR et les UAR dont les droits sont acquis en actions ordinaires de Fortis, lorsque cela est admissible ou permis; et ii) utiliser le produit en trésorerie après impôt reçu du règlement des UALR et des UAR dont les droits sont acquis pour acquérir des actions ordinaires de Fortis. Le membre de la haute direction est tenu de détenir et de ne pas céder les actions ordinaires de Fortis, y compris les actions reçues au règlement des UALR et des UAR, ou à l'exercice d'options sur actions, le cas échéant, afin de satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat applicables.
- Le comité a le pouvoir discrétionnaire de restreindre l'octroi d'attributions incitatives à long terme futures si un membre de la haute direction ne se conforme pas à la politique. Auparavant, lorsqu'un membre de la haute direction ne respectait pas l'exigence relative au seuil minimal d'actionnariat, il n'était pas admissible à des attributions incitatives à long terme futures pour une période de un an ou jusqu'à ce qu'il respecte les exigences, selon le dernier événement à survenir.

4. Exigences en matière d'actionnariat

Nous exigeons que nos membres de la haute direction soient propriétaires de titres de capitaux propres de Fortis afin que leurs intérêts s'alignent sur 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 et les UAR qu'ils détiennent. Les exigences en matière d'actionnariat augmentent en fonction du niveau hiérarchique du membre de la haute direction. 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.

Au 31 décembre 2025, tous les membres de la haute direction désignés respectaient les exigences en matière d'actionnariat, selon le niveau d'actionnariat au 31 décembre, multiplié par le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de Fortis à la NYSE pour la période de cinq jours de bourse se clôturant le 31 décembre pour M. Hutchens, un résident des États-Unis, et à la TSX pour la période de cinq jours de bourse se clôturant le 31 décembre pour tous les autres membres de la direction désignés, dans le cadre de l'évaluation de la conformité à l'exigence relative à l'actionnariat.

Le tableau suivant présente les détails relatifs à l'actionnariat de chaque membre de la haute direction désigné en date du 20 mars 2026. Nous avons utilisé leur salaire de base annuel au 31 décembre 2025 et le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 20 mars 2026, soit 75,65 \$, pour établir la valeur de marché de leurs avoirs en actions et vérifier leur conformité à la date de la présente circulaire.

	Exigence en matière d'actionnariat (en multiple du salaire de base)	Nombre d'actions détenues (nbre/\$)	Nombre d'UAR détenues (nbre/\$)	Nombre total d'actions et d'UAR (nbre/\$)	Respecte l'exigence en matière d'actionnariat (en multiple du salaire de base)
David Hutchens Président et chef de la direction	6x	140 415/10 622 395 \$	128 809/9 744 401 \$	269 224/20 366 796 \$	oui (11,9x)
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice et cheffe des finances	3x	61 303/4 637 572 \$	24 371/1 843 666 \$	85 674/6 481 238 \$	oui (8,6x)
James Reid Vice-président directeur, Durabilité, et chef du contentieux	3x	38 727/2 929 698 \$	20 270/1 533 426 \$	58 997/4 463 124 \$	oui (6,1x)
Gary Smith Vice-président directeur, Exploitation et technologie	3x	46 407/3 510 690 \$	20 189/1 527 298 \$	66 596/5 037 988 \$	oui (6,9x)
Stuart Lochray Vice-président directeur, Stratégie et développement de l'entreprise	3x	21 792/1 648 565 \$	14 716/1 113 265 \$	36 508/2 761 830 \$	oui (4,6x)

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, qui 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 2025.

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 UALR, aux UAR et aux options sur actions qu'il détient (le cas échéant). Au moment de la retraite, les droits relatifs à toutes les UALR détenues par le membre de la haute direction continuent d'être acquis selon le calendrier normal et en fonction de la performance enregistrée au cours de la période pertinente par rapport à des critères préétablis. Les droits relatifs à toutes les UAR détenues par le membre de la haute direction au moment de la retraite continuent d'être acquis selon le calendrier normal.

5. Politiques relatives à la gouvernance

Nous exerçons nos activités dans un secteur réglementé. Les autorités de réglementation examinent les aspects des pratiques en matière de rémunération de nos filiales en exploitation qui se rapportent aux tarifs facturés aux clients. Nous avons également adopté des politiques destinées à atténuer les risques et à favoriser une bonne gouvernance.

Politique relative aux opérations de couverture et restrictions sur les opérations

Nous interdisons aux membres du conseil, 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 de marché 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 2025.

Les membres du conseil, 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 membres du conseil et les dirigeants doivent obtenir l'autorisation préalable de la vice-présidente directrice et cheffe des finances ou du vice-président directeur, Durabilité, 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

La politique de récupération de la rémunération de la haute direction de Fortis prévoit l'application des règles de récupération de la SEC et de la NYSE de façon obligatoire à certains membres de la haute direction de Fortis et de façon discrétionnaire à tous les autres membres de la haute direction de Fortis. La récupération doit avoir lieu à la suite d'un retraitement comptable dû à une non-conformité importante à une obligation d'information financière en vertu des lois sur les valeurs mobilières, et couvre les trois exercices précédant la date à laquelle Fortis est tenue d'effectuer un retraitement comptable. Le conseil doit recouvrer rapidement le montant de toute rémunération incitative accordée, gagnée ou dont les droits sont acquis en totalité ou en partie à la suite de l'atteinte d'une mesure liée à l'information financière qui excéderait le montant de la rémunération incitative qui aurait été reçue si la rémunération incitative avait été établie en fonction des états financiers retraités.

Les exigences en matière de récupération conformes à la loi Sarbanes-Oxley (États-Unis) (SOX) (2022) s'appliquent à tous les membres de la haute direction de Fortis. Dans l'éventualité d'un retraitement des résultats financiers en raison d'une non-conformité importante aux exigences en matière de présentation de l'information financière en vertu des lois applicables, ou en cas de fraude, de négligence grave ou d'inconduite intentionnelle d'un membre de la haute direction, que ce comportement donne lieu ou non à un retraitement, le conseil peut décider de récupérer la rémunération ou d'exiger son remboursement ou encore annuler toute rémunération liée à la performance financière ou au rendement 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 par un membre de la haute direction, dans chaque cas, pour la période de 12 mois suivant la première publication ou le premier dépôt public des résultats financiers qui font l'objet du retraitement ou de tout cas de fraude, de négligence grave ou d'inconduite intentionnelle.

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 relatifs aux 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 régimes d'après son évaluation des risques assumés afin de générer les résultats sur le plan financier, de la durabilité et des employés, des circonstances susceptibles d'avoir eu une incidence sur le rendement individuel ou sur la performance 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 régimes incitatifs est limitée à une rémunération potentielle maximum de 200 %.

Conception de la rémunération et processus décisionnel

Structure de la rémunération

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

La structure de la rémunération comporte trois catégories permettant de récompenser les membres de la haute direction pour leur rendement sur différents horizons temporels : 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 maintenir en poste des membres de la haute direction hautement qualifiés et les encourager à générer une solide performance pour l'entreprise. Notre programme 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 2025. La rémunération présentée au titre de la performance sur l'ensemble de la carrière représente les cotisations annuelles de la Société à un régime de rémunération différée (se reporter à la page 76).



- 2 % performance sur l'ensemble de la carrière
- 30 % performance pour l'exercice en cours
- 68 % performance à long terme

Le tableau ci-après présente un sommaire de la structure de rémunération du président et chef de la direction et des autres membres de la direction désignés.

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) (se reporter à la page 58)	- Prime en trésorerie fondée sur la performance de l'entreprise et le rendement individuel en fonction de cibles préétablies (<i>nouveauté en 2026 – entièrement fondée sur la performance de la Société</i>). (se reporter à la page 58) - 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 75 % UALR 25 % UAR	Unités d'actions liées au rendement (UALR) (à risque) (se reporter à la page 67)	- 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 par rapport à des mesures prédéterminées. Les UALR attribuées auparavant en vertu du régime d'UALR de 2015 ont été réglées en trésorerie en fonction du cours de nos actions; les UALR attribuées à compter du 1^{er} janvier 2024 en vertu du régime général peuvent être réglées en trésorerie ou en actions ordinaires propres de Fortis. Se reporter à la section « Régime général » qui commence à la page 85. - Des UALR 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 restreintes (UAR) (à risque) (se reporter à la page 68)	- 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. Les UAR attribuées auparavant en vertu du régime d'UAR de 2020 ont été réglées en trésorerie ou en actions ordinaires de Fortis en fonction du cours de nos actions achetées à la TSX ou à la NYSE, sauf si le membre de la haute direction est en voie de remplir son obligation d'actionnariat. Les UAR attribuées à compter du 1^{er} janvier 2024 en vertu du régime général peuvent être réglées en trésorerie ou en actions ordinaires propres de Fortis. Se reporter à la section « Régime général » qui commence à la page 85. - Des UAR 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) (se reporter à la page 73)	- Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés encourage l'actionnariat - 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 (se reporter aux pages 75 et 92)	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

Processus décisionnel concernant la rémunération

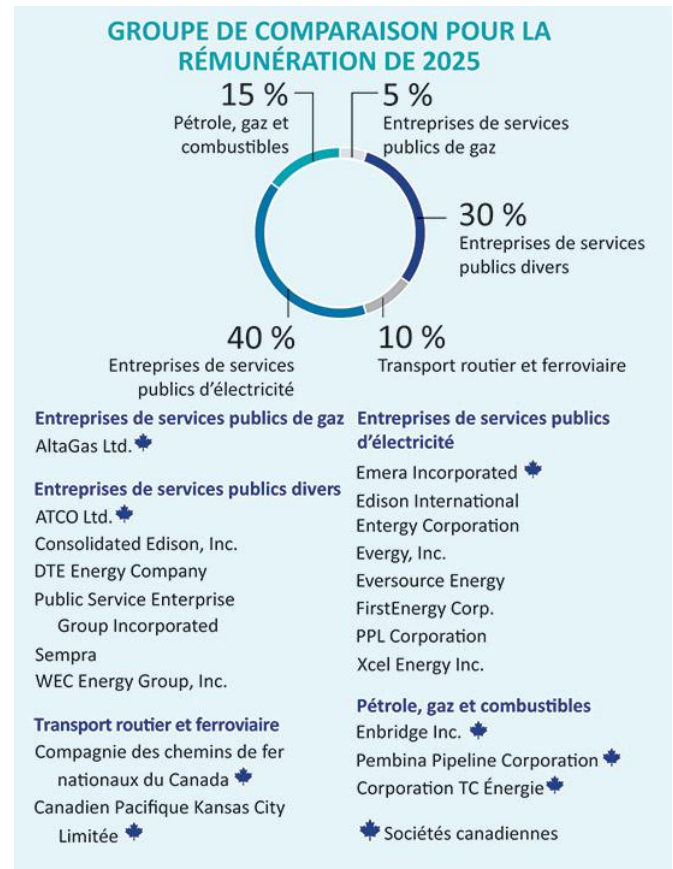
Analyse comparative ciblant la médiane

Nous procédons chaque année à l'analyse comparative de notre rémunération pour vérifier les tendances du marché et nous assurer de verser une rémunération concurrentielle. Nous ciblons une rémunération de la haute direction se situant approximativement au point médian 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 désignés, le comité des ressources humaines examine les renseignements et recommande au conseil tout ajustement de la rémunération. Aucune modification n'a été apportée au groupe de comparaison de la rémunération en 2025.

Le groupe de comparaison nord-américain 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. L'ensemble des 20 sociétés du 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 de l'actif. Fortis se situe près du 50^e centile du groupe de comparaison de la rémunération.

Pour les besoins de l'analyse comparative, nous traitons les valeurs de rémunération en dollars américains au pair.

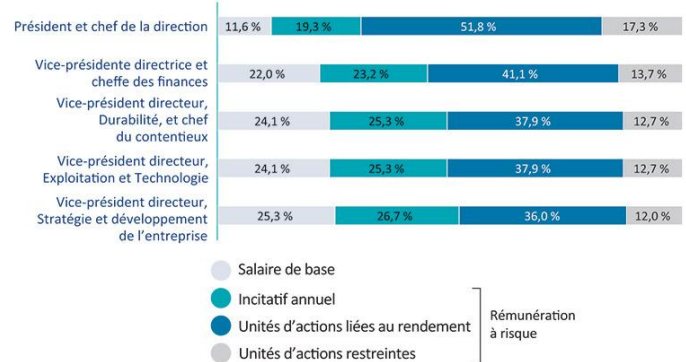


Établissement de la composition de la rémunération

La rémunération directe totale des membres de la haute direction désignés 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 analyse comparative 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 rémunération la plus à risque est celle du président et chef de la direction et le montant de la rémunération à risque réalisée varie d'un exercice à l'autre, en fonction de la performance de l'entreprise et du rendement individuel ainsi que du cours de nos actions, puisque les attributions incitatives à long terme y sont liées. La valeur de la rémunération à risque n'est pas garantie.

Le graphique ci-contre indique la composition réelle de la rémunération de chaque membre de la haute direction désigné pour 2025. Se reporter à la section « Rémunération de la haute direction pour 2025 » à la page 57 pour plus de détails.

COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION



Établissement des cibles de performance

Les objectifs de performance de l'entreprise et de rendement individuel sont établis pour l'incitatif annuel une fois que le conseil a approuvé le plan d'entreprise.

Le président et chef de la direction propose au comité des ressources humaines des cibles de performance de l'entreprise qui sont audacieuses, mais équitables, et qui n'incitent pas à la prise de risques excessifs. Les cibles sont examinées dans le contexte de l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires, la conjoncture commerciale et les facteurs économiques généraux, les décisions réglementaires attendues et l'apport relatif au bénéfice des diverses unités de l'entreprise.

Les décisions réglementaires visant les entreprises de services publics, le change et les facteurs économiques généraux peuvent avoir une incidence sur la croissance du bénéfice d'un exercice à l'autre. Le comité examine la performance passée et les résultats possibles en matière de rémunération selon divers scénarios liés à la performance. Le comité peut s'adresser à des conseillers externes avant de soumettre les cibles des régimes incitatifs à l'approbation du conseil.

Nos membres de la haute direction désignés ont également des objectifs de rendement individuel qui sont examinés et approuvés par le comité et le conseil. Ces objectifs appuient notre plan d'entreprise et nos priorités stratégiques. À compter de 2026, la rémunération incitative annuelle de nos membres de la haute direction désignés se composera uniquement de cibles de performance de l'entreprise (les changements apportés au programme pour 2026 sont présentés ci-dessous).

Le comité établit également des cibles de performance aux fins des attributions d'UALR en fonction du plan d'entreprise et de notre stratégie à long terme.

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

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 le rendement 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 découlant d'événements incontrôlables ou de circonstances extraordinaires, et soumet 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 désignés et approuve les octrois d'attributions incitatives à long terme ainsi que l'évaluation de leur rendement aux fins des attributions d'UALR dont les droits ont été acquis et le paiement connexe.

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 2026

En 2026, nous apporterons un certain nombre de changements à notre programme de rémunération afin de soutenir la stratégie et la bonne gouvernance de la Société.

Incitatif annuel

- La pondération du ratio des flux de trésorerie liés aux opérations par rapport à la dette a été augmentée de 5 % pour s'établir à 15 %, et une diminution correspondante de 5 % de la pondération de la mesure du BPA a été apportée pour la ramener à 45 %. Aucun changement n'a été apporté à la pondération totale de 60 % des mesures financières.
- Une nouvelle mesure dans la catégorie liée à la durabilité et aux employés a été ajoutée. Elle est axée sur la résilience climatique et pondérée à 5 %. Aucun changement n'a été apporté à la pondération totale de 40 % de la catégorie liée à la durabilité et aux employés, qui continue d'inclure des mesures liées aux employés (sécurité et engagement des employés) et à la clientèle (fiabilité et satisfaction de la clientèle).
- Nous avons supprimé la mesure du rendement individuel pondérée à 10 %, pour les membres de la haute direction désignés, et la rémunération incitative annuelle est maintenant entièrement fonction des mesures de la performance de la Société.

Incitatif à long terme – UALR

- Le mécanisme d'attribution d'UALR pour 2026 a été mis à jour afin d'éliminer l'ancienne mesure de la performance liée aux changements climatiques, pondérée à 10 %, et d'augmenter la pondération du BPA cumulatif et de la mesure de la performance relative du RTA, la faisant passer de 45 % à 50 % chacun.

Plus de détails seront fournis dans notre circulaire d'information de la direction de 2027.

Rémunération de la haute direction pour 2025

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 le rendement individuel.

Notre stratégie tire 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 les initiatives stratégiques clés suivantes qui nous permettront de réaliser la croissance à laquelle s'attendent nos actionnaires :

1. Maintenir de solides relations avec les autorités de réglementation
2. Miser d'abord sur la sécurité, la fiabilité et l'abordabilité pour la clientèle
3. Mettre en œuvre notre programme d'investissement
4. Faire progresser nos stratégies liées aux changements climatiques en mettant l'accent sur nos initiatives en matière de résilience et d'adaptation
5. Adopter des technologies et innover de façon à renforcer la résilience et la sécurité des systèmes
6. Mettre l'accent sur nos gens et sur une culture favorisant l'engagement et l'inclusion
7. Maintenir l'attention que nous accordons à notre clientèle et aux collectivités que nous desservons
8. Maintenir nos notations de première qualité
9. Tirer parti des occasions liées à la croissance de la demande
10. Maintenir les normes les plus élevées en matière de bonne gouvernance.

Fortis continue d'offrir de la valeur à ses actionnaires grâce à l'exécution de ses priorités clés 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 76 et suivantes.

Le tableau suivant présente la ventilation de la rémunération directe totale en 2025 pour les membres de la haute direction désignés. Veuillez noter que la valeur des UALR et des UAR n'est pas garantie et qu'elle reflète la valeur à l'attribution au 1^{er} janvier 2025. Vous pouvez en apprendre plus sur nos régimes incitatifs aux pages 58 et suivantes.

	Salaire de base	Incitatif annuel	Unités d'actions liées au rendement	Unités d'actions restreintes	Total	Partie à risque
David Hutchens Président et chef de la direction	1 747 250 \$ ¹	2 885 059 \$ ¹	7 756 570 \$ ²	2 585 523 \$ ²	14 974 402 \$	88 %
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice et cheffe des finances	750 000 \$	793 000 \$	1 406 250 \$	468 750 \$	3 418 000 \$	78 %
James Reid Vice-président directeur, Durabilité, et chef du contentieux	730 000 \$	766 000 \$	1 149 750 \$	383 250 \$	3 029 000 \$	76 %
Gary Smith Vice-président directeur, Exploitation et innovation	730 000 \$	766 000 \$	1 149 750 \$	383 250 \$	3 029 000 \$	76 %
Stuart Lochray Vice-président directeur, Stratégie et développement de l'entreprise	600 000 \$	634 000 \$	855 000 \$	285 000 \$	2 374 000 \$	75 %

1. M. Hutchens est un résident américain, et son salaire et son incitatif annuel en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen pour 2025 de 1,00 \$ US pour 1,3978 \$.
2. La valeur en dollars américains des UALR et des UAR attribuées à M. Hutchens au 1^{er} janvier 2025 a été convertie en dollars canadiens selon le taux de change du 31 décembre 2024 de 1,00 \$ US pour 1,4389 \$.

Salaire

Tout ajustement du salaire prend habituellement effet le 1^{er} janvier. 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 tout ajustement salarial recommandé pour les membres de la haute direction désignés au conseil aux fins d'examen et d'approbation.

Se reporter au tableau sommaire de la rémunération à la page 81 pour connaître les salaires versés aux membres de la haute direction désignés au cours des trois derniers exercices.

Incitatif annuel

Objet

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

Participants

Tous les membres de la haute direction

Forme

Somme en trésorerie, 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 du rendement individuel par rapport aux cibles et aux objectifs préétablis pour l'exercice. Pour 2025, l'attribution cible, qui varie selon le poste, et les pondérations de la performance, sont présentées ci-dessous :

	Cible pour l'incitatif annuel (en % du salaire)	Éléments de performance ou de rendement		
		Entreprise	Individuels	Total
David Hutchens Président et chef de la direction	125 %	90 %	10 %	100 %
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice et cheffe des finances	80 %	90 %	10 %	100 %
James Reid Vice-président directeur, Durabilité, et chef du contentieux	80 %	90 %	10 %	100 %
Gary Smith (nouvelle pondération des éléments de performance en 2025) Vice-président directeur, Exploitation et innovation	80 %	90 %	10 %	100 %
Stuart Lochray¹ Vice-président directeur, Stratégie et développement de l'entreprise	80 %	90 %	10 %	100 %

1. L'attribution cible, qui était auparavant de 60 %, a été augmentée pour 2025, à la suite d'une analyse comparative par rapport à un groupe de comparaison de la rémunération effectuée en 2025. Nous ciblons une rémunération de la haute direction se situant approximativement au point médian du marché. L'augmentation reflète la nomination de M. Lochray au poste de vice-président directeur, Stratégie et développement de l'entreprise, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2025, et son positionnement près de la médiane du groupe de comparaison.

Rémunération liée à la performance

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

- 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.
- Habituellement, aucune attribution n'est octroyée si la performance de l'entreprise est inférieure au seuil de performance fixé.
- Si le rendement individuel est jugé insatisfaisant, aucune attribution n'est octroyée, 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 sa discrétion, augmenter l'attribution totale jusqu'à un maximum de 200 % comme il est indiqué à la page 53.
- Toutes les circonstances pertinentes aux fins de 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 du ratio réel des flux de trésorerie liés aux opérations par rapport à la dette en regard du ratio cible, comme il a été recommandé par le comité des ressources humaines.

Sommaire de la performance incitative annuelle pour 2025

Le facteur de performance de l'entreprise pour 2025, qui mesure la performance financière ainsi que la performance liée à la durabilité et aux employés, a été évalué à 130,1 % comme suit :

Performance de l'entreprise en 2025	Résultat	Pondération	Facteur de performance	
Performance financière				Les détails sur notre BPA, notre ratio des flux de trésorerie liés aux opérations par rapport à la dette ainsi que notre performance liée à la durabilité et aux employés pour 2025 sont présentés aux pages 60 à 64.
BPA	150,0 %	50 %	75,0 %	
Ratio des flux de trésorerie liés aux opérations par rapport à la dette (S&P)	0,0 %	10 %	0,0 %	
Performance liée à la durabilité et aux employés				
Axée sur l'atténuation des risques liés aux changements climatiques et aux feux incontrôlés, sur l'engagement des employés, sur la sécurité, sur la fiabilité et sur la satisfaction de la clientèle.	137,8 %	40 %	55,1 %	
Total		100 %	130,1 %	

Le facteur lié au rendement individuel a été évalué à 150 % pour M. Hutchens, à 150 % pour M^{me} Perry, à 140 % pour M. Reid, à 140 % pour M. Smith et à 150 % pour M. Lochray (voir les pages 65 et 66).

Le tableau ci-dessous présente le calcul de l'incitatif annuel pour 2025. Les sommes tiennent compte de l'arrondissement au nombre entier le plus près.

	Salaire	X	Cible pour l'incitatif annuel (% du salaire)	x	Facteur de performance de l'entreprise (de 0 % à 200 %) x pondération¹	+	Facteur de performance individuelle (de 0 % à 200 %) x pondération²	=	Incitatif annuel calculé pour 2025		En comparaison de la cible	En % de la rémunération directe totale pour 2025
David Hutchens³	1 747 250 \$		125 %		117,1 %		15,0 %		2 885 059 \$		132,1 %	19,3 %
Jocelyn Perry	750 000 \$		80 %		117,1 %		15,0 %		793 000 \$		132,1 %	23,2 %
James Reid	730 000 \$		80 %		117,1 %		14,0 %		766 000 \$		131,1 %	25,3 %
Gary Smith	730 000 \$		80 %		117,1 %		14,0 %		766 000 \$		131,1 %	25,3 %
Stuart Lochray	600 000 \$		80 %		117,1 %		15,0 %		634 000 \$		132,1 %	26,7 %

- Tient compte d'une pondération de 90 %.
- Tient compte d'une pondération de 10 %.
- L'attribution incitative annuelle de M. Hutchens est réglée en dollars américains et a été convertie en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen pour 2025 de 1,00 \$ US pour 1,3978 \$.

Évaluation de la performance incitative annuelle en 2025

En 2025, Fortis a enregistré un bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires de 1,7 milliard de dollars, ou 3,40 \$ par action ordinaire, et un bénéfice net ajusté (mesure non conforme aux PCGR des États-Unis – se reporter à la page 97) de 1,8 milliard de dollars, ou 3,53 \$ par action ordinaire, en hausse comparativement à 1,6 milliard de dollars, ou 3,28 \$ par action ordinaire, en 2024. L'augmentation du bénéfice ajusté est principalement attribuable à la croissance de la base tarifaire dans l'ensemble des entreprises de services publics. La croissance du bénéfice s'explique aussi par l'ajustement des coûts de Central Hudson avec prise d'effet en juillet 2024, par les profits latents sur les contrats dérivés et par l'incidence favorable du change. L'augmentation a été contrebalancée en partie par la hausse des coûts liée à la croissance de la base tarifaire, qui n'est pas encore reflétée dans les tarifs facturés aux clients, par la baisse des ventes au détail d'électricité, en raison des températures plus douces, et par une baisse des marges sur les ventes en gros d'électricité en ce qui concerne UNS Energy; par l'expiration d'un incitatif réglementaire en ce qui concerne FortisAlberta; et par la hausse des coûts liés à la rémunération fondée sur des actions et des charges financières de la société de portefeuille. La baisse du bénéfice pour FortisTCl et Fortis Belize, déduction faite des économies de charges financières découlant du produit reçu aux cessions, a aussi eu une incidence défavorable sur les résultats.

Notre engagement à faire progresser nos priorités en ce qui a trait à la durabilité et aux employés s'est poursuivi en 2025. D'importants progrès ont été réalisés en ce qui concerne l'atténuation des risques liés aux changements climatiques et aux feux incontrôlés. Les faits saillants comprennent la réalisation d'évaluations des vulnérabilités liées aux changements climatiques dans l'ensemble de nos entreprises de services publics et la mise en œuvre de programmes de coupure de l'alimentation pour des raisons de sécurité publique au sein de FortisAlberta, d'UNS Energy et de FortisBC. Des mesures d'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés ont été mises en œuvre dans l'ensemble de la Société, en fonction des profils de risque locaux, et des mesures d'atténuation ont été établies pour 2026. En novembre 2025, S&P a révisé ses perspectives à l'égard de Fortis et de certaines de ses filiales, les faisant passer de négatives à stables, citant l'amélioration du ratio des flux de trésorerie liés aux opérations par rapport à la dette de la Société et les progrès des filiales en ce qui a trait à l'atténuation des risques physiques, notamment ceux liés aux feux incontrôlés (se reporter à la page 61).

En 2025, les initiatives en matière d'engagement des employés étaient axées sur l'amélioration du résultat de notre sondage sur l'engagement des employés à l'échelle de l'entreprise par rapport à celui obtenu en 2023. Nous avons réalisé des améliorations significatives au chapitre de l'engagement au cours de l'exercice et nous continuons de mettre l'accent sur ces initiatives.

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. En 2025, nos résultats liés à la plupart des mesures en matière de sécurité et de fiabilité atteignaient ou dépassaient le troisième quartile de l'ensemble des sociétés analogues du secteur.

En 2025, les résultats au chapitre de la satisfaction de la clientèle ont reflété l'attention continue que nous portons à l'amélioration de l'expérience client et de l'engagement envers la clientèle afin de nous assurer que la valeur et l'abordabilité pour la clientèle demeurent à l'avant-garde de nos activités.

Le comité des ressources humaines a examiné et approuvé les cibles et les résultats, et les a inclus dans ses recommandations en matière de rémunération au conseil aux fins d'examen et d'approbation (se reporter à la page 56).

Une analyse détaillée de la performance de 2025 aux fins de la rémunération incitative annuelle commence à la page suivante. Se reporter à la page 97 pour plus de détails sur les mesures non conformes aux PCGR des États-Unis utilisées aux fins de la rémunération incitative annuelle.

Incitatif annuel pour 2025

L'incitatif annuel pour 2025 est fonction de la performance réelle de l'entreprise et du rendement individuel par rapport aux cibles et aux objectifs préétablis pour l'exercice.

	Résultat	Pondération pour 2025	Résultat de l'incitatif annuel (% de la cible)
Performance financière (60 %)			
BPA	150,0 %	50 %	75,0 %
Ratio des flux de trésorerie liés aux opérations par rapport à la dette (S&P)	0,0 %	10 %	0,0 %
Performance liée à la durabilité et aux employés (40 %)			
Atténuation des risques liés aux changements climatiques et aux feux incontrôlés	170,0 %	5 %	8,5 %
Engagement des employés	140,0 %	5 %	7,0 %
Performance en matière de sécurité <i>(nouvelle mesure en 2025)</i>			
– Taux de fréquence de toutes les blessures	200,0 %	7,5 %	15,0 %
– Gravité des blessures	125,0 %	7,5 %	9,4 %
Fiabilité			
Fiabilité du réseau électrique			
– Indice de durée moyenne des interruptions du réseau par client	175,0 %	4 %	7,0 %
– Pannes forcées et soutenues de lignes <i>(nouvelle pondération en 2025)</i>	0,0 %	3 %	0,0 %
Performance du réseau de gaz <i>(nouvelle pondération en 2025)</i>	120,0 %	3 %	3,6 %
Satisfaction de la clientèle <i>(nouveau en 2025)</i>	92,5 %	5 %	4,6 %
Facteur de performance de l'entreprise pour 2025			130,1 %

Performance financière : pondération totale de 60 %

BPA : pondération de 50 %

Les cibles et les niveaux de paiement connexes sont déterminés en fonction des attentes des actionnaires. Pour 2025, 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 obtenus après l'approbation du plan d'entreprise et les prévisions en matière de croissance.

Calcul du paiement

Le tableau ci-dessous indique nos cibles de 2025 et les niveaux de paiements connexes liés au BPA. L'attribution est plafonnée à 200 % de la cible et le paiement est égal à zéro si le niveau minimal de performance n'est pas atteint (se reporter à la page 58 pour plus de détails).

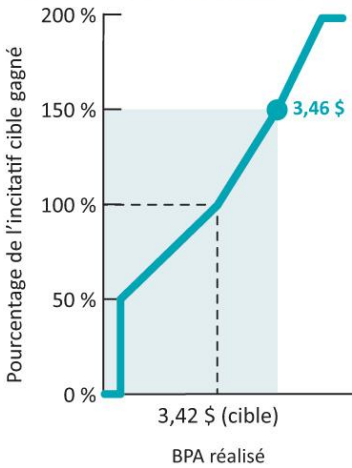
Minimum (50 %)	Cible (100 %)	Cible étendue (150 %)	Maximum (200 %)
3,36 \$	3,42 \$	3,46 \$	3,49 \$

Le graphique ci-contre présente notre BPA ajusté pour 2025 aux fins de l'incitatif annuel de 3,46 \$ par rapport à la cible, ce qui se traduit par un paiement de 150,0 %.

Résultats liés au BPA pour 2025

BPA cible	BPA présenté	BPA ajusté aux fins de l'incitatif annuel ¹	Résultat de l'incitatif annuel pour 2025 (% de la cible)
3,42 \$	3,40 \$	3,46 \$	150,0 %

ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DU BPA



1. Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis (se reporter à la page 97). Se reporter à la rubrique « Points à noter » pour en savoir davantage sur les ajustements apportés au BPA, y compris pour tenir compte du change.

Performance financière (suite)

POINTS À NOTER

Le BPA présenté de 3,40 \$ pour 2025 a été ajusté afin d'exclure la perte de 63 millions de dollars découlant de la cession de la participation de 100 % de la Société dans FortisTCI et dans Fortis Belize et de sa participation de 33 % dans Belize Electricity, d'inclure l'incidence dilutive de 17 millions de dollars des cessions de 2025, après leur conclusion, sur le bénéfice et d'éliminer l'incidence favorable d'environ 50 millions de dollars sur le bénéfice associée à la hausse du taux de change moyen réel de 1,40 % pour 2025, comparativement au taux de 1,35 % présumé dans la cible annuelle du BPA.

L'incidence nette des ajustements susmentionnés correspond à une augmentation de 0,06 \$ du BPA présenté, ce qui s'est traduit par un BPA de 3,46 \$ aux fins de la rémunération incitative annuelle¹. 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 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 apporté.

1. Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis (se reporter à la page 97).

Ratio des flux de trésorerie liés aux opérations par rapport à la dette (mesure du crédit de S&P) : pondération de 10 %

Les flux de trésorerie liés aux opérations, ou le bénéfice avant intérêts, impôt et amortissement, moins l'impôt et les intérêts en trésorerie, et la dette utilisés pour calculer ce ratio comprennent l'incidence des ajustements conformément à la méthodologie de S&P. Cette mesure attire l'attention sur les flux de trésorerie tout en mettant l'accent sur l'importance d'améliorer la mesure du crédit de S&P.

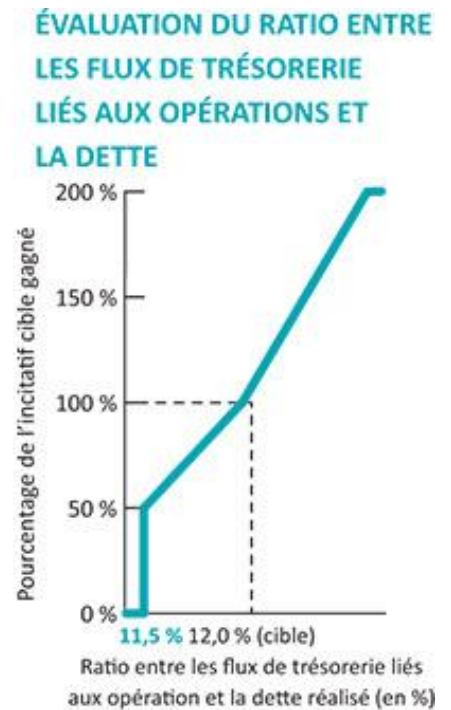
Les cibles et les niveaux de paiement connexes ont été fixés d'après notre plan d'entreprise annuel dans sa version approuvée par le conseil.

Calcul du paiement

Le tableau ci-dessous indique nos cibles en matière de ratio des flux de trésorerie liés aux opérations sur la dette et les niveaux de paiement connexes pour 2025. L'attribution est plafonnée à 200 % de la cible et le paiement est égal à zéro si le niveau de performance n'est pas atteint (se reporter à la page 58 pour plus de détails).

Minimum	Cible	Cible étendue	Maximum
50 %	100 %	150 %	200 %
11,6 %	12,0 %	12,1 %	12,2 %

Le graphique ci-contre présente notre ratio des flux de trésorerie liés aux opérations par rapport à la dette pour 2025 aux fins de l'incitatif annuel de 11,5 %, ajusté pour tenir compte du change, par rapport à la cible, qui se traduit par un paiement de néant pour 2025. Ce résultat pour 2025 est principalement attribuable à la baisse du bénéfice en trésorerie.



POINTS À NOTER

L'inclusion du ratio des flux de trésorerie liés aux opérations par rapport à la dette à titre de mesure de la performance renforce notre engagement à maintenir nos notations de première qualité. Le ratio des flux de trésorerie liés aux opérations par rapport à la dette aux fins de l'incitatif annuel de 11,5 % a été calculé conformément à la méthode utilisée par S&P, et la dette libellée en dollars américains à la fin de l'exercice a été ajustée pour refléter le taux de change annuel moyen. Cette façon de faire est conforme au calcul effectué pour déterminer la cible, qui tient compte du taux de change moyen pour les flux de trésorerie liés aux opérations et la dette.

Sur une base non ajustée, le ratio des flux de trésorerie liés aux opérations par rapport à la dette s'est chiffré à 11,6 % pour 2025.

Performance liée à la durabilité et aux employés : pondération totale de 40 %

Les mesures de la performance sont axées sur l'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés et aux changements climatiques, sur l'engagement des employés, sur la sécurité, sur la fiabilité et sur la satisfaction de la clientèle.

Atténuation des risques liés aux feux incontrôlés et aux changements climatiques (pondération de 5 %)

L'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés et aux changements climatiques demeure une priorité pour Fortis, et cette mesure s'appuie sur la mesure d'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés mise en place en 2024. La performance cible est axée sur l'amélioration des pratiques opérationnelles et la connaissance de la situation afin d'augmenter la résilience opérationnelle à l'égard des risques liés aux feux incontrôlés.

Performance liée à la durabilité et aux employés : pondération totale de 40 % (suite)

Calcul du paiement

Le tableau qui suit présente nos cibles, nos niveaux de paiement et nos résultats en ce qui concerne l'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés et aux changements climatiques pour 2025.

Minimum (50 %)	Cible (100 %)	Cible étendue (150 %)	Maximum (200 %)
Évaluation des vulnérabilités aux changements climatiques effectuée dans toutes les entreprises de services publics	Atteinte du seuil et mise en place de programmes de coupure de l'alimentation pour des raisons de sécurité publique au sein de FortisAlberta, de FortisBC et d'UNS Energy	Atteinte de la cible et mise en œuvre de plans d'action visant à atténuer les risques liés aux feux incontrôlés dans toutes les entreprises de services publics en fonction du risque de feu incontrôlé à l'échelle locale ou amélioration des perspectives des notations accordées par S&P, sans révision à la baisse des notations	Atteinte de la cible et mise en œuvre de plans d'action visant à atténuer les risques liés aux feux incontrôlés dans toutes les entreprises de services publics en fonction du risque de feu incontrôlé à l'échelle locale et amélioration des perspectives des notations accordées par S&P, sans révision à la baisse des notations

L'attribution est plafonnée à 200 % de la cible et le paiement est égal à zéro si le niveau de performance n'est pas atteint (se reporter à la page 58 pour plus de détails).

FAITS SAILLANTS EN CE QUI CONCERNE L'ATTÉNUATION DES RISQUES LIÉS AUX FEUX INCONTRÔLÉS POUR 2025

- Toutes les entreprises de services publics ont mené à terme des évaluations des vulnérabilités aux changements climatiques
- Des programmes de coupure de l'alimentation pour des raisons de sécurité publique ont été mis en œuvre au sein de FortisAlberta, d'UNS Energy et de FortisBC
- Amélioration des mesures d'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés dans toutes les entreprises de services publics, en fonction des profils de risque locaux
- Des plans d'action visant à atténuer les risques de feux incontrôlés ont été mis en place dans toutes les entreprises de services publics et décrivent les mesures d'atténuation prévues pour 2026 et les initiatives à long terme, articulées autour de neuf éléments critiques, y compris l'évaluation des risques; la connaissance de la situation; les pratiques opérationnelles; l'intervention en cas de feux incontrôlés et la reprise des activités; les inspections et la gestion des actifs; la gestion de la végétation; la conception et le renforcement du réseau; la planification des communications; et la sécurité des employés
- En novembre 2025, S&P a révisé ses perspectives à l'égard de Fortis et de certaines de ses filiales, les faisant passer de négatives à stables, citant l'amélioration du ratio des flux de trésorerie liés aux opérations par rapport à la dette de la Société et les progrès des filiales en ce qui a trait à l'atténuation des risques physiques, notamment ceux liés aux feux incontrôlés.

Le comité des ressources humaines a reconnu les progrès réalisés en 2025 et a conclu que les priorités liées à l'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés et aux changements climatiques avaient été bien mises en œuvre, ce qui a permis de surpasser la cible et la cible étendue, et la performance relative à cette mesure a été fixée à 170 %.

Engagement des employés (pondération de 5 %)

Nous avons continué de faire des progrès à l'égard de nos initiatives liées à l'engagement des employés en 2025. En 2025, la mesure liée à l'engagement des employés visait une amélioration du résultat du sondage sur l'engagement des employés à l'échelle de l'entreprise par rapport à celui obtenu en 2023.

Calcul du paiement

Le tableau ci-dessous indique les résultats cibles du sondage sur l'engagement à l'échelle de l'entreprise et nos niveaux de paiements connexes pour 2025.

Minimum (50 %)	Cible (100 %)	Cible étendue (150 %)	Maximum (200 %)
3,84	3,90	3,95	4,03

Si le résultat de notre sondage se situe dans la fourchette des niveaux de performance présentés, le multiplicateur est établi à l'aide d'une interpolation linéaire. L'attribution est plafonnée à 200 % de la cible et le paiement est égal à zéro si le niveau de performance n'est pas atteint (se reporter à la page 58 pour plus de détails).

Le comité des ressources humaines a pris acte des progrès réalisés en 2025 et a approuvé le paiement de 140 %, en fonction du résultat de l'ensemble de l'entreprise en matière d'engagement, soit 3,94, par rapport au niveau cible approuvé.

Performance liée à la durabilité et aux employés (suite)

Les cibles pour nos mesures de sécurité et de fiabilité ont été établies en fonction de nos résultats historiques et de la performance historique du groupe de référence du secteur.

Performance en matière de sécurité (pondération de 15 %)

Nouveauté en 2025 (se reporter à la page 50)

Aux fins de l'évaluation de la performance en matière de sécurité, nous avons instauré le taux du total d'incidents enregistrables, qui remplace le taux de fréquence de toutes les blessures, et avons mis en place une nouvelle mesure de la gravité des blessures. Ces mesures de sécurité sont toutes deux pondérées à 7,5 %.

Calcul du paiement

Les tableaux ci-dessous illustrent la façon dont nous évaluons la performance au chapitre de la sécurité.

Taux du total d'incidents enregistrables (7,5 %)

*Calculé en fonction du nombre total des blessures (aide médicale, service réduit et temps perdu)
par 200 000 heures travaillées*

Performance réelle par rapport à la cible	Paiement
En deçà du seuil (inférieur au minimum)	0 %
Minimum (cible +9 %)	50 %
Cible	100 %
Cible étendue (cible -2 %)	150 %
Maximum (cible -4 %)	200 %

En 2025, notre taux du total d'incidents enregistrables de 0,99 a été notre meilleur résultat jamais enregistré. Par rapport à notre cible de 1,14, notre performance s'est établie au niveau maximal, ce qui a donné lieu à un paiement de 200 %.

Gravité des blessures (7,5 %)

Calculé en pondérant chaque blessure (aide médicale, service réduit et temps perdu) en fonction de sa gravité

Performance réelle par rapport à la cible	Paiement
En deçà du seuil (inférieur au minimum)	0 %
Minimum (cible +4,5 %)	50 %
Cible	100 %
Cible étendue (cible -4,5 %)	150 %
Maximum (cible -9 %)	200 %

En 2025, la gravité des blessures a diminué, et nous avons atteint un taux de 0,90, ce qui constitue également le meilleur résultat enregistré pour Fortis. Par rapport à la cible de 0,92, nous avons atteint un paiement de 125 %. Nous demeurons déterminés à améliorer continuellement notre performance en matière de sécurité.

Fiabilité (pondération de 10 %)

Les cibles sur le plan de la fiabilité reflètent les mesures standards du secteur des services publics.

- Fiabilité du réseau électrique :
 - Indice de durée moyenne des interruptions du réseau par client (IDMIR) pour nos entreprises de services publics de distribution et de services publics intégrés, calculé au moyen de la méthode préconisée par les ingénieurs électriciens et électroniciens
 - Indisponibilité fortuite et soutenue de lignes (IFSL) pour ITC
- Performance du réseau de gaz : fuites de gaz par client

Calcul des paiements

En 2025, nous avons atteint ou dépassé le quartile supérieur pour la performance par rapport à nos pairs du secteur. Les tableaux ci-dessous illustrent la façon dont nous évaluons la performance au chapitre de la fiabilité de notre réseau électrique et de notre réseau de gaz.

IDMIR (4 %)		IFSL (ITC) (3 %, nouvelle pondération)		Performance du réseau de gaz (3 %, nouvelle pondération)	
Performance réelle par rapport à la cible	Paiement	Performance réelle par rapport à la cible	Paiement	Performance réelle par rapport à la cible	Paiement
En deçà du seuil (inférieur au minimum)	0 %	En deçà du seuil (inférieur au minimum)	0 %	En deçà du seuil (inférieur au minimum)	0 %
Minimum (cible +4 %)	50 %	Minimum (cible +20 %)	50 %	Minimum (cible +7 %)	50 %
Cible	100 %	Cible	100 %	Cible	100 %
Cible étendue (cible -2 %)	150 %	Cible étendue (cible -10 %)	150 %	Cible étendue (cible -7 %)	150 %
Maximum (cible -4 %)	200 %	Maximum (cible -20 %)	200 %	Maximum (cible -13 %)	200 %

Nous avons enregistré une solide performance en matière de fiabilité du réseau électrique (IDMIR) avec un résultat de 1,86 en 2025, par rapport à un objectif de 1,92. Ce résultat s’est traduit par un paiement de 175 %, soit près du maximum.

La fiabilité du réseau de transport (IFSL) d’ITC a été grandement touchée par des événements météorologiques en 2025, et nous avons enregistré un résultat de 87 par rapport à l’objectif de 70. Ce résultat est inférieur au seuil, et cette mesure n’a fait l’objet d’aucun paiement en 2025.

En 2025, nous avons dépassé le niveau cible en ce qui a trait au rendement du réseau de gaz (1,39 par rapport à notre objectif de 1,43). Ce résultat s’est traduit par un paiement de 120 % pour 2025.

Satisfaction de la clientèle (pondération de 5 %)

Changements apportés en 2025

Compte tenu de l’utilisation de diverses mesures de satisfaction de la clientèle dans l’ensemble de nos entreprises de services publics, le résultat au chapitre de la satisfaction de la clientèle pour Fortis a été calculé à l’échelle de l’entreprise au moyen du résultat réel au chapitre de la satisfaction de la clientèle pour 2025 de chaque filiale, pondéré en fonction du nombre de clients.

Pour 2025, notre résultat combiné en matière de satisfaction de la clientèle a presque atteint la cible, à 92,5 %. Nous demeurons déterminés à améliorer l’expérience client, en mettant l’accent sur l’abordabilité et la fiabilité. Nous mettons l’accent sur le contrôle des coûts, l’amélioration de l’efficacité et la mise en œuvre de pratiques novatrices afin d’en faire bénéficier la clientèle et les collectivités que nous desservons.

Résumé de la performance liée à la durabilité et aux employés pour 2025

	Cible	Résultat réel	Pondération	Résultat de l'incitatif annuel (% de la cible)
Durabilité et changements climatiques				
Atténuation des risques liés aux feux incontrôlés et aux changements climatiques	Évaluations des vulnérabilités liées aux changements climatiques dans l'ensemble de nos entreprises de services publics et mise en œuvre de programmes de coupure de l'alimentation pour des raisons de sécurité publique au sein de FortisAlberta, de FortisBC et d'UNS.	170 %	5,0 %	170,0 %
Performance liée aux employés				
Engagement des employés	Résultat du sondage sur l'engagement à l'échelle de l'entreprise : 60 ^e centile (3,90)	3,94	5,0 %	140,0 %
Sécurité – taux du total d'incidents enregistrables	1,14	0,99	7,5 %	200,0 %
Sécurité – gravité des blessures	0,92	0,90	7,5 %	125,0 %
Clientèle				
Fiabilité du réseau électrique				
– IDMIR	1,92	1,86	4,0 %	175,0 %
– IFSL (ITC)	70	87	3,0 %	0,0 %
Performance du réseau de gaz				
– Fuites de gaz par client	1,43	1,39	3,0 %	120,0 %
Satisfaction de la clientèle	Résultat réel annuel moyen des filiales de Fortis visées, pondéré en fonction du nombre de clients	92,5 %	5,0 %	92,5 %
Performance liée à la durabilité et aux employés pour 2025			40,0 %	137,8 %

2. Facteur de rendement individuel pour 2025 : pondération de 10 %

Chaque membre de la haute direction désigné est évalué en fonction de son rendement général en regard d'obligations redditionnelles clés et des priorités en matière de performance fonctionnelle pour 2025 indiquées ci-après. Aucune attribution incitative n'est accordée si le rendement individuel est jugé insatisfaisant.

David Hutchens, président et chef de la direction

Facteur de rendement individuel pour 2025 : 150 %

À titre de président et chef de la direction, M. Hutchens est chargé de fixer l'orientation stratégique et d'assurer le succès à long terme de Fortis. Il rend des comptes au conseil en matière de performance financière globale, de la progression de notre stratégie en matière de durabilité et du respect des attentes des actionnaires en matière de croissance et d'innovation. Il veille à ce que Fortis réponde aux attentes des parties prenantes en fournissant une énergie plus propre de manière sécuritaire, fiable et rentable, tout en dirigeant l'élaboration et l'évaluation du leadership de Fortis.

M. Hutchens a fait preuve d'un solide leadership stratégique en 2025. Sous sa direction, Fortis a effectué des dépenses d'investissement de 5,6 milliards de dollars et a présenté un nouveau programme d'investissement sur cinq ans record totalisant 28,8 milliards de dollars, ce qui représente une augmentation de 2,8 milliards de dollars par rapport au programme précédent.

Il a continué de mettre l'accent sur la fiabilité et la sécurité du réseau, et a enregistré une solide performance en 2025. Il a supervisé l'avancement des efforts d'adaptation aux changements climatiques, y compris la mise en œuvre des programmes de coupure de l'alimentation pour des raisons de sécurité publique dans plusieurs territoires, et a mis en œuvre des stratégies d'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés à l'échelle de l'entreprise.

En 2025, M. Hutchens a renforcé la résilience financière de Fortis grâce à une exécution disciplinée; il a contribué à l'atteinte d'un BPA ajusté de 3,53 \$ et a soutenu l'amélioration des notations, notamment l'élimination des perspectives négatives que S&P avait attribué à nos notations. Grâce à son leadership, il a également continué de favoriser des progrès significatifs en matière d'engagement des employés, grâce à la planification et à l'exécution de mesures à l'échelle de l'entreprise.

Il a également appuyé le perfectionnement des talents et la planification de la relève et a maintenu la position de chef de file de Fortis en matière de gouvernance. Sa vision stratégique, conjuguée à une exécution opérationnelle et financière sans failles, a donné lieu à une création de valeur importante et mesurable pour les actionnaires et les parties prenantes.

Jocelyn Perry, vice-présidente directrice et cheffe des finances

Facteur de rendement individuel pour 2025 : 150 %

À titre de vice-présidente directrice et cheffe des finances, M^{me} Perry est responsable de la gérance financière globale de Fortis, y compris la planification des investissements, la stratégie de financement et la vigueur du bilan dans le but de favoriser la croissance continue de Fortis. Elle supervise également la présentation de l'information financière, veille à l'intégrité des informations à fournir et dirige la stratégie de relations avec les investisseurs de Fortis.

En 2025, M^{me} Perry a fait preuve d'une solide gérance financière et d'un solide leadership en matière de marchés financiers. Elle a exécuté le plan de financement de 2025 de l'entreprise, y compris l'émission par la Société de billets de premier rang non garantis d'un montant de 600 millions de dollars et de billets subordonnés hybrides initiaux d'un montant de 750 millions de dollars, et la prorogation de la facilité de crédit renouvelable générale de 1,3 milliard de dollars jusqu'en 2030. Elle a également soutenu les activités d'optimisation du portefeuille d'actifs dans le cadre de la cession de nos placements aux îles Turks et Caicos et au Belize. Ces activités ont permis de renforcer davantage le bilan et d'accroître la souplesse du financement à l'appui de la stratégie de croissance des activités réglementées de Fortis.

M^{me} Perry a supervisé le plus important programme d'investissement de l'histoire de Fortis, en assurant discipline financière et disponibilité du capital, tout en offrant une croissance du BPA ajusté de 5 % en 2025, selon un taux de change constant entre le dollar américain et le dollar canadien. Elle a collaboré avec des agences de notation pour favoriser l'élimination des perspectives négatives que S&P avait attribué à nos notations et l'obtention de la première notation de Fortis accordée par Fitch. Elle a également exercé son leadership pour améliorer la stratégie en matière de relations avec les investisseurs de l'entreprise en communiquant clairement au sujet des activités réglementaires, des programmes d'investissement et de financement et des occasions de croissance.

La rigueur au chapitre de l'exécution et l'influence stratégique de M^{me} Perry ont été essentielles au renforcement de la santé financière de Fortis en 2025.

James Reid, vice-président directeur, Durabilité, et chef du contentieux

Facteur de rendement individuel pour 2025 : 140 %

En tant que vice-président directeur, Durabilité, et chef du contentieux, M. Reid dirige le programme de durabilité de l'ensemble de Fortis et supervise la direction stratégique et la gestion efficace des fonctions liées à la gouvernance, à la conformité, aux services juridiques, aux employés, aux relations gouvernementales et aux communications. Il est responsable de réduire au minimum les risques juridiques et réglementaires en conseillant Fortis et son conseil sur les questions juridiques et réglementaires importantes et en assurant de solides pratiques de gouvernance dans l'ensemble de l'organisation.

En 2025, M. Reid a fait preuve d'un solide leadership. Il a appuyé des initiatives clés du conseil en matière de gouvernance, notamment un processus d'évaluation amélioré du conseil, la planification de la relève du conseil et le recrutement. Sous sa direction, Fortis a maintenu sa position de chef de file en matière de gouvernance, obtenant de solides notations en matière de gouvernance de la part des principaux cabinets de services-conseils, ce qui a permis à Fortis de se classer première au palmarès des Board Games établi par The Globe and Mail pour 2025.

Sous la supervision de M. Reid, Fortis a continué de faire progresser son leadership en matière de durabilité dans un contexte difficile sur le plan des politiques externes. Fortis a poursuivi l'intégration de la planification des activités et des risques liés aux changements climatiques, a mené à terme des évaluations de la vulnérabilité aux changements climatiques dans toutes les filiales de services publics et a publié son bilan sur la durabilité de 2025, qui fait état des progrès réalisés à l'égard d'un éventail de priorités en matière de décarbonation et d'atténuation des risques liés aux changements climatiques.

M. Reid a également rehaussé la fonction de relations gouvernementales, en renforçant les activités de sensibilisation auprès des gouvernements et des décideurs canadiens à l'égard de questions de politique publique d'importance stratégique pour Fortis et ses parties prenantes. Il a également continué de faire progresser le perfectionnement des talents et la planification de la relève, en soutenant le développement d'un bassin de candidats à des postes de haute direction dans l'ensemble des filiales de Fortis. M. Reid a supervisé la réalisation d'améliorations significatives des résultats du sondage sur l'engagement des employés à l'échelle de l'entreprise.

Grâce à son leadership, il a favorisé une solide gouvernance, a suscité la confiance des parties prenantes et a assuré l'harmonisation des stratégies liées à la durabilité, aux questions juridiques, aux employés et aux relations gouvernementales avec les priorités de l'entreprise.

Gary Smith, vice-président directeur, Exploitation et technologie

Facteur de rendement individuel pour 2025 : 140 %

À titre de vice-président directeur, Exploitation et technologie, M. Smith supervise les activités liées à la performance opérationnelle, à la sécurité, à la fiabilité et aux dépenses d'investissement dans l'ensemble de Fortis. Il est également chargé de diriger les activités liées à la cybersécurité et à la technologie.

En 2025, M. Smith a assuré la supervision stratégique de la mise en œuvre du programme d'investissement de 5,6 milliards de dollars et l'établissement du nouveau programme d'investissement pluriannuel de 28,8 milliards de dollars. À titre de membre de la haute direction, son leadership a renforcé l'excellence opérationnelle, ce qui a permis d'enregistrer une performance atteignant ou dépassant le quartile supérieur de l'ensemble de nos pairs du secteur en ce qui concerne la fiabilité de notre réseau de gaz et d'électricité et d'obtenir les meilleurs résultats jamais enregistrés par l'ensemble du groupe Fortis en matière de sécurité. Il a également supervisé l'avancement des efforts en matière d'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés, y compris la mise en œuvre des programmes de coupure de l'alimentation pour des raisons de sécurité publique dans plusieurs territoires.

M. Smith a mis à contribution son leadership afin de soutenir la progression des activités visant à assurer la préparation du plan de réaction de l'entreprise aux incidents en matière de cybersécurité. Il a également assuré une surveillance stratégique menant à la mise en œuvre de technologies opérationnelles novatrices pour améliorer la détection des feux incontrôlés, la connaissance de la situation et la performance du réseau.

M. Smith a supervisé la transition réussie des activités aux îles Turks et Caicos et au Belize à la suite de leur cession, assurant ainsi la continuité opérationnelle. Il a continué de superviser le projet Wataynikaneyap Power après sa construction, assurant ainsi une transition sans heurts vers l'intégration opérationnelle.

Grâce à son leadership, la résilience opérationnelle, l'état de préparation aux incidents en matière de cybersécurité et l'innovation à l'échelle de l'entreprise ont été grandement améliorés.

Stuart Lochray, vice-président directeur, Stratégie et développement de l'entreprise

Facteur de rendement individuel pour 2025 : 150 %

À titre de vice-président directeur, Stratégie et développement de l'entreprise, M. Lochray supervise la stratégie d'entreprise de Fortis et toutes les activités de développement des affaires. Il est responsable de diriger les activités de Fortis sur les marchés financiers à l'appui de la stratégie à court et à long terme de Fortis, de gérer les relations bancaires à l'échelle de l'entreprise et de superviser les émissions sur les marchés financiers.

M. Lochray a fait preuve d'un solide leadership dans les activités liées aux marchés financiers en 2025, notamment dans le cadre de l'émission réussie de titres d'emprunt à long terme de 2,7 milliards de dollars dans l'ensemble de l'entreprise, dont des billets de premier rang non garantis d'un montant de 600 millions de dollars et des billets subordonnés hybrides initiaux d'un montant de 750 millions de dollars, ainsi que de la prorogation de la facilité de crédit générale, assurant ainsi un accès à des capitaux suffisants pour mettre en œuvre la stratégie à long terme de Fortis.

Il a aidé les équipes des filiales à évaluer les nouvelles occasions de croissance découlant des changements de politiques fédérales et étatiques, des processus de transport concurrentiels et de l'évolution des conditions du marché de l'énergie. M. Lochray a également supervisé les activités d'optimisation de notre portefeuille d'actifs en 2025 dans le cadre de la cession de nos placements aux îles Turks et Caicos et au Belize.

M. Lochray a collaboré aux discussions à l'échelle de l'entreprise avec des agences de notation, ce qui a mené à l'élimination des perspectives négatives que S&P avait accordé à nos notations et à l'obtention de la première notation de Fortis accordée par Fitch.

Son leadership stratégique a renforcé la capacité de Fortis à réaliser une croissance à long terme des activités réglementées, à maintenir la confiance du marché et à faire progresser les priorités stratégiques de l'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 permet d'aligner leurs intérêts sur 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

- Unités d'actions liées au rendement (UALR)
- Unités d'actions restreintes (UAR)

Une tranche de 75 % de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de la haute direction est fondée sur la performance et versée sous forme d'attributions d'UALR. La tranche de 25 % restante est liée à la continuité du service et versée sous forme d'UAR.

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 2025 ont été les suivantes :

	Valeur totale de l'attribution cible ¹ (en % du salaire)	Composition de l'incitatif	
		UALR	UAR
David Hutchens Président et chef de la direction	575 %	75 %	25 %
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice et cheffe des finances	250 %	75 %	25 %
James Reid Vice-président directeur, Durabilité, et chef du contentieux	210 %	75 %	25 %
Gary Smith Vice-président directeur, Exploitation et innovation	210 %	75 %	25 %
Stuart Lochray Vice-président directeur, Stratégie et développement de l'entreprise	190 %	75 %	25 %

1. Les attributions cibles ont été augmentées pour 2025 à la suite d'une analyse comparative par rapport à celles des chefs de la direction du groupe de comparaison de la rémunération de 2025. Nous cibons une rémunération de la haute direction se situant approximativement au point médian du marché. La hausse appliquée en 2025 nous positionne près du point médian du groupe de comparaison.

UALR

Acquisition des droits

Les droits relatifs aux UALR sont acquis et gagnés à une date ultérieure à laquelle les critères de paiement sont évalués par le comité des ressources humaines en fonction de mesures prédéterminées, après la date de fin de la période visée par les critères de paiement.

Paiement

Le paiement s'établit dans une fourchette de 0 % à 200 % de la cible. Les UALR attribuées précédemment en vertu du régime d'UALR de 2015 sont réglées en trésorerie 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 à la source.

Les UALR attribuées en 2025 ont été émises en vertu du régime général, lequel permet le règlement en trésorerie ou en actions ordinaires propres de Fortis. En vertu du régime général, la valeur en trésorerie d'une UALR dont les droits ont été acquis est égale au cours du marché d'une action de Fortis au moment pertinent, calculé selon le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions pour une période de cinq jours à la TSX pour les contribuables canadiens et à la NYSE pour tous les autres participants. Le règlement des droits relatifs aux UALR en vertu du régime général est, dans chaque cas, assujéti aux obligations relatives aux retenues d'impôt à la source applicables.

Les UALR permettent de recevoir 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 notation 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 est un samedi ou un dimanche).

Se reporter à la page 85 pour en savoir davantage sur le régime général.

Rémunération liée à la performance

La valeur finale de l'attribution repose sur notre performance calculée en fonction de mesures prédéterminées (se reporter à la page 69). 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'UALR au moment de leur attribution ou par la suite.

Exercice du pouvoir discrétionnaire

Le comité peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour tenir compte de tout élément extraordinaire survenu durant la période de performance de trois ans lorsqu'il établit le paiement. Depuis 2024, en vertu du régime général, le comité peut, à son gré, exiger le règlement des attributions en actions, sous réserve d'une période d'acquisition des droits maximale de trois ans pour ces attributions.

UAR

Les UAR attribuées précédemment en vertu du régime d'UAR de 2020 sont réglées en trésorerie ou en actions ordinaires de Fortis achetées à la TSX ou à la NYSE 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 à la source. 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 UAR dont les droits sont acquis, ce règlement étant assujéti aux impôts applicables. Cette exigence a été éliminée du régime général pour toutes les attributions, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2024.

Les UAR attribuées en 2025 ont été émises en vertu du régime général, lequel permet le règlement en trésorerie ou en actions ordinaires propres de Fortis. En vertu du régime général, la valeur en trésorerie d'une UAR dont les droits ont été acquis est égale au cours du marché d'une action de Fortis au moment pertinent, calculé selon le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions pour une période de cinq jours à la TSX pour les contribuables canadiens et à la NYSE pour tous les autres participants. Le règlement des droits relatifs aux UAR en vertu du régime général est, dans chaque cas, assujéti aux obligations relatives aux retenues d'impôt à la source applicables.

Les UAR permettent de recevoir 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.

Se reporter à la page 85 pour en savoir davantage sur le régime général.

Options sur actions – Aucune attribution depuis 2022

Acquisition des droits

Les droits relatifs aux options sur actions en circulation étaient acquis à hauteur de 25 % par année à compter du premier anniversaire de l'attribution et expiraient après 10 ans. Les droits relatifs aux options sur actions ont tous été acquis.

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 au-delà du prix d'exercice.

Attributions incitatives à long terme en 2025

	UALR ^{1, 2}			UAR ^{1, 2}		
	Valeur à l'attribution	Nombre d'UALR	En % de la rémunération directe totale en 2025	Valeur à l'attribution	Nombre d'UAR	En % de la rémunération directe totale en 2025
David Hutchens	7 756 570 \$	129 237	51,8 %	2 585 523 \$	43 079	17,3 %
Jocelyn Perry	1 406 250 \$	23 423	41,1 %	468 750 \$	7 808	13,7 %
James Reid	1 149 750 \$	19 151	37,9 %	383 250 \$	6 384	12,7 %
Gary Smith	1 149 750 \$	19 151	37,9 %	383 250 \$	6 384	12,7 %
Stuart Lochray	855 000 \$	14 241	36,0 %	285 000 \$	4 747	12,0 %

1. Les attributions d'UALR et d'UAR figurant dans le tableau ont été arrondies.
2. Les attributions d'UALR et d'UAR 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 2024 de 1,00 \$ US pour 1,4389 \$.

Attributions d’UALR et d’UAR en 2025

Les UAR et les UALR de 2025 ont été attribuées le 1^{er} janvier 2025 en vertu du régime général (se reporter à la page 85) conformément aux politiques de rémunération de la haute direction de Fortis. La valeur à l’attribution a été divisée par 60,0365 \$, 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 2024, aux fins du calcul du nombre d’unités attribuées à nos membres de la haute direction canadiens, et par 41,7110 \$ US, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la NYSE pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2024, aux fins du calcul du nombre d’unités attribuées à tous les autres participants.

Critères de performance pour les UALR

La période de performance pour les unités d’actions liées au rendement de 2025 est une période de trois ans commençant le 1^{er} janvier 2025 et se terminant à la date de fin de la période visée par les critères de paiement, soit le 31 décembre 2027. Les droits relatifs aux UALR sont acquis et gagnés à une date ultérieure à laquelle les critères de paiement sont évalués par le comité des ressources humaines en fonction de mesures prédéterminées, tel qu’il est présenté ci-dessous, après la date de fin de la période visée par les critères de paiement :

- notre BPA cumulatif sur trois exercices en regard du BPA cible pour la période (45 %);
- notre RTA sur trois exercices par rapport au RTA de sociétés faisant partie du groupe de référence pour la performance (45 %);
- nos activités d’adaptation aux changements climatiques et d’atténuation de leur incidence et les mesures visant à appuyer la réduction des émissions de GES (10 %).

Le multiplicateur du paiement relatif à chaque mesure est égal à zéro si nous n’atteignons pas le seuil de performance minimale, et il est plafonné à 200 % en cas de performance maximale. À la date d’attribution, notre notation à long terme attribuée par S&P était de A-.

Au sujet de notre BPA cumulatif

BPA cumulatif sur trois exercices de Fortis par rapport à la cible	Multiplicateur du paiement	
En deçà du seuil (inférieur au minimum)	0 %	Nous avons fixé quatre niveaux de performance pour le critère du BPA cumulatif. Le comité des ressources humaines a fixé le BPA cumulatif cible pour les attributions d’UALR de 2025 d’après notre plan d’entreprise annuel, 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.
Minimum (cible -6 %)	50 %	
Cible	100 %	
Cible étendue (cible +3 %)	150 %	
Maximum (cible +6 %)	200 %	

Si notre BPA cumulatif surpasse les niveaux de performance présentés ci-dessus, 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 23 sociétés ouvertes de services publics en Amérique du Nord avec lesquelles nous rivalisons pour les investisseurs. Pour les attributions d’UALR de 2025, le groupe de référence pour la performance aux fins du RTA est le même que celui en fonction duquel nos attributions d’UALR ont été mesurées en 2024 et comprend les sociétés suivantes :

Alliant Energy Corp.	Consolidated Edison, Inc.	Eversource Energy	PPL Corp.
Ameren Corp.	DTE Energy Co.	FirstEnergy Corp.	Public SVC Enterprise Group
Atmos Energy Corp.	Edison International	Hydro One Ltd.	TC Energy Corporation
CMS Energy Corp.	Emera Inc.	NiSource Inc.	WEC Energy Group
Canadian Utilities Ltd.	Enbridge Inc.	Pinnacle West Capital Corp.	Xcel Energy Inc.
CenterPoint Energy, Inc.	Entergy Corp.		

Les sociétés présentées ci-dessus ont été approuvées par le comité des ressources humaines sur le fondement de plusieurs critères, dont la taille et la complexité de l’entreprise.

Le tableau suivant présente la médiane pour le groupe par rapport à celle de Fortis en date du 31 décembre 2024.

	Capitalisation boursière (en millions de dollars)	Total des produits (en milliers de dollars)	Total de l'actif (en milliers de dollars)	Ratio d'endettement (en %)	Rendement de l'action (en %)
Médiane	33 004 \$	11 782 382 \$	64 169 386 \$	60,79 %	3,61 %
Fortis	29 823 \$	11 508 000 \$	73 486 000 \$	56,61 %	4,12 %

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 exercices de Fortis par rapport au RTA du groupe de référence pour la performance	Multiplicateur du paiement	
En deçà du seuil (inférieur au minimum)	0 %	Le seuil de performance du RTA pour un paiement maximum est de P85 ou plus.
Minimum : P30	50 %	
Cible : P50 (médiane)	100 %	
Maximum : P85 ou plus	200 %	

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 performance liée aux changements climatiques (nouvelle mesure en 2025)

Notre performance liée aux changements climatiques sera fondée sur la réalisation d'initiatives visant à faire progresser l'adaptation aux changements climatiques et à appuyer la réduction des émissions de GES à l'échelle de l'entreprise.

Minimum (50 %)	Cible (100 %)	Performance supérieure (>100 % à 200 %)
Faire progresser les activités d'adaptation aux changements climatiques et d'atténuation de leur incidence dans l'ensemble de l'entreprise	Atteinte du seuil et mise en place de mesures visant à soutenir la réduction des émissions de GES dans l'ensemble de nos filiales	Atteinte de la cible et réalisation des mesures liées aux changements climatiques prévues

Paiement au titre des UALR en 2025 (UALR attribuées en 2022)

Les droits relatifs aux UALR attribuées en 2022 en vertu du régime d’UALR de 2015 ont été acquis le 1^{er} janvier 2025 en fonction de notre performance sur trois exercices pour les trois mesures prédéterminées suivantes :

- notre BPA cumulatif sur trois exercices en regard de notre BPA cible pour la période (pondération de 45 %);
- notre RTA sur trois exercices par rapport au RTA de sociétés faisant partie du groupe de référence pour la performance (pondération de 45 %);
- notre performance en matière de réduction des émissions de carbone (pondération de 10 %).

Notre RTA a été évalué par rapport au groupe de référence pour la performance approuvé en 2022, composé de 25 sociétés ouvertes de services publics en Amérique du Nord avec lesquelles nous rivalisons pour les investisseurs.

Le multiplicateur du paiement d’UALR pour 2022, qui s’élève à 118 %, a été calculé comme suit :

45 %

x

Paiement au titre du BPA cumulatif de 194,1 % de Fortis

+

45 %

x

Paiement au titre du RTA relatif de 68,3 % de Fortis

+

10 %

x

Paiement au titre de la réduction des émissions de carbone de 0 % de Fortis

=

Multiplicateur du paiement des UALR pour 2022

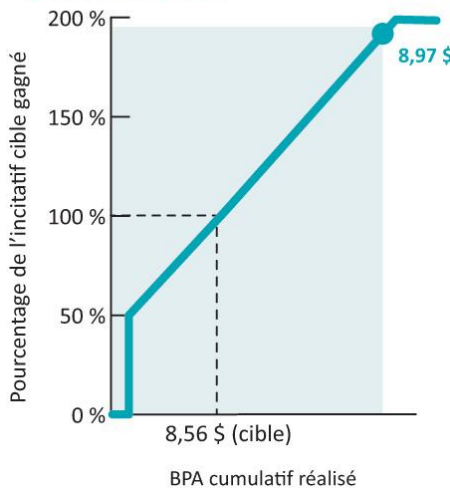
118,0 %

BPA cumulatif Pondération de 45 %	+	RTA relatif Pondération de 45 %	+	Réduction des émissions de carbone Pondération de 10 %
---	---	---	---	--

Cibles et niveaux de paiements :

Minimum (50 %)	Cible (100 %)	Cible étendue (150 %)	Maximum (200 %)
8,22 \$	8,56 \$	8,82 \$	8,99 \$

ÉVALUATION DU BPA CUMULATIF

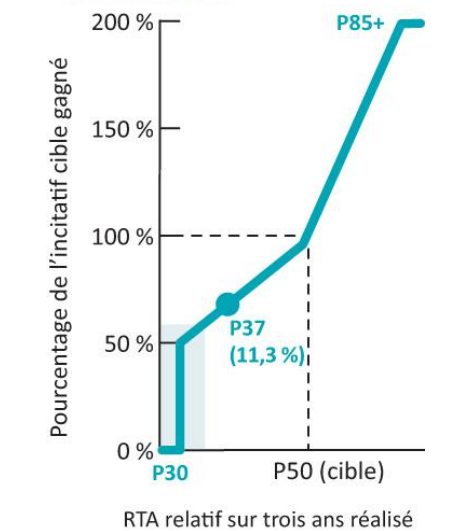


Le graphique ci-dessus illustre notre BPA ajusté¹ cumulatif sur trois exercices de 8,97 \$, ce qui a donné lieu à un paiement de 194,1 %.

Cibles et niveaux de paiements :

Minimum (50 %)	Cible (100 %)	Maximum (200 %)
P30 (9,3 %)	P50 (16,4 %)	P85 ou plus (46,7 %)

PERFORMANCE DU RTA RELATIF

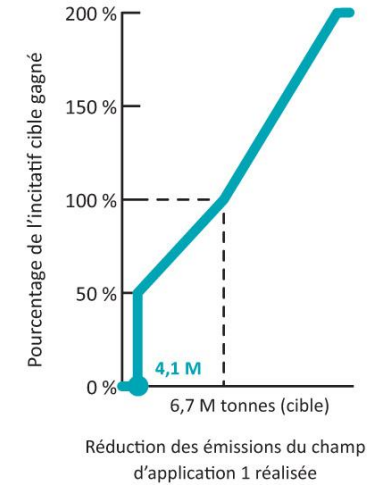


Le graphique ci-dessus illustre notre RTA relatif sur trois exercices de 11,3 %, qui se situe au 37^e centile de la performance aux fins des UALR du groupe de référence en 2022, ce qui a donné lieu à un paiement de 68,3 %.

Cibles et niveaux de paiements :

Minimum (50 %)	Cible (100 %)	Cible étendue (150 %)	Maximum (200 %)
5,0 M	6,7 M	8,4 M	10 M

PERFORMANCE EN MATIÈRE DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CARBONE



Le graphique ci-dessus illustre notre performance en matière de réduction des émissions cumulatives de GES du champ d'application 1 sur trois exercices de 4,1 millions de tonnes, laquelle est inférieure au niveau minimal, ce qui a donné lieu à un paiement de néant.

1. Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis (se reporter à la page 97).

La solide performance du BPA est grandement attribuable aux nouveaux paramètres du coût du capital approuvés pour FortisBC avec prise d’effet le 1^{er} janvier 2023, aux conditions météorologiques avantageuses et aux résultats favorables au titre des demandes de révision des tarifs en Arizona et à la croissance de la base tarifaire supérieure à la cible. Le BPA cumulatif réel et le paiement connexe lié aux UALR attribuées en 2022 ont été ajustés pour exclure l’incidence nette de (0,15) \$ liée à : i) l’incidence de la hausse des taux de change moyens entre le dollar américain et le dollar canadien, qui étaient supérieurs de 0,05 \$ aux taux reflétés dans le BPA cible; ii) l’incidence sur le bénéfice de la cession d’Aitken Creek en novembre 2023; et iii) l’incidence défavorable sur le bénéfice de la période précédente de la décision de la Federal Energy Regulatory Commission (FERC) à l’égard du RCP de base de MISO, rendue en octobre 2024. Se reporter aux mesures non conformes aux PCGR des États-Unis à la page 97.

Les ajustements ont été effectués de sorte que, pour l’attribution d’UALR en 2022, 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.

Une mesure de réduction des émissions de carbone a été prise en compte pour la première fois dans le cadre de l’attribution d’UALR de 2022 et, malgré une forte réduction des émissions de carbone durant la période d’attribution, nous n’avons pas atteint le seuil de performance à l’égard de cette mesure. La hausse des prix du gaz naturel et du marché ainsi que les températures estivales records en Arizona en 2023 et en 2024 se sont traduites par une utilisation plus importante que prévu des ressources de production d’énergie à partir de combustibles fossiles pour soutenir la fiabilité et l’abordabilité pour la clientèle. Bien que les émissions directes aient diminué de 17 % au cours de la période de trois ans, elles sont demeurées plus élevées que la cible.

En date du 31 décembre 2024, S&P nous attribuait la notation à long terme de A-.

Le tableau ci-après présente le calcul appliqué aux paiements des attributions d’UALR de 2022 en fonction du multiplicateur, soit 118 %, et la valeur réalisée. Les montants des paiements tiennent compte de l’arrondissement au nombre entier le plus près.

	Multiplicateur du paiement	x	Nombre d’UALR attribuées	+	Nombre d’UALR reçues à titre d’équivalents de dividendes	x	Cours moyen pondéré en fonction du volume	=	Paiement	Valeur réalisée en % de la valeur à l’attribution
David Hutchens ¹	118,0 %		80 328		10 262		60,04 \$		7 075 768 \$	131 %
Jocelyn Perry ²	118,0 %		19 487		2 489		60,04 \$		1 556 882 \$	131 %
James Reid ^{2,3}	118,0 %		16 150		2 041		60,04 \$		1 288 750 \$	131 %
Gary Smith ²	118,0 %		16 208		2 071		60,04 \$		1 294 949 \$	131 %
Stuart Lochray ²	118,0 %		10 314		1 318		60,04 \$		824 059 \$	131 %

1. L’attribution de M. Hutchens est fondée sur un montant de 47,35 \$ 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 2024 de 60,04 \$, converti en dollars américains selon le taux de change applicable aux UALR attribuées en vigueur le 31 décembre 2021 (le jour ouvrable précédant la date d’attribution) de 1,00 \$ US pour 1,2678 \$. Le montant a été converti en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen pour 2025 de 1,00 \$ US pour 1,3978 \$.
2. L’attribution est fondée sur un montant de 60,04 \$, 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 2024.
3. L’attribution de M. Reid comprend une attribution additionnelle calculée au prorata, avec prise d’effet le 1^{er} juillet 2022, pour tenir compte des responsabilités supplémentaires découlant de sa nomination à titre de vice-président directeur, Durabilité, et chef du contentieux.

Paieement au titre des UAR en 2025 (UAR attribuées en 2022)

Les droits relatifs aux UAR attribuées en 2022 ont été acquis le 1^{er} janvier 2025 et le tableau ci-après présente le calcul appliqué aux paiements et la valeur réalisée.

			Nombre d’UAR attribuées	+	Nombre d’UAR reçues à titre d’équivalents de dividendes	x	Cours moyen pondéré en fonction du volume	=	Paiement	Valeur réalisée en % de la valeur d’attribution
David Hutchens ¹			26 776		3 421		60,04 \$		1 998 804 \$	111 %
Jocelyn Perry ²			6 496		830		60,04 \$		439 797 \$	111 %
James Reid ²			5 010		640		60,04 \$		339 201 \$	111 %
Gary Smith ²			5 403		690		60,04 \$		365 805 \$	111 %
Stuart Lochray ²			3 438		439		60,04 \$		232 785 \$	111 %

1. L’attribution de M. Hutchens est fondée sur un montant de 47,35 \$ 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 2024 de 60,04 \$, converti en dollars américains selon le taux de change applicable aux UAR attribuées en vigueur le 31 décembre 2021 (le jour ouvrable précédant la date d’attribution) de 1,00 \$ US pour 1,2678 \$. Le montant a été converti en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen pour 2025 de 1,00 \$ US pour 1,3978 \$.
2. L’attribution est fondée sur un montant de 60,04 \$, 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 2024.

Paielement au titre des UALR en 2026 (UALR attribuées en 2023)

Les droits relatifs aux UALR attribuées en 2023 ont été acquis le 1^{er} janvier 2026 en fonction de notre BPA cumulatif comparé au BPA cible, de notre RTA relatif et de notre performance en matière de réduction des émissions de carbone pour la période de trois exercices visée par les UALR, qui ont ensuite été modifiés en multipliant le paiement combiné par un (1), plus ou moins 5 %, en fonction de l'atteinte des objectifs de représentation des dirigeants à l'échelle de l'entreprise sur la période de trois ans.

Notre RTA sur trois exercices de 45,2 % s'est établi au 80^e centile du groupe de référence pour la performance, ce qui s'est traduit par un paiement de 186,3 %. La vigueur de notre performance financière a permis de dégager un BPA cumulatif sur la période de performance de trois exercices de 9,54 \$, pour un résultat de 152,6 %. Le BPA au cours de cette période reflète la croissance globale plus élevée de la base tarifaire, l'ajustement des coûts à Central Hudson, les nouveaux paramètres relatifs au coût du capital approuvés pour FortisBC, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023, les résultats solides en Arizona et la croissance de la clientèle en Alberta.

En ce qui concerne l'attribution d'UALR de 2023, nous avons atteint la cible en matière de réduction des émissions de carbone d'après la moyenne de nos émissions du champ d'application 1 sur trois exercices de 7,9 millions de tonnes à l'échelle de l'entreprise.

Le comité des ressources humaines a reconnu les améliorations significatives dans la représentation des membres de la haute direction, ce qui a donné lieu à l'application d'un modificateur positif de 1,05 fois au résultat du paiement combiné pour 2026 relativement à l'attribution d'UALR de 2023.

Il en a résulté un multiplicateur du paiement combiné de 170,6 % calculé comme suit :

$$\left[45 \% \times \begin{array}{l} \text{Paiement au} \\ \text{titre du BPA} \\ \text{cumulatif de} \\ \mathbf{152,6 \%^1} \\ \text{de Fortis} \end{array} \right] + \left[45 \% \times \begin{array}{l} \text{Paiement} \\ \text{au titre du} \\ \text{RTA relatif} \\ \text{de } \mathbf{186,3 \%} \\ \text{de Fortis} \end{array} \right] + \left[10 \% \times \begin{array}{l} \text{Paiement au titre} \\ \text{de la réduction} \\ \text{des émissions} \\ \text{de carbone de} \\ \mathbf{100 \% \text{ de Fortis}} \end{array} \right] = \mathbf{162,5 \%} \times \left[\begin{array}{l} \text{Multiplication} \\ \text{par 1, plus ou} \\ \text{moins 5 \%,} \\ \mathbf{1,05} \end{array} \right] = \begin{array}{l} \text{Multiplicateur du} \\ \text{paiement des} \\ \text{UALR de 2023} \\ \mathbf{170,6 \%} \end{array}$$

1. Le BPA cumulatif réel et le paiement connexe lié aux UALR attribuées en 2023 ont été ajustés pour exclure l'incidence nette de (0,20) \$ sur le BPA liée à : i) la hausse annuelle réelle des taux de change moyens entre le dollar américain et le dollar canadien par rapport à la cible; ii) la perte découlant de la cession, en 2025, de Fortis Belize, de Belize Electricity et de FortisTCL, de même que l'incidence dilutive sur le bénéfice des cessions conclues en 2025 après la conclusion; iii) l'incidence sur le bénéfice de la cession d'Aitken Creek en novembre 2023; et iv) l'incidence défavorable sur le bénéfice de la période précédente de la décision de la FERC à l'égard du RCP de base de MISO, rendue en octobre 2024. Se reporter aux mesures non conformes aux PCGR des États-Unis à la page 97.

L'attribution d'UALR de 2023 est fondée sur un montant de 71,07 \$, 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 2025.

D'autres détails sur le paiement effectué en 2026 en ce qui a trait aux attributions d'UALR de 2023, y compris les montants payés à chaque membre de la haute direction désigné, seront inclus dans notre circulaire d'information de la direction de 2027.

Paielement au titre des UAR en 2026 (UAR attribuées en 2023)

Les droits relatifs aux UALR attribuées en 2023 ont été acquis le 1^{er} janvier 2026, et le calcul du paiement lié aux UALR était fondé sur un montant de 71,07 \$, 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 2025.

D'autres détails sur le paiement effectué en 2026 en ce qui a trait aux attributions d'UAR de 2023, y compris les montants payés à chaque membre de la haute direction désigné, seront inclus dans notre circulaire d'information de la direction de 2027.

Régime d'achat d'actions à l'intention des employés (RAAE)

Contexte

Tous les membres de la haute direction désignés peuvent participer au RAAE. En 2025, 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 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 un minimum de 1 % et jusqu'à un maximum de 10 % de leur salaire de base annuel au cours d'une année civile, et les dividendes sont réinvestis. La participation est facultative et le régime est accessible aux employés qui sont des résidents canadiens et américains, ainsi qu'aux employés d'autres pays qui ont le droit d'y participer. Les prestations du régime sont incessibles.

Chaque cotisation 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 émises à même les actions propres. 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 propres 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 propres pour régler les achats effectués par les employés dans le cadre du régime (se reporter à la section Renseignements sur le régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres aux pages 83 et suivantes).

Le RAAE interdit l'achat d'actions pour le compte d'initiés de Fortis, y compris les membres de la haute direction désignés, 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 de un an dépasse 10 % des actions ordinaires émises et en circulation de Fortis.

En date du 31 décembre 2025, 1 168 512 actions ordinaires pouvaient être émises aux termes du RAAE, soit 0,23 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation en date du 31 décembre 2025. Depuis la création de ce régime en 2012, 6 522 253 actions ont été achetées par les employés dans le cadre du RAAE, soit 1,29 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation en date du 31 décembre 2025. Les actionnaires ont approuvé le troisième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012, dans sa forme modifiée et mise à jour, qui prévoit une augmentation de la réserve d'actions dans le cadre du régime de 3 000 000 d'actions, soit 0,59 % du nombre total d'actions émises et en circulation en date de la présente circulaire, lors de notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2022.

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

	2025	2024	2023
Nombre d'actions achetées	511 417	589 621	582 387
Nombre moyen pondéré d'actions en circulation	503 452 349	494 767 138	486 317 570
Taux d'absorption	0,10 %	0,12 %	0,12 %

Achat d'actions aux termes du régime

Les actions peuvent être des actions émises à même les actions propres ou des actions acquises sur le marché libre à la TSX ou à la NYSE par Computershare, l'agent administratif. Les actions émises à même les actions propres seront acquises à la juste valeur de marché à la date de l'achat. La *juste valeur de marché* désigne le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions de Fortis à la TSX durant les cinq derniers jours de bourse précédant 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 relatifs aux actions achetées aux termes du RAAE deviennent acquis immédiatement, sauf les droits relatifs aux actions achetées à l'aide de la cotisation de l'employeur, lesquelles doivent être détenues pendant un an ou jusqu'à la cessation d'emploi, selon la première éventualité.

Bien que le régime n'établisse aucun nombre maximum d'actions pouvant être émises en faveur d'un employé individuel, la cotisation maximale d'un employé admissible ne peut dépasser 10 % de son salaire de base annuel durant une année donnée, ce qui limite le nombre d'actions pouvant être émises en faveur d'une même personne aux termes du régime.

Cotisations 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 données en garantie 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 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 cotisations 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. Les participants en congé parental sont autorisés à participer de façon continue pendant leur congé.

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 cotisation 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 des approbations réglementaires applicables :

- 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 cotisations admissibles des employés au régime, pourvu que les cotisations ne dépassent pas 25 % du salaire de base de l'employé;
- les modifications apportées à la définition de la cotisation 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 cotisations 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 cotisation de l'employeur pour prévoir une aide financière aux employés qui excède 25 % de la cotisation 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.

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 équivalant aux leurs, jusqu'à concurrence du plafond de cotisation au REER établi par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (32 490 \$ en 2025).

Régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées à l'intention des employés

Tous les membres de la haute direction désignés, 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 de base annuel et de l'incitatif annuel du participant en sus du seuil nécessaire pour atteindre le plafond de cotisation annuelle au REER ou de retraite, 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 désigné 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. Ce régime assure à M. Hutchens des prestations fondées sur un maximum de 25 années de service et 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 à l'intention de 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 aux termes de ce régime est conforme au régime de retraite 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, les gains mensuels moyens de M. Hutchens, qui comprennent l'incitatif annuel, ont été plafonnés aux fins du régime de retraite complémentaire à prestations déterminées auquel il participe et n'augmenteront plus.

Régime 401(k) et régimes de rémunération différée

La Société verse au compte du régime 401(k) de M. Hutchens une cotisation correspondant à 100 % de la cotisation de M. Hutchens, jusqu'à concurrence de 4,5 % de son salaire de base, sous réserve des limites applicables aux cotisations fixées par l'IRS.

Le 1^{er} janvier 2018, M. Hutchens a commencé à participer au régime de rémunération différée d'UNS Energy Corporation. UNS Energy accumule un montant correspondant à 13 % de la tranche de son salaire de base annuel et de l'incitatif annuel qui est supérieure à ses gains mensuels moyens établis aux fins des régimes de retraite à prestations déterminées auxquels il participe, 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.

Se reporter à la rubrique « Prestations de retraite » qui commence à la page 92 pour les tableaux des régimes de retraite et des renseignements sur nos cotisations aux régimes de retraite en 2025.

Autres avantages et avantages indirects

Les membres de la haute direction désignés reçoivent divers avantages et avantages indirects dans le cadre d'un programme de rémunération concurrentiel :

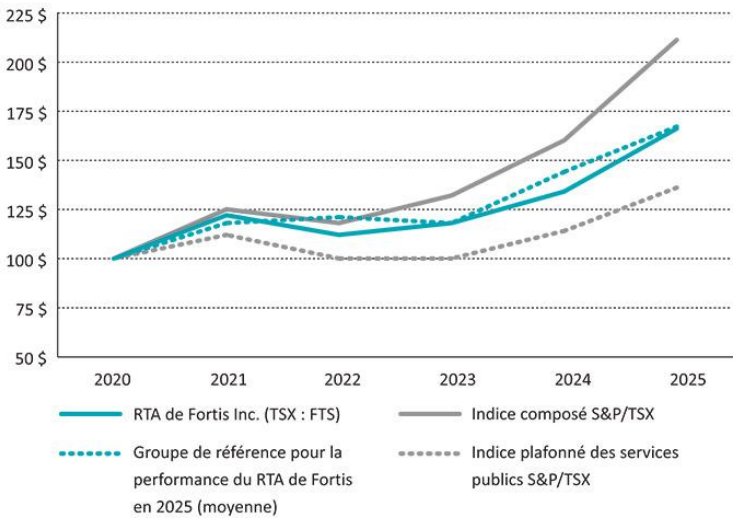
- des assurances vie, maladie, invalidité de longue durée, dentaire, combinées à des avantages connexes;
- un véhicule d'entreprise (y compris les coûts normaux d'entretien et d'exploitation) ou une allocation d'automobile;
- des prestations de maladie des retraités.

Rendement de l'action et coût lié à la direction

Le graphique ci-contre compare notre RTA des cinq derniers exercices au rendement de notre groupe de référence pour la performance aux fins du RTA pour 2025, de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice plafonné des services publics S&P/TSX. Ce graphique suppose qu'une somme de 100 \$ a été investie dans nos actions ordinaires, dans notre groupe de référence pour la performance aux fins du RTA pour 2025 et dans les deux indices boursiers le 31 décembre 2020, et que les dividendes ont été réinvestis durant la période.

Pour la période de cinq ans, le RTA de Fortis a été en grande partie conforme à la moyenne du RTA de notre groupe de référence et a surpassé celui de l'indice plafonné des services publics S&P/TSX. Le rendement inférieur par rapport à l'indice composé S&P/TSX est vraisemblablement attribuable à la vigueur dans les secteurs des services bancaires, de l'énergie et minier, et à une reprise de l'ensemble du marché de 2023 à 2025 marquée par la hausse générale de l'appétence au risque.

PERFORMANCE DU RTA



(aux 31 décembre)	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Actions ordinaires de Fortis (TSX : FTS)	100 \$	122 \$	112 \$	118 \$	134 \$	166 \$
Groupe de référence pour la performance aux fins du RTA de Fortis pour 2025 (moyenne) (se reporter à la page 74)	100 \$	118 \$	121 \$	118 \$	144 \$	167 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	125 \$	118 \$	132 \$	160 \$	211 \$
Indice plafonné des services publics S&P/TSX	100 \$	112 \$	100 \$	100 \$	114 \$	136 \$
Augmentation (diminution) du RTA des actions ordinaires de Fortis par rapport à l'exercice précédent (en %)	—	21,8 %	(7,9) %	4,8 %	14,2 %	23,9 %

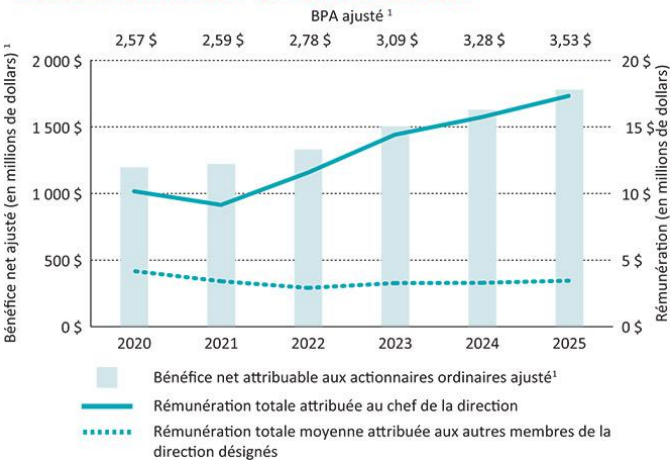
Coût lié à la direction

Notre programme de rémunération de la haute direction est conçu pour récompenser les membres de la haute direction désignés à peu près au niveau de la médiane de notre groupe de comparaison pour la rémunération. Le RTA est l’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 des États-Unis qui comprenait des acquisitions d’entreprises de services publics réglementés bien dirigés et des investissements dans nos entreprises de services publics.

Le tableau suivant présente notre croissance depuis 2020. Le graphique ci-contre présente notre bénéfice net ajusté par rapport à la rémunération totale du chef de la direction et à la rémunération totale moyenne attribuée aux autres membres de la haute direction désignés.

L’augmentation de la rémunération du chef de la direction entre 2021 et 2025 reflète l’essor de M. Hutchens dans son rôle; les hausses de la rémunération visant à suivre le rythme du marché des talents nord-américain; la solide performance opérationnelle de Fortis reflétée dans les attributions en vertu du régime incitatif; et la conversion des devises, la rémunération du chef de la direction étant établie et payée en dollars américains et convertie en dollars canadiens. La rémunération totale moyenne attribuée aux autres membres de la haute direction désignés reflète les changements au sein de la haute direction découlant largement de départs à la retraite.

RÉMUNÉRATION PAR RAPPORT À LA PERFORMANCE



1. Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis – se reporter à la page 97.

(aux 31 décembre)	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Augmentation (diminution) en % par rapport à 2020
Total de l'actif (en millions de dollars)	55 481 \$	57 659 \$	64 252 \$	65 920 \$	73 486 \$	74 830 \$	35 %
Bénéfice net attribuable aux porteurs d'actions ordinaires (en millions de dollars)	1 209 \$	1 231 \$	1 330 \$	1 506 \$	1 606 \$	1 714 \$	42 %
Bénéfice net ajusté attribuable aux porteurs d'actions ordinaires (en millions de dollars) ¹	1 195 \$	1 219 \$	1 329 \$	1 502 \$	1 626 \$	1 777 \$	49 %
BPA ajusté ¹	2,57 \$	2,59 \$	2,78 \$	3,09 \$	3,28 \$	3,53 \$	37 %
Produits annuels (en millions de dollars)	8 935 \$	9 448 \$	11 043 \$	11 517 \$	11 508 \$	12 170 \$	36 %
Rémunération totale attribuée au chef de la direction ²	10 152 658 \$	9 138 356 \$	11 558 895 \$	14 398 098 \$	15 718 420 \$	17 303 041 \$	70 % ²
Rémunération totale moyenne attribuée aux membres de la haute direction désignés, sauf le chef de la direction ³	4 178 348 \$	3 416 015 \$	2 918 155 \$	3 271 351 \$	3 291 772 \$	3 453 802 \$	(17) %
Rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction désignés ⁴	26 866 050 \$	22 802 417 \$	23 231 513 \$	27 483 504 \$	28 885 506 \$	31 118 248 \$	16 %
En % du bénéfice net ajusté ¹	2,25 %	1,87 %	1,75 %	1,83 %	1,78 %	1,75 %	(22) %

1. Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis – se reporter à la page 97.

2. 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, pour M. Barry Perry en 2020 et pour M. David Hutchens de 2021 à 2025. Le taux de change a eu une incidence considérable sur le pourcentage d'augmentation de la rémunération du chef de la direction par rapport à 2020. En excluant l'incidence du change, l'augmentation serait d'environ 20 %.

3. Reflète la rémunération totale moyenne, y compris la juste valeur à la date d'attribution des attributions au titre de la rémunération incitative à long terme, des membres de la haute direction désignés, sauf le chef de la direction, telle qu'elle a été présentée dans les précédentes circulaires (de 2020 à 2024), pour chacune des années suivantes : 2020 : Jocelyn Perry, David Hutchens, James Laurito, Nora Duke
2021 : Jocelyn Perry, James Laurito (retraité en 2021), Nora Duke (retraîtée en 2022), James Reid
2022, 2023, 2024 et 2025 : Jocelyn Perry, James Reid, Gary Smith, Stuart Lochray

4. Reflète la rémunération totale pour chaque année, telle qu'elle a été présentée dans les précédentes circulaires (de 2020 à 2024), des membres de la haute direction désignés susmentionnés et du chef de la direction, soit Barry Perry en 2020 et David Hutchens de 2021 à 2025.

La vigueur de notre performance financière, dont témoigne la croissance des produits annuels, du bénéfice ajusté, du BPA ajusté et du total de l'actif depuis 2020, tel qu'il est présenté ci-dessus, est largement attribuable à la croissance interne continue dans l'ensemble de nos entreprises de services publics. Nos programmes d'investissement hautement réalisables et notre attention soutenue à l'égard des occasions allant au-delà du programme d'investissement de base favorisent une croissance de la base tarifaire à faible risque. La performance financière en 2025 est principalement attribuable à la croissance de la base tarifaire dans l'ensemble des entreprises de services publics et à la mise en œuvre de nouveaux tarifs à Central Hudson.

La tendance suivie par la rémunération totale attribuée au chef de la direction concorde avec les attentes au cours de la période de performance, la transition de M. Hutchens à ce poste en 2021 et l'incidence du change. La rémunération du chef de la direction est établie et payée en dollars américains et convertie en dollars canadiens.

La diminution de la rémunération totale moyenne attribuée aux membres de la haute direction désignés, sauf le chef de la direction, par rapport à 2020 est attribuable aux changements au sein de la haute direction découlant largement 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 désignés est liée à la performance financière de la Société, dont le BPA et le BPA ajusté sont des mesures financières clés. Le BPA est une mesure robuste de la performance absolue et est utilisé aux fins de notre régime incitatif annuel et de nos attributions d'UALR afin d'harmoniser la rémunération des membres de la haute direction avec la performance commerciale solide sur divers horizons temporels. Notre régime incitatif annuel et nos attributions d'UALR 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 (se reporter aux pages 60 et 69).

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 désignés pour 2025 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	Évaluation de la performance incitative annuelle en 2025	pages 59 et 60
	Incitatifs à long terme (attributions d'UALR en 2025 et en 2022)	pages 67 à 71
2. RTA relatif	Incitatifs à long terme (attributions d'UALR en 2025 et en 2022)	pages 67 à 71
3. Cours de l'action	Incitatifs à long terme (attributions d'UALR et d'UAR en 2025 et en 2022)	pages 67 à 72
	Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction	page 80
4. Performance en matière de sécurité et de fiabilité	Évaluation de la performance incitative annuelle en 2025	page 59 et 60
5. Performance en matière de réduction des émissions de carbone et de résilience climatique	Incitatifs à long terme (attributions d'UALR en 2025 et en 2022)	page 67 à 71
1. Le BPA ajusté est utilisé aux fins de l'incitatif annuel et le BPA cumulatif sur trois ans, aux fins du régime d'UALR. Le BPA ajusté et le BPA cumulatif sont des mesures non conformes aux PCGR des États-Unis (se reporter à la page 97).		

Rétrospective de la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction désignés

Le tableau suivant présente une rétrospective sur cinq exercices de la rémunération directe totale attribuée à David Hutchens en sa 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 de 2021 à 2024 sont conformes aux montants présentés dans les précédentes circulaires d’information de 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 désignés, sauf le chef de la direction.

	2021	2022	2023	2024	2025
Rémunération fixe					
Salaire de base	1 378 850 \$	1 560 240 \$	1 686 625 \$	1 712 625 \$	1 747 250 \$
Rémunération variable (à risque)					
Incitatif annuel	1 737 351 \$	2 268 849 \$	3 257 210 \$	2 863 509 \$	2 885 059 \$
Unités d’actions liées au rendement	4 044 002 \$	4 906 386 \$	6 031 313 \$	6 819 656 \$	7 756 570 \$
Unités d’actions restreintes	1 348 001 \$	1 635 462 \$	2 010 438 \$	2 273 219 \$	2 585 523 \$
Rémunération directe totale du chef de la direction¹	8 508 204 \$	10 370 937 \$	12 985 586 \$	13 669 009 \$	14 974 402 \$

	2021	2022	2023	2024	2025
Rémunération directe totale moyenne attribuée aux membres de la haute direction désignés, sauf le chef de la direction²	2 909 873 \$	2 473 250 \$	2 789 250 \$	2 807 250 \$	2 962 500 \$

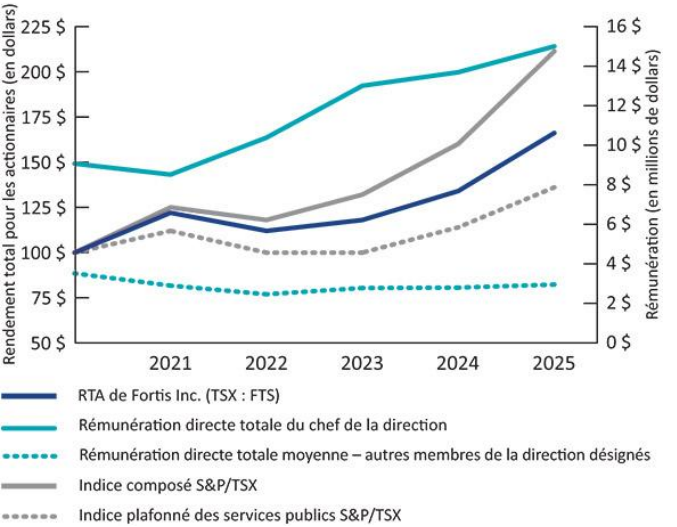
- La rémunération de M. Hutchens, qui est versée en dollars américains, a été convertie en dollars canadiens, comme suit :
 - les montants au titre des UALR et des UAR reflètent les valeurs à l’attribution : i) le 1^{er} janvier 2025, converties en dollars canadiens au taux de change en vigueur le 31 décembre 2024 de 1,00 \$ US pour 1,4389 \$; ii) le 1^{er} janvier 2024, converties en dollars canadiens au taux de change en vigueur le 29 décembre 2023 de 1,00 \$ US pour 1,3226 \$; iii) le 1^{er} janvier 2023, converties en dollars canadiens au taux de change en vigueur le 31 décembre 2022 de 1,00 \$ US pour 1,3544 \$; et iv) le 1^{er} janvier 2022, converties en dollars canadiens au taux de change en vigueur le 31 décembre 2021 de 1,00 \$ US pour 1,2678 \$; et v) le 1^{er} janvier 2021, converties en dollars canadiens au taux de change en vigueur le 31 décembre 2020 de 1,00 \$ US pour 1,2732 \$.
 - tous les autres montants de la rémunération ont été convertis en dollars canadiens au taux de change moyen pour l’exercice de 1,00 \$ US pour 1,3978 \$ (2025), de 1,00 \$ US pour 1,3701 \$ (2024), de 1,00 \$ US pour 1,3493 \$ (2023), de 1,00 \$ US pour 1,3002 \$ (2022) et de 1,00 \$ US pour 1,2535 \$ (2021).
- Selon les informations fournies dans nos précédentes circulaires d’information de la direction pour 2021 à 2024. Se reporter à la page 70 pour obtenir de l’information sur la rémunération des membres de la haute direction désignés, 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 désignés, sauf le chef de la direction, en 2022, est attribuable aux changements au sein de la haute direction découlant largement de départs à la retraite.

Le graphique ci-contre présente l’évolution de la rémunération directe totale du chef de la direction au cours des cinq derniers exercices par rapport à notre RTA, et la corrélation entre les deux.

La diminution de la rémunération du chef de la direction en 2021 reflète l’arrivée de M. Hutchens à ce poste. Les augmentations subséquentes de la rémunération du chef de la direction cadrent avec les prévisions quant à sa progression et aux fluctuations de la rémunération sur le marché, et elles reflètent l’incidence des taux de change plus élevés lors de la conversion en dollars canadiens.

Le graphique montre également l’évolution de la rémunération directe totale moyenne des membres de la haute direction désignés, sauf le chef de la direction, au cours des cinq derniers exercices par rapport à notre RTA, qui a légèrement diminué au cours de la période de cinq ans, principalement en raison du départ à la retraite de membres de la haute direction.

RÉTROSPECTIVE DE LA RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION ET DES AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DESIGNÉS



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 2025. 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 76 et 77 et le tableau suivant illustrent la forte corrélation entre la rémunération du chef de la direction, d’une part, et la performance de Fortis et la valeur du placement des actionnaires, d’autre part.

	Rémunération attribuée	Valeur réalisée et réalisable de la rémunération ^{1, 2}	Période	Valeur de la somme de 100 \$	
				David Hutchens	Actionnaires
2021	8 508 204 \$	10 278 891 \$	1 ^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2025	121 \$	166 \$
2022	10 370 937 \$	12 903 661 \$	1 ^{er} janv. 2022 au 31 déc. 2025	124 \$	137 \$
2023	12 985 586 \$	23 550 591 \$	1 ^{er} janv. 2023 au 31 déc. 2025	181 \$	148 \$
2024	13 669 009 \$	17 532 504 \$	1 ^{er} janv. 2024 au 31 déc. 2025	128 \$	142 \$
2025	14 974 402 \$	17 373 406 \$	1 ^{er} janv. 2025 au 31 déc. 2025	116 \$	124 \$
			Moyenne	134 \$	143 \$

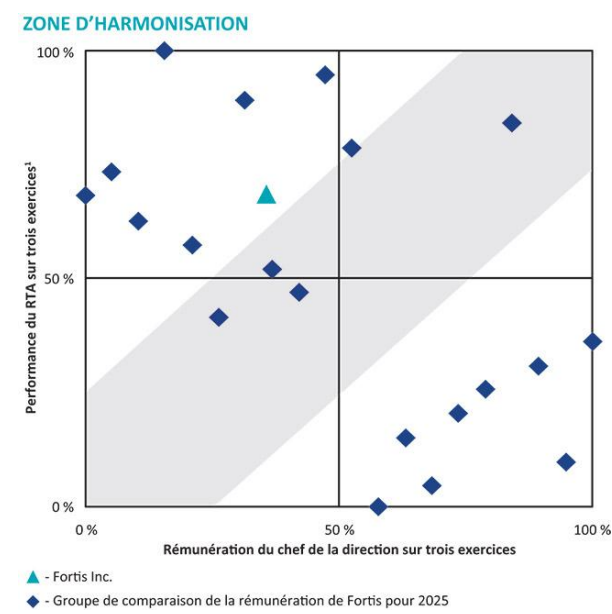
1.

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 et des équivalents de dividendes versés. La rémunération 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 UALR dont les droits s’acquièrent en fonction d’une cible.
2.

La valeur réalisée et la valeur réalisable de la rémunération diffèrent de la rémunération directe totale puisqu’elles reflètent respectivement la valeur du paiement des attributions d’incitatifs à long terme réglées et 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.

Analyse de la zone d’harmonisation

Le graphique ci-dessous illustre le classement en centile de la rémunération directe totale moyenne du chef de la direction sur trois exercices (2023 à 2025) et de notre RTA sur trois exercices (2023 à 2025) par rapport à notre groupe de comparaison. Notre position reflète la hausse relative du RTA sur trois exercices, qui se situe au 69^e centile, alors que la rémunération du chef de la direction sur trois exercices se situe au 36^e centile. La rémunération du chef de la direction reflète la valeur des UALR et des UAR à la date d’attribution; la rémunération réalisée et réalisable réelle du chef de la direction est en phase avec le rendement de l’action, comme l’illustre le tableau ci-dessus.



1. Le RTA sur trois exercices pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025 est fondé sur le cours moyen des actions sur 30 jours au début et à la fin de la période de trois ans.

POINTS À NOTER

La rémunération totale inclut le salaire, les paiements réels d’incitatifs à court terme et la valeur à l’attribution des attributions d’incitatifs à long terme pour 2023, 2024 et 2025, tels qu’ils sont présentés dans le tableau sommaire de la rémunération des circulaires d’information de la direction pertinentes.

Pour les sociétés du groupe de comparaison, les données de 2024 ont été augmentées de 3,5 % aux fins de l’estimation des données de 2025 qui n’avaient pas été publiées à la date de la présente circulaire. La rémunération du chef de la direction en dollars américains, le cas échéant, a été convertie en dollars canadiens en fonction du taux de change indiqué par chaque société ou du taux de change annuel moyen de la Banque du Canada pour l’année considérée.

Détails de la rémunération

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération que les membres de la haute direction désignés ont gagnée au cours des trois derniers exercices se terminant le 31 décembre.

Se reporter à la note 6 ci-après pour des renseignements sur les changements apportés aux postes des membres de la haute direction désignés au cours des trois derniers exercices.

Membre de la haute direction désigné		Salaire	Attributions fondées sur des actions ¹	Régime incitatif annuel ²	Valeur du régime de retraite ³	Autre rémunération ⁴	Rémunération totale
David G. Hutchens⁵	2025	1 747 250 \$	10 342 093 \$	2 885 059 \$	377 965 \$	1 950 674 \$	17 303 041 \$
Président et chef de la direction	2024	1 712 625 \$	9 092 875 \$	2 863 509 \$	428 184 \$	1 621 227 \$	15 718 420 \$
	2023	1 686 625 \$	8 041 751 \$	3 257 210 \$	295 564 \$	1 116 948 \$	14 398 098 \$
Jocelyn H. Perry	2025	750 000 \$	1 875 000 \$	793 000 \$	168 880 \$	444 088 \$	4 030 968 \$
Vice-présidente directrice et cheffe des finances	2024	750 000 \$	1 725 000 \$	799 000 \$	181 510 \$	429 036 \$	3 884 546 \$
	2023	720 000 \$	1 656 000 \$	889 000 \$	149 790 \$	528 232 \$	3 943 022 \$
James R. Reid⁶	2025	730 000 \$	1 533 000 \$	766 000 \$	164 720 \$	308 752 \$	3 502 472 \$
Vice-président directeur, Durabilité, et chef du contentieux	2024	730 000 \$	1 460 000 \$	787 000 \$	175 790 \$	307 017 \$	3 459 807 \$
	2023	700 000 \$	1 400 000 \$	865 000 \$	133 930 \$	399 153 \$	3 498 083 \$
Gary J. Smith⁶	2025	730 000 \$	1 533 000 \$	766 000 \$	162 120 \$	379 926 \$	3 571 046 \$
Vice-président directeur, Exploitation et technologie	2024	730 000 \$	1 460 000 \$	767 000 \$	170 460 \$	369 008 \$	3 496 468 \$
(en date du 1 ^{er} janvier 2025)	2023	700 000 \$	1 400 000 \$	824 000 \$	141 080 \$	337 864 \$	3 402 944 \$
Stuart I. Lochray⁶	2025	600 000 \$	1 140 000 \$	634 000 \$	107 130 \$	229 591 \$	2 710 721 \$
Vice-président directeur, Stratégie et développement de l'entreprise	2024	595 000 \$	952 000 \$	474 000 \$	113 520 \$	191 745 \$	2 326 265 \$
(en date du 1 ^{er} janvier 2025)	2023	570 000 \$	912 000 \$	521 000 \$	96 100 \$	142 255 \$	2 241 355 \$

- Attributions fondées sur des actions**
Les montants reflètent la valeur à l'attribution des UALR et des UAR attribuées en 2023, en 2024 et en 2025. Pour les attributions de 2023 octroyées à tous les membres de la haute direction et les attributions de 2024 et de 2025 octroyées aux membres de la haute direction canadiens, 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. Pour ce qui est des attributions octroyées à M. Hutchens à compter de 2024, la valeur de chaque unité a été établie d'après le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la NYSE pour la période de cinq jours de bourse terminée la veille de l'attribution. Le cours de l'action applicable à la date d'attribution est présenté ci-dessous.
Les montants de M. Hutchens reflètent la valeur à l'attribution des UALR et des UAR, convertie en dollars canadiens au moyen des taux de change indiqués ci-dessous :

	Cours de l'action en date du 1 ^{er} janvier		Taux de change
	TSX (\$ CA)	NYSE (\$ US)	\$ US : \$ CA
2025	60,04 \$	41,71 \$	1,4389 \$
2024	54,11 \$	40,91 \$	1,3226 \$
2023	54,65 \$	—	1,3544 \$

- Prime annuelle en trésorerie gagnée aux termes du régime incitatif à court terme pour les exercices 2023, 2024 et 2025.
- 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 (se reporter aux pages 75 et 92). Se reporter également à l'analyse de la valeur du régime de retraite de M. Hutchens à la page 92.
- 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;
 - 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 compensation fiscale;
 - la planification fiscale et financière;
 - la paie de vacances accumulée;
 - les sommes payées par les filiales de Fortis au titre d'honoraires de membre du conseil, comme il est indiqué dans le tableau qui suit :

	David Hutchens	Jocelyn Perry	James Reid	Gary Smith	Stuart Lochray
2025	334 519 \$	377 406 \$	233 813 \$	315 637 \$	154 890 \$
2024	327 366 \$	366 502 \$	231 459 \$	305 233 \$	129 416 \$
2023	295 649 \$	330 579 \$	201 198 \$	281 871 \$	78 750 \$

Pour M. Hutchens, la rémunération a été versée en dollars américains et a été convertie en dollars canadiens à l'aide des taux de change annuels moyens de 1,00 \$ US pour 1,3978 \$ pour 2025, de 1,00 \$ US pour 1,3701 \$ pour 2024 et de 1,00 \$ US pour 1,3493 \$ pour 2023.

Les avantages indirects totalisent 10 % ou moins du salaire annuel pour chaque membre de la haute direction désigné.

5. 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 à l'aide des taux de change annuels moyens de 1,00 \$ US pour 1,3978 \$ pour 2025, de 1,00 \$ US pour 1,3701 \$ pour 2024 et de 1,00 \$ US pour 1,3493 \$ pour 2023. 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	Régime incitatif annuel	Valeur du régime de retraite	Autre rémunération	Rémunération totale
David Hutchens	2025	1 250 000 \$	7 187 500 \$	2 064 000 \$	270 400 \$	1 395 532 \$	12 167 432 \$
	2024	1 250 000 \$	6 875 000 \$	2 090 000 \$	312 520 \$	1 183 291 \$	11 710 811 \$
	2023	1 250 000 \$	5 937 500 \$	2 414 000 \$	219 050 \$	827 798 \$	10 648 348 \$

6. Le tableau suivant explique les changements apportés aux fonctions des membres de la haute direction désignés au cours des trois derniers exercices :

Gary Smith	Les données de 2023 et de 2024 reflètent la rémunération gagnée dans le cadre de son rôle antérieur de vice-président directeur, Exploitation et innovation.
Stuart Lochray	Les données de 2023 et de 2024 reflètent la rémunération gagnée dans le cadre de son rôle antérieur de vice-président directeur, Marché des capitaux et développement.

Attributions en vertu d'un régime incitatif

Le tableau suivant présente les attributions incitatives à long terme en cours en date du 31 décembre 2025 (pour de plus amples renseignements sur les régimes incitatifs à long terme, se reporter aux pages 67 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 de marché ou du paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ^{2, 3}	Valeur de marché ou du paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)	
David Hutchens	2025	—	—	—	178 741	12 741 097 \$	—	—
	2024	—	—	—	181 761	12 956 370 \$	—	—
	2023	—	—	—	165 860	18 606 756 \$	—	—
					526 362	44 304 223 \$		—
Jocelyn Perry	2025	—	—	—	32 392	2 311 517 \$	—	—
	2024	—	—	—	34 479	2 460 431 \$	—	—
	2023	—	—	—	34 155	3 712 636 \$	—	—
	2020	60 276	58,40 \$	26 févr. 2030	781 177 \$	—	—	—
		60 276			781 177 \$	8 484 584 \$		—
James Reid	2025	—	—	—	26 484	1 889 896 \$	—	—
	2024	—	—	—	29 182	2 082 451 \$	—	—
	2023	—	—	—	28 875	3 138 701 \$	—	—
	2021	46 356	50,33 \$	25 févr. 2031	974 867 \$	—	—	—
	2020	49 700	58,40 \$	26 févr. 2030	644 112 \$	—	—	—
		96 056			1 618 979 \$	7 111 048 \$		—
Gary Smith	2025	—	—	—	26 484	1 889 896 \$	—	—
	2024	—	—	—	29 182	2 082 451 \$	—	—
	2023	—	—	—	28 875	3 138 701 \$	—	—
	2021	44 248	50,33 \$	25 févr. 2031	930 535 \$	—	—	—
	2020	47 004	58,40 \$	26 févr. 2030	609 172 \$	—	—	—
		91 252			1 539 707 \$	7 111 048 \$		—
Stuart Lochray	2025	—	—	—	19 695	1 405 402 \$	—	—
	2024	—	—	—	19 028	1 357 873 \$	—	—
	2023	—	—	—	18 810	2 044 640 \$	—	—
					57 533	4 807 915 \$		—

1. La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'exercice de l'option et 71,36 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025, 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 de marché ou du paiement des attributions fondées sur des actions correspond à la valeur de marché des UALR et des UAR en circulation fondée sur la somme de 71,36 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025, pour les UALR et UAR attribuées en 2024 et en 2025. Les attributions fondées sur des actions qui sont en dollars américains ont été multipliées par 51,94 \$ US, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la NYSE le 31 décembre 2025, et converties en dollars canadiens selon le taux de change de 1,00 \$ US pour 1,3724 \$ le 31 décembre 2025.
3. Les droits relatifs aux UALR et aux UAR attribuées en 2023 ont été acquis le 1^{er} janvier 2026, et le paiement a été effectué au premier trimestre de 2026 (se reporter aux pages 73 et 74).

Attributions en vertu d'un régime incitatif – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée en 2025

	Attributions fondées sur des options ¹ – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice	Attributions fondées sur des actions ² – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice	Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres ³ – Valeur gagnée au cours de l'exercice
David Hutchens ⁴	—	9 074 572 \$	2 885 059 \$
Jocelyn Perry	182 304	1 996 679 \$	793 000 \$
James Reid	149 150	1 627 951 \$	766 000 \$
Gary Smith	142 368	1 660 754 \$	766 000 \$
Stuart Lochray	—	1 056 844 \$	634 000 \$

- 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. Les droits relatifs aux options en circulation ont tous été acquis en 2025.
- Valeur des UALR et des UAR qui ont été réalisées et payées en 2025 (se reporter aux pages 70 à 72).
- Rémunération incitative annuelle gagnée en 2025 (se reporter au tableau sommaire de la rémunération à la page 81 pour plus de détails).
- La rémunération de M. Hutchens en vertu du régime incitatif fondé sur des actions et du régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres pour 2025 a été payée en dollars américains et a été convertie en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen pour 2025 de 1,00 \$ US pour 1,3978 \$.

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

Nous avons cessé d'attribuer des options sur actions en 2022, comme indiqué dans la circulaire d'information de la direction de 2022. Le tableau suivant présente l'état du régime au 31 décembre 2025. À la suite de l'adoption du régime général avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2024, Fortis a demandé l'élimination des actions ordinaires qui demeuraient en réserve aux fins d'émissions futures aux termes du régime d'options sur actions, et la TSX y a convenu, ce qui a permis de réduire la dilution potentielle globale pour les actionnaires découlant de nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres.

(au 31 décembre 2025)	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 régime d'options sur actions (à l'exclusion des options émises et en circulation)
Régime d'options sur actions approuvé par les porteurs de titres	916 094	50,96 \$	—

Options sur actions en circulation

Le nombre d'options attribuées et en circulation s'élève à 822 286. Le tableau suivant présente l'état du régime au 20 mars 2026.

	Nombre d'options en circulation		En % des actions ordinaires émises et en circulation	
	Au 31 décembre 2025	Au 20 mars 2026	Au 31 décembre 2025	Au 20 mars 2026
Régime d'options sur actions de 2012	916 094	822 286	0,18 %	0,16 %

Options sur actions exercées en 2025

Le tableau suivant présente les options sur actions exercées par les membres de la haute direction désignés en 2025. Le profit 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	2018	17 060	441 601 \$
	2019	69 372	1 122 622 \$
	2021	56 660	1 275 822 \$
		143 092	2 840 045 \$
James Reid	2018	20 000	431 202 \$
	2019	59 124	1 141 362 \$
		79 124	1 572 564 \$
Gary Smith	2017	18 832	406 217 \$
	2018	40 612	955 194 \$
	2019	55 340	1 249 070 \$
		114 784	2 610 481 \$

Au sujet du régime d'options sur actions

En 2022, nous avons cessé d'attribuer des options sur actions aux membres de la haute direction canadiens. Le régime actuel a été adopté en 2012 et est administré par le comité des ressources humaines. Le comité établit :

- qui est admissible au régime 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 relatifs aux options sur actions;
- le moment de l'expiration des options sur actions.

Les options sur actions attribuées aux initiés aux termes du régime 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 régime 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 régime, dans notre politique sur les opérations d'initiés, dans les règles de la TSX 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

- Depuis la création du régime en 2012, 6 261 764 actions ont été émises lors de l'exercice d'options sur actions attribuées aux termes du régime, soit 1,23 % du nombre total d'actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2025.
- Les employés de Fortis et de ses filiales qui sont des résidents canadiens peuvent se voir attribuer des options sur actions aux termes du régime d'options sur actions de 2012. Nous avons pour pratique d'attribuer des options sur actions aux membres de la haute direction seulement.
- Les membres du conseil qui ne sont pas des employés n'étaient pas autorisés à participer au régime.
- Les droits relatifs 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. Les droits relatifs aux options en circulation avaient tous été acquis au 25 février 2025.
- 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 motif, 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 régime d'options sur actions de 2012 contient des dispositions détaillées précisant dans quelles circonstances l'approbation des actionnaires est requise pour modifier le régime. 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 régime d'options sur actions de 2012 n'a pas été modifié en 2025.

De plus, nous avons besoin de l'approbation des actionnaires sous forme 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 régime d'options sur actions de 2012, sauf pour apporter un ajustement conformément aux dispositions du régime relatives aux ajustements;
- réduire le prix d'exercice d'une option sur actions attribuée aux termes du régime 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 pour apporter un ajustement conformément aux dispositions du régime relatives aux ajustements;
- élargir l'admissibilité au régime d'options sur actions de 2012 pour inclure un membre du conseil qui n'est pas un employé ou un autre initié de Fortis;
- supprimer, augmenter ou excéder les limites de participation au régime 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 régime 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 régime d'options sur actions de 2012, sous réserve des approbations réglementaires nécessaires :

- les modifications d'ordre administratif visant notamment à corriger toute ambiguïté, erreur ou omission dans le régime d'options sur actions de 2012 ou encore à compléter une disposition incompatible avec une autre disposition de ce régime;
- 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 régime 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 régime d'options sur actions de 2012;
- les modifications apportées aux dispositions relatives à l'acquisition des droits et à l'exercice du régime d'options sur actions de 2012 ou à toute option sur actions attribuée aux termes de ce régime 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 sa discrétion;
- les modifications apportées aux dispositions relatives à la résiliation du régime d'options sur actions de 2012 ou à toute option attribuée aux termes de ce régime 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 trésorerie ou en actions ordinaires, qui prévoit la déduction du nombre total d'actions ordinaires sous-jacentes du nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes du régime d'options sur actions de 2012;
- 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 régime 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 au gré du comité, à tout moment jusqu'à une date fixée au gré 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 qui sont susceptibles d'exercice si de telles modifications sont nécessaires pour suspendre le régime d'options sur actions de 2012 ou y mettre fin.

Régime général

Contexte

Depuis 2024, les UALR et les UAR attribuées aux membres de la haute direction et aux employés de Fortis et des filiales concernées le sont en vertu du régime général. Le régime général remplace les régimes précédents, notamment le régime d'unités d'actions restreintes de 2020 de Fortis, le régime d'unités d'actions liées au rendement de 2015 de Fortis et chacun des régimes d'UALR ou d'unités d'actions pertinents à l'intention des membres de la haute direction des filiales aux fins de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. Les attributions en cours en vertu des régimes précédents n'ont pas été remplacées par des attributions émises en vertu du régime général; elles demeureront en cours et seront réglées conformément aux modalités du régime précédent pertinent.

Le régime général a été approuvé par une majorité des voix exprimées par les actionnaires lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 2 mai 2024.

Un sommaire des principales dispositions du régime général est présenté ci-après. Ces dispositions sont assujetties, à tous les égards, au texte intégral du régime.

Objet et participation

Le régime général a pour objet :

- d'encourager l'harmonisation des intérêts de la haute direction de Fortis avec ceux de ses actionnaires;
- de favoriser la croissance et le succès des activités de Fortis conformément à sa vision;
- d'assurer que la direction se concentre sur les principaux objectifs d'affaires de Fortis;
- d'aider Fortis à attirer des membres de la haute direction et à les maintenir en poste.

Le régime général prévoit des attributions d'UAR et d'UALR aux membres de la haute direction et aux employés de Fortis et des filiales concernées (les participants). Les membres des conseils de Fortis et de ses filiales ne peuvent recevoir d'attributions en vertu du régime général, à moins qu'ils ne soient également des employés de Fortis ou de l'une de ses filiales.

Le régime général n'entraîne pas de changements de fonds à la politique ni aux pratiques de rémunération des membres de la haute direction de Fortis; il est plutôt conçu pour simplifier la gestion des politiques et des pratiques existantes. Le régime général ne prévoit pas l'attribution d'options sur actions, car Fortis a cessé d'utiliser des options sur actions dans le cadre de sa rémunération à long terme en 2022.

Le régime général comprend les principaux changements de fonds suivants par rapport aux régimes précédents, qu'il remplace :

- l'option de régler la totalité des attributions en actions émises à même les actions propres ou en trésorerie;
- le retrait de l'exigence de régler 50 % des UAR en actions si le membre de la haute direction n'a pas encore atteint le niveau minimum d'actionariat requis;
- le pouvoir discrétionnaire accordé au conseil d'administration d'exiger le règlement des attributions en actions, sous réserve d'une période d'acquisition des droits maximale de trois ans pour ces attributions;
- une flexibilité permettant des périodes d'acquisition des droits différentes pour chaque attribution, sous réserve d'une période d'acquisition des droits maximale de dix ans;
- les attributions à des participants qui ne sont pas des contribuables canadiens doivent être évaluées et réglées en dollars américains selon le cours des actions de Fortis à la NYSE;
- les conventions d'attribution en vertu du régime général comprennent des dispositions liées à la récupération, conformément à la loi SOX et aux exigences de la SEC et de la NYSE.

Actions réservées aux fins d'émission

Fortis a l'intention que toutes les actions émises en vertu du régime général le soient à même les actions propres. Tel qu'il a été approuvé par les actionnaires en 2024, 4 000 000 d'actions sont disponibles, à même les actions propres, aux fins d'émission en vertu du régime général, ce qui représente 0,79 % des 507 340 068 actions émises et en circulation au 31 décembre 2025 et des 509 132 995 actions émises et en circulation au 20 mars 2026. Le nombre d'actions réservées aux fins d'émission en vertu du régime général ne peut être augmenté qu'avec l'approbation des actionnaires.

Si une attribution a été réglée en trésorerie ou si les droits connexes ne sont pas acquis, ou si elle est annulée ou rachetée avant l'acquisition des droits, les actions réservées aux fins d'émission relativement à l'attribution seront de nouveau disponibles aux fins d'émission en vertu du régime général. Aux termes du régime général, le conseil peut régler les attributions au moyen d'actions ordinaires achetées sur le marché secondaire, mais il prévoit régler les attributions au moyen d'actions propres.

Attributions en cours

Les attributions de 2025 ont été octroyées au cours de notre cycle annuel normal d'attribution, et toute attribution supplémentaire discrétionnaire a été approuvée au cours de l'exercice et au prorata pour les nouvelles nominations ou promotions de membres de la haute direction au cours de l'exercice jusqu'au 30 septembre, tel qu'il a été approuvé par le comité des ressources humaines. Les membres de la haute direction nommés ou promus au quatrième trimestre de l'exercice auront droit à des attributions conformément à notre cycle annuel normal d'attribution au cours de l'exercice suivant. Les attributions de 2025 s'inscrivent dans la continuité de notre pratique en matière de rémunération à long terme.

Le tableau ci-dessous présente en détail toutes les attributions de 2024, de 2025 et de 2026; chacune a une durée de trois ans, à moins d’indication contraire. Les montants présentés ci-après ne tiennent pas compte des annulations subséquentes ni de l’acquisition anticipée des droits ayant eu lieu après la date d’attribution.

Attributions de 2024	Unités d’actions liées au rendement (UALR) (nbre/\$)	Unités d’actions restreintes (UAR) (nbre/\$)	Total des unités (nbre/\$)
<i>1^{er} janvier 2024¹</i>			
Membres de la haute direction	211 066/11 420 156 \$	70 355/3 806 719 \$	281 421/15 226 875 \$
Tous les autres (y compris les employés des filiales)	363 517/19 668 780 \$	175 761/9 509 851 \$	539 278/29 178 631 \$
<i>1^{er} août 2024²</i>			
Tous les autres (y compris les employés des filiales)	—	14 564/830 760 \$	14 564/830 760 \$
Total			835 263/45 236 266 \$
Attributions de 2025³			
<i>1^{er} janvier 2025³</i>			
Membres de la haute direction	212 234/12 739 383 \$	70 745/4 246 461 \$	282 979/16 985 844 \$
Tous les autres (y compris les employés des filiales)	368 665/22 128 353 \$	179 305/10 762 434 \$	547 970/32 890 787 \$
<i>Autres attributions de 2025⁴</i>			
Tous les autres (y compris les employés des filiales)	4 380/282 645 \$	2 190/141 323 \$	6 570/423 968 \$
Total			837 519/50 300 599 \$
Attributions de 2026⁵			
<i>1^{er} janvier 2026</i>			
Membres de la haute direction	193 806/13 786 324 \$	64 602/4 595 441 \$	258 408/18 381 765 \$
Tous les autres (y compris les employés des filiales)	338 493/24 083 746 \$	166 856/11 871 849 \$	505 349/35 955 595 \$
Total			763 757/54 337 360 \$

- Les attributions de 2024 représentent des incitatifs à long terme octroyés aux membres de la haute direction et à d’autres employés à compter du 1^{er} janvier 2024 à un prix de marché de 54,1087 \$ pour les contribuables canadiens et de 40,9089 \$ US pour tous les autres participants aux régimes, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX et à la NYSE, respectivement, pour la période de cinq jours de bourse terminée le 29 décembre 2023. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change au 29 décembre 2023 de 1,00 \$ US pour 1,3226 \$.
- Les attributions du 1^{er} août 2024 représentent des incitatifs à long terme octroyés à compter du 1^{er} août 2024 à un prix de marché de 41,1987 \$ US, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la NYSE pour la période de cinq jours de bourse précédant immédiatement le 1^{er} août 2024. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change au 1^{er} août 2024 de 1,00 \$ US pour 1,3846 \$. Les droits relatifs aux attributions sont acquis comme suit : 50 % au troisième anniversaire de la date d’attribution et 50 % au quatrième anniversaire de la date d’attribution.
- Les attributions de 2025 représentent des incitatifs à long terme octroyés aux membres de la haute direction et à d’autres employés à compter du 1^{er} janvier 2025 à un prix de marché de 60,0365 \$ pour les contribuables canadiens et de 41,7110 \$ US pour tous les autres participants aux régimes, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX et à la NYSE, respectivement, pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2024. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change au 31 décembre 2024 de 1,00 \$ US pour 1,4389 \$.
- Les autres attributions de 2025 représentent des incitatifs à long terme accordés à d’autres employés, en fonction des nominations ou des promotions de membres de la haute direction de filiales après l’approbation des attributions annuelles du 1^{er} janvier 2025. Les attributions ont été établies au prorata en fonction de la date de nomination ou de promotion, et le prix des attributions au prorata a été déterminé conformément au régime général, selon le cours moyen pondéré en fonction du volume applicable pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d’attribution respective. Les droits relatifs aux attributions d’UAR établies au prorata sont assortis de la même date d’acquisition que les UAR attribuées avec prise d’effet le 1^{er} janvier 2025, et les attributions d’UAR établie au prorata sont assorties des mêmes critères de paiement et de la même date de paiement que les UAR attribuées avec prise d’effet le 1^{er} janvier 2025. Les autres attributions de 2025 ont été octroyées en mars, en avril et en juillet 2025 au prix moyen du marché, soit 44,2009 \$ US, 46,7103 \$ US et 64,5807 \$, respectivement.
- Les attributions de 2026 représentent des incitatifs à long terme octroyés aux membres de la haute direction et à d’autres employés à compter du 1^{er} janvier 2026 à un prix de marché de 71,0693 \$ pour les contribuables canadiens et de 51,9344 \$ US pour tous les autres participants aux régimes, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX et à la NYSE, respectivement, pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2025. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change au 31 décembre 2025 de 1,00 \$ US pour 1,3706 \$.

Le tableau suivant présente le taux d’absorption pour 2025, calculé selon le nombre d’unités attribuées aux termes du régime général durant l’exercice divisé par le nombre moyen pondéré d’actions en circulation pendant l’exercice.

	2025
Nombre d’unités attribuées	837 519
Nombre moyen pondéré d’actions en circulation	503 452 349
Taux d’absorption	0,17 %

Administration

Le régime général est administré par le comité des ressources humaines. En vertu du régime général, le comité des ressources humaines détient le plein pouvoir, entre autres, et sous réserve des modalités du régime général, de déléguer à un sous-comité d’administrateurs, au conseil de Fortis ou au conseil d’administration d’une filiale de Fortis, ou à un membre de la direction de Fortis ou de l’une de ses filiales, la totalité ou une partie de l’administration du régime général.

Limite de participation des initiés

En vertu des lois canadiennes sur les valeurs mobilières applicables et des règles de la TSX, le nombre total d'actions pouvant être émises en tout temps en faveur d'initiés (au sens du régime général) et à des personnes avec qui ils ont des liens aux termes du régime général, du régime d'actionnariat d'épargne à l'intention des employés, du régime d'options sur actions de 2012 ou de tout autre mécanisme de rémunération fondé sur des titres proposé ou en vigueur ne peut excéder 10 % des actions de Fortis émises et en circulation de temps à autre, après dilution. De la même façon, le nombre maximal d'actions propres émises en vertu du régime général en faveur des participants qui sont des initiés au cours d'un exercice donné ne peut excéder 10 % des actions de Fortis émises et en circulation de temps à autre, après dilution.

Admissibilité

Les membres de la haute direction et les employés de Fortis et de ses filiales sont considérés comme des participants admissibles aux termes du régime général. À la suite d'une cessation d'emploi chez Fortis ou chez une filiale de Fortis, un ancien employé peut continuer de participer au régime général jusqu'à ce que toutes les attributions en cours octroyées à ce participant en vertu du régime général aient été payées ou annulées conformément au régime général. Un participant qui n'est plus un employé n'est pas admissible à une nouvelle attribution en vertu du régime général.

UAR et UALR

Chaque UAR et UALR est une unité fictive qui représente le droit d'un participant de recevoir, au moment de l'acquisition des droits relatifs à l'attribution, soit une action, soit un paiement en trésorerie fondé sur le cours de l'action au moment pertinent. À moins que le comité des ressources humaines ne précise dans la convention d'attribution que l'attribution doit être réglée en actions, le participant peut choisir de recevoir des actions ou un montant en trésorerie au moment du règlement d'une attribution. La durée maximale d'une attribution désignée par le comité des ressources humaines comme devant être réglée exclusivement en actions est de trois ans.

Les droits relatifs aux UAR sont généralement acquis, le cas échéant, à la fin d'une période d'emploi continue, même si la convention d'attribution peut prévoir d'autres critères de performance ou conditions d'acquisition des droits. L'acquisition des droits relatifs aux UALR est assujettie au respect des critères de paiement prévus dans la convention d'attribution.

La convention d'attribution présentera les modalités de l'attribution, y compris la durée de l'attribution et les dispositions de récupération applicables à cette attribution. Le comité des ressources humaines est chargé de déterminer, conformément aux modalités du régime général et de la convention d'attribution pertinente, si les critères ou les conditions d'acquisition des droits relatifs à une attribution ont été respectés en totalité ou en partie. L'évaluation des critères de paiement d'une attribution d'UALR comprend la détermination du pourcentage d'UALR dont les droits ont été gagnés par le participant selon les critères de paiement énoncés dans la convention d'attribution du participant, ce qui peut, pour certains participants, faire en sorte que le nombre d'UALR dont les droits ont été gagnés dépasse 100 % des UALR attribuées.

Les décisions du comité des ressources humaines en vertu du régime général concernant les participants qui sont des employés d'une filiale de Fortis seront assujetties aux recommandations du conseil d'administration de l'employeur du participant.

Acquisition des droits et règlement

Dans le cours normal des activités, la durée d'une UAR se termine à la date d'acquisition des droits relatifs à celle-ci et la durée d'une UALR se termine à la date de fin de la période visée par les critères de paiement de l'UALR connexe. Les droits relatifs aux UAR peuvent être acquis au plus tard au dixième anniversaire de la date d'attribution. La date de fin de la période visée par les critères de paiement d'une UALR ne peut survenir qu'au plus tard le 31 décembre de la neuvième année civile suivant l'année civile comprenant la date d'attribution de l'UALR. Une UALR ne devient pas une UALR dont les droits ont été acquis et gagnés à la date de fin de la période visée par les critères de paiement, mais à une date ultérieure à laquelle les critères de paiement prévus dans la convention d'attribution applicable ont été évalués par le comité des ressources humaines. Par conséquent, la date d'acquisition des droits à laquelle une UALR devient une UALR dont les droits ont été gagnés n'est ni précisée, ni fixée d'aucune façon aux termes du régime général ou de la convention d'attribution.

Tous les paiements versés aux contribuables canadiens en vertu du régime général sont en dollars canadiens. Les paiements versés à tous les autres participants sont en dollars américains. Aux fins du calcul des droits en vertu du régime général, Fortis utilise le cours du marché des actions à la TSX pour les droits des contribuables canadiens et le cours du marché des actions à la NYSE pour les droits de tous les autres participants. La valeur en trésorerie d'une attribution dont les droits ont été acquis est égale au cours du marché d'une action de Fortis au moment pertinent, calculé selon le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions à la bourse pertinente pour une période de cinq jours. Le règlement des droits en vertu du régime général est, dans chaque cas, assujetti aux obligations relatives aux retenues d'impôt à la source applicables.

Le règlement des UAR se produira généralement dans un délai de 30 jours suivant la date d'acquisition des droits applicable et, dans tous les cas, au plus tard le 31 décembre de l'exercice au cours duquel il a été déterminé que les droits relatifs aux UAR sont acquis. Le règlement des UALR se produira généralement le plus tôt possible après la date de fin de la période visée par les critères de paiement applicables et la détermination du nombre d'UALR gagnées conformément aux modalités du régime général et de la convention d'attribution pertinente. Il est prévu que le nombre d'UALR dont les droits ont été gagnés ne pourra généralement être déterminé qu'après la préparation des états financiers annuels audités de Fortis. Dans la mesure du possible, le comité des ressources humaines calculera le nombre d'UALR dont les droits ont été gagnés dans un délai de 120 jours suivant la date de fin de la période visée par les critères de paiement applicables. Dans tous les cas, le paiement à l'égard des UALR dont les droits ont été gagnés sera versé au plus tard le 31 décembre de l'exercice au cours duquel il a été déterminé que les droits relatifs aux UALR ont été gagnés.

Dans l'éventualité où le calcul du cours du marché d'une attribution devait se produire durant une période au cours de laquelle la négociation de titres de Fortis est interdite en vertu de notre politique sur les délits d'initié (période d'interdiction des opérations), ce calcul sera reporté à la date se situant six jours ouvrables après la fin de la période d'interdiction des opérations applicable. Aucune action ne peut être émise ou remise en vertu du régime général au cours d'une période d'interdiction des opérations.

Sous réserve des modalités du régime général, l'acquisition des droits relatifs aux attributions peut être devancée par le comité des ressources humaines en tout temps. L'accélération de l'acquisition des droits relatifs aux attributions peut également survenir à la suite du décès ou de l'invalidité d'un participant ou, dans certaines circonstances, en raison d'un changement de contrôle de Fortis ou d'une filiale de Fortis.

Équivalents de dividendes

Si un dividende en trésorerie est versé sur les actions, des équivalents de dividendes sous forme d'UAR et d'UALR additionnelles seront automatiquement attribués à chaque participant qui détient des UAR et des UALR, sauf si des attributions demeurent en circulation à la suite d'une cessation d'emploi involontaire (tel qu'il est décrit ci-après). Le nombre d'attributions octroyées à titre d'équivalents de dividendes correspond au nombre d'attributions dans le compte d'UAR ou d'UALR d'un participant à la date à laquelle le dividende est payé, multiplié par le dividende versé par action ordinaire, divisé par le cours du marché applicable d'une action ordinaire à la date à laquelle le dividende est versé. Les attributions additionnelles créditées au compte d'un participant à titre d'équivalents de dividendes prendront la même forme que les attributions sous-jacentes, et la date d'acquisition des droits connexes ou la date de fin de la période visée par les critères de paiements sera la même que celle des attributions à l'égard desquelles elles sont créditées. Les équivalents de dividendes sont aussi assujettis aux mêmes critères de performance et périodes d'acquisition des droits ou critères de paiement, selon le cas, que les attributions à l'égard desquelles ils sont crédités.

Cessation d'emploi

Le tableau suivant présente un sommaire de l'incidence de certains événements sur les droits des porteurs d'attributions en vertu du régime général, y compris la cessation d'emploi pour une cause juste, la démission volontaire, le départ à la retraite, le décès, l'invalidité ou la cessation d'emploi sans cause juste.

Événement entraînant la cessation d'emploi

Dispositions du régime général

Cessation d'emploi pour une cause juste ou démission volontaire (autre qu'un départ à la retraite)

Toutes les attributions dont les droits n'ont pas été acquis seront annulées au moment de la cessation d'emploi. Les participants n'auront aucun droit à l'égard des attributions annulées ni à tout avantage supplémentaire en vertu du régime général autres que le droit de recevoir la trésorerie ou les actions exigibles et payables à l'égard des attributions dont les droits ont été acquis et pour lesquelles la date d'acquisition des droits ou la date de fin de la période visée par les critères de paiement, selon le cas, se situe avant la cessation d'emploi.

Départ à la retraite, décès ou invalidité

Toutes les attributions dont la date d'acquisition des droits ou la date de fin de la période visée par les critères de paiement, selon le cas, se situait avant la cessation d'emploi demeureront en circulation jusqu'à ce qu'elles soient payées ou annulées conformément au régime général et à la convention d'attribution applicable.

L'acquisition des droits relatifs à toutes les attributions dont la date d'acquisition des droits ou la date de fin de la période visée par les critères de paiement survient après la cessation d'emploi dépendra de la période pendant laquelle le participant a été à l'emploi de Fortis. Si le participant était à l'emploi de Fortis depuis moins de 15 ans au moment de la cessation d'emploi, le nombre d'attributions dont les droits n'ont pas été acquis qui pourraient devenir des attributions dont les droits ont été acquis est calculé au prorata à la cessation d'emploi en fonction de la période de service réelle comprise entre la date d'attribution et la cessation d'emploi. Si le participant était à l'emploi de Fortis depuis au moins 15 ans au moment de la cessation d'emploi, le nombre d'attributions dont les droits n'ont pas été acquis qui pourraient devenir des attributions dont les droits ont été acquis n'est assujéti à aucun ajustement, sauf si le comité des ressources humaines en décide autrement. Toutes les attributions autres que celles qui doivent demeurer en cours seront résiliées et annulées au moment de la cessation d'emploi.

La date d'une cessation d'emploi découlant d'un décès ou d'une invalidité correspond à la date d'acquisition des droits relatifs à toutes les UAR du participant qui n'ont pas autrement été annulées en vertu du régime général en raison du décès ou de l'invalidité, et ces UAR dont les droits ont été acquis sont payées ou annulées après la cessation d'emploi en raison du décès ou de l'invalidité, conformément aux modalités du régime général et à la convention d'attribution applicable.

Chaque UALR qui n'est pas autrement annulée au moment de la cessation d'emploi découlant d'un décès ou d'une invalidité demeurera en circulation jusqu'à ce qu'elle soit payée ou annulée aux termes du régime général et de la convention d'attribution applicable, après la date de fin de la période visée par les critères de paiement initiale.

Chaque attribution qui n'est pas autrement annulée au moment du départ à la retraite demeurera en circulation jusqu'à ce qu'elle soit payée ou annulée aux termes du régime général et de la convention d'attribution applicable, après la date d'acquisition des droits ou la date de fin de la période visée par les critères de paiement initiale.

Cessation d'emploi sans cause juste, décès, invalidité, départ à la retraite ou cessation d'emploi liée à un changement de contrôle

Si la date d'acquisition des droits ou la date de fin de la période visée par les critères de paiement d'une attribution survient au moment de la cessation d'emploi ou avant, l'attribution dont les droits ont été acquis demeure en circulation jusqu'à ce qu'elle soit payée ou annulée aux termes du régime général et de la convention d'attribution applicable.

Si la date d'acquisition des droits ou la date de fin de la période visée par les critères de paiement des attributions survient après la cessation d'emploi, le nombre d'attributions dont les droits n'ont pas été acquis et qui pourraient devenir des attributions dont les droits ont été acquis sera calculé au prorata à la cessation d'emploi en fonction de la période de service réelle comprise entre la date d'attribution et la date de cessation d'emploi, et ces attributions au prorata demeureront en circulation jusqu'à ce qu'elles soient payées ou annulées, conformément aux modalités du régime général et de la convention d'attribution applicable, après la date d'acquisition des droits ou la date de fin de la période visée par les critères de paiement initiale.

Toutes les attributions autres que celles qui doivent demeurer en cours seront résiliées et annulées au moment de la cessation d'emploi.

Changement de contrôle

Dans l'éventualité d'un changement de contrôle de Fortis ou d'une filiale de Fortis, le cas échéant, le régime général prévoit que l'entité remplaçante ou maintenue reprendra les attributions en cours ou les remplacera par de nouvelles attributions (définies dans le régime comme des attributions de remplacement) selon des modalités déterminées par le comité des ressources humaines comme étant essentiellement équivalentes aux modalités des attributions détenues immédiatement avant ce changement de contrôle.

Toute attribution de remplacement doit, selon ce qui a été déterminé par le comité des ressources humaines, à sa seule discrétion :

- avoir une valeur économique essentiellement équivalente à la valeur de l'attribution qu'elle remplace;
- être liée à des titres de capitaux propres cotés en bourse;
- satisfaire aux exigences énoncées à l'article 409A de l'Internal Revenue Code of 1986, dans sa version modifiée, dans le cas des participants qui sont des contribuables américains;
- prévoir d'autres modalités qui, dans l'ensemble, ne sont pas moins favorables pour le participant touché.

Les attributions de remplacement approuvées par le comité des ressources humaines prévoiront des modalités stipulant que, en cas de cessation d'emploi d'un participant pour un motif sérieux (tel qu'il est défini dans le régime général) dans un délai de 24 mois suivant le changement de contrôle :

- les droits relatifs aux attributions de remplacement seront acquis à la date de cessation d'emploi;
- toute condition relative aux droits du participant en vertu des attributions de remplacement, ou toute restriction relative à l'acquisition des droits relatifs à ces attributions, sera levée ou expirera;
- toute restriction fondée sur la performance sera réputée avoir été réalisée selon le niveau le plus élevé entre x) le niveau cible de performance et y) le niveau de performance réel atteint si la date d'acquisition des droits ou la date de fin de la période visée par les critères de paiement était survenue le jour de bourse précédant immédiatement la cessation d'emploi.

Les UAR qui sont réglées et qui ne sont pas reprises ou remplacées par des attributions de remplacement dans le cadre d'un changement de contrôle doivent devenir des UAR dont les droits ont été acquis et doivent être rachetées à la date de prise d'effet de la ou des transactions donnant lieu au changement de contrôle, et tous les critères de performance et modalités d'acquisition des droits seront réputés avoir été entièrement satisfaits.

Les UALR qui sont réglées et qui ne sont pas remplacées par des attributions de remplacement dans le cadre d'un changement de contrôle doivent être rachetées à la date de prise d'effet de la ou des transactions donnant lieu au changement de contrôle. Le comité des ressources humaines doit déterminer dans quelle mesure les UALR deviennent des UALR dont les droits ont été gagnés le jour de bourse qui précède immédiatement la date d'entrée en vigueur de la ou des transactions donnant lieu au changement de contrôle, sous réserve d'un pourcentage de paiement minimal de 100 %.

Incessibilité des attributions

Les attributions appartiennent au participant et sont incessibles. Les participants ne peuvent pas donner en garantie, hypothéquer, facturer, transférer, céder ou autrement grever ni vendre les attributions octroyées en vertu du régime général, que ce soit volontairement ou par l'application de la loi, autrement que par succession testamentaire ou par l'application de lois relatives à la descendance et au partage, et toute tentative en ce sens fera en sorte que ces attributions seront nulles de nullité absolue.

Modifications et résiliation

Le régime général peut être modifié, suspendu ou résilié en tout temps par le conseil, en tout ou en partie, sauf en ce qui concerne les droits déjà acquis par les participants (à moins que le participant ne consente à un tel changement par écrit). Si le régime général est résilié, les attributions en cours, à la discrétion du comité des ressources humaines, a) sont immédiatement payables à une date déterminée par le comité des ressources humaines ou b) demeurent en cours et en vigueur conformément aux modalités applicables.

Le comité des ressources humaines devra obtenir l'approbation des actionnaires pour apporter les modifications suivantes au régime général :

- une modification visant à augmenter le nombre maximal d'actions pouvant être émises en vertu du régime général, que ce soit en nombre fixe ou en pourcentage fixe du capital en circulation représenté par ces actions;
- une modification ayant une incidence significative sur les critères d'admissibilité à la participation au régime général;
- une modification visant à augmenter le nombre maximal d'actions pouvant être émises à tout moment aux initiés, conformément à la limite de participation des initiés;
- une modification qui permettrait le transfert ou la cession d'attributions en vertu du régime général, autre qu'aux fins de règlement d'une succession;
- une modification des dispositions modificatrices du régime général, sous réserve que les actions détenues directement ou indirectement par des initiés qui tireraient un avantage de la modification soient exclues au moment de l'obtention de l'approbation des actionnaires.

Sans limiter la portée générale de ce qui précède, le comité des ressources humaines peut, de temps à autre, à sa discrétion absolue et sans l'approbation des actionnaires, apporter les modifications suivantes au régime général, sans le consentement des participants et sous réserve des approbations réglementaires nécessaires, à condition que ces modifications n'aient pas d'incidence défavorable sur le traitement fiscal ou les droits des participants :

- une modification aux dispositions régissant l'acquisition des droits relatifs à toute attribution;
- une modification concernant l'effet de la cessation d'emploi ou les droits des participants;
- une modification des modalités d'octroi des attributions, y compris, sans s'y limiter, des critères de paiement ou des autres critères de performance ou modalités d'acquisition des droits, du pourcentage de paiement, de la date d'acquisition des droits et de la date de règlement, pourvu que ces modifications ne contreviennent pas aux exigences fiscales applicables;
- une modification à la définition de participant aux termes du régime général qui n'élargit pas la portée de l'admissibilité au régime général;
- une modification nécessaire pour se conformer aux lois applicables ou aux règles de toute bourse ou autre autorité de réglementation pertinente;
- une modification de nature administrative, notamment pour clarifier le sens d'une disposition existante ou pour corriger toute incohérence ou erreur typographique du régime général;
- une modification relative à l'administration du régime général.

Prestations de retraite

En 2025, nous avons contribué au REER individuel autogéré 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, de 32 490 \$, tel qu'il est permis aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Ces cotisations ont totalisé 16 245 \$ pour M^{me} Perry, M. Reid, M. Smith et M. Lochray.

Des sommes additionnelles ont été comptabilisées dans le RRCE CD en 2025 : 271 719 \$ pour M^{me} Perry, 218 427 \$ pour M. Reid, 300 561 \$ pour M. Smith et 122 384 \$ 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 trésorerie 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 désignés.

En 2025, nous avons versé 22 015 \$ au régime 401(k) et 377 965 \$ 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 au régime de rémunération différée sont converties en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen pour 2025 de 1,00 \$ US pour 1,3978 \$.

Le tableau suivant présente la prestation de retraite annuelle estimative pour chacun des membres de la haute direction désignés en date du 31 décembre 2025.

Tableau du régime de retraite à prestations déterminées

	Années de service décomptées	Prestations annuelles payables		Obligation au titre des prestations déterminées au début de l'exercice	Montant rémunérateur	Montant non rémunérateur	Obligation au titre des prestations déterminées à la fin de l'exercice ³
		À la fin de l'exercice 2025	À l'âge de 65 ans ¹				
David Hutchens	30,5	704 491 \$	704 491 \$	8 691 177 \$	—	144 517 \$ ²	8 835 694 \$

- 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 2025. M. Hutchens a droit à une prestation non réduite immédiate.
- Ce montant reflète diverses hypothèses importantes, dont les suivantes :
 - l'incidence, sur l'obligation, du changement de taux d'actualisation à la date d'évaluation, soit le 31 décembre 2025. Le taux d'actualisation au 31 décembre 2025 était de 5,65 %, comparativement à 5,83 % au 31 décembre 2024;
 - l'incidence, sur l'obligation, du changement apporté à l'hypothèse au chapitre de la mortalité à la date de l'évaluation.
- 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 du rendement attendu des placements du régime, des hausses salariales, de la durée de service restante moyenne prévue des employés et des taux de mortalité. Se reporter aux notes annexes de nos états financiers consolidés annuels de 2025 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 la société soient moins élevées qu'elles ne l'auraient été autrement (pour de plus amples renseignements, se reporter à la page 76). Étant donné que M. Hutchens a 25 années décomptées en vertu du régime, ses prestations de retraite globales ne changent pas et aucune augmentation n'est prévue quant à sa rémunération future, dans l'hypothèse où le régime à prestations déterminées de M. Hutchens demeurerait inchangé.

Les modalités existantes du 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	1 577 615 \$	168 880 \$	102 839 \$	1 849 334 \$
James Reid	940 621 \$	164 720 \$	53 707 \$	1 159 048 \$
Gary Smith	1 846 810 \$	162 120 \$	138 441 \$	2 147 371 \$
Stuart Lochray	296 974 \$	107 130 \$	15 254 \$	419 358 \$

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 désignés qui énonce les modalités de leur emploi et prévoit certains avantages si leur emploi prend fin sans cause juste. 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 désignés.

DISPOSITIONS À DOUBLE FACTEUR DE DÉCLENCHEMENT

Nous avons apporté à nos précédents régimes 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’UALR et d’UAR effectuées en 2022 et par la suite seront assujetties à une disposition à double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle. En vertu de cette modification, la période de protection en cas de changement de contrôle a été prolongée, passant de 12 à 24 mois. Le régime général comporte également une disposition à double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle pour les attributions octroyées à compter du 1^{er} janvier 2024 (se reporter à la page 85).

	Démission volontaire	Départ à la retraite ¹ (anticipée ou normale)	Cessation d’emploi pour une cause juste	Cessation d’emploi sans cause juste	Changement de contrôle ²
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 au cours duquel survient la cessation d’emploi
Indemnité de départ en trésorerie	Aucune	Aucune	Aucune	<u>M. Hutchens</u> : Le double de la somme du salaire de base annuel et de l’incitatif annuel cible pour l’exercice au cours duquel survient la cessation d’emploi et un paiement forfaitaire équivalant au coût des primes au titre des soins médicaux et dentaires pour une période de 24 mois suivant la date de cessation d’emploi <u>M^{me} Perry, M. Reid, M. Smith et M. Lochray</u> : Une fois et demie la somme du salaire de base annuel et de l’incitatif annuel cible pour l’exercice au cours duquel survient la cessation d’emploi	<u>M. Hutchens</u> : Le double de la somme du salaire de base annuel et de l’incitatif annuel cible pour l’exercice au cours duquel survient la cessation d’emploi (double facteur de déclenchement) et un paiement forfaitaire équivalant au coût des primes au titre des soins médicaux et dentaires pour une période de 24 mois suivant la date de cessation d’emploi <u>M^{me} Perry, M. Reid, M. Smith et M. Lochray</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 (double facteur de déclenchement)
Unités d’actions liées au rendement	Toutes les UALR dont les droits n’ont pas été acquis sont annulées	Continuent selon le calendrier normal	Toutes les UALR dont les droits n’ont pas été acquis sont annulées	<u>Nouveauté applicable aux attributions à compter de 2023</u> Les UALR 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, et les UALR restantes sont annulées	Toutes les UALR sont rachetées en cas de cessation d’emploi pour un motif sérieux ou de cessation d’emploi sans cause juste dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, et le montant du paiement est déterminé conformément au régime (double facteur de déclenchement), sous réserve d’un pourcentage de paiement minimal de 100 %
Unités d’actions restreintes	Toutes les UAR dont les droits n’ont pas été acquis sont annulées	<u>Nouveauté applicable aux attributions à compter de 2023</u> Continuent selon le calendrier normal	Toutes les UAR dont les droits n’ont pas été acquis sont annulées	<u>Nouveauté applicable aux attributions à compter de 2023</u> Les UAR 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, et les UAR restantes sont annulées	Toutes les UAR sont rachetées en cas de cessation d’emploi pour un motif sérieux ou de cessation d’emploi sans cause juste dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, et le montant du paiement est déterminé conformément au régime (double facteur de déclenchement), et toutes les modalités d’acquisition des droits seront réputées avoir été entièrement satisfaites
Options sur actions (Les droits relatifs aux options en circulation ont tous été acquis le 25 février 2025.)	Toutes les options non exercées expirent 90 jours après la date de démission	Toutes les options non exercées 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 non exercées 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 ont été acquis sont 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	Prennent fin immédiatement	Prennent fin immédiatement	Prennent fin immédiatement	Prennent fin immédiatement	Prennent fin immédiatement

1. Pour les employés en service depuis moins de 15 ans, les modalités de nos régimes précédents et de notre régime général actuel 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 régime incitatif fondé sur des titres de capitaux propres, ils seront réputés, à titre de membre de la direction, et après 10 ans de service, avoir été au service de Fortis ou d'une société liée depuis au moins 15 ans en cas de décès, d'invalidité ou de retraite.
2. Les contrats d'emploi relatif à nos membres de la haute direction désignés ont été modifiés en 2025 afin de réviser le calcul du droit en cas de cessation d'emploi dans le cadre d'un changement de contrôle. Le calcul de l'incitatif annuel et des indemnités de départ est maintenant fondé sur l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel la cessation d'emploi a lieu. Auparavant, le calcul était fondé sur le montant le plus élevé entre les incitatifs annuels cible et réel de l'exercice précédant immédiatement l'exercice au cours duquel le changement de contrôle avait eu lieu.

Le tableau suivant présente les sommes estimatives additionnelles qui auraient été versées à chaque membre de la haute direction désigné si son emploi avait pris fin le 31 décembre 2025.

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 (se reporter à la page 96) ou sans cause juste dans les 24 mois suivant un changement de contrôle. Comme il est indiqué à la page 93, des dispositions à double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle s'appliquent à toutes les attributions d'UALR et d'UAR accordées en 2022 et ultérieurement.

	Démission volontaire	Départ à la retraite (anticipée ou normale) ¹	Cessation d'emploi pour une cause juste	Cessation d'emploi sans cause juste ²	Changement de contrôle ³
David Hutchens⁴					
Indemnité de départ en trésorerie	—	—	—	7 903 779 \$	7 903 779 \$
Incitatif annuel	—	2 184 063 \$	—	2 184 063 \$	2 184 063 \$
Unités d'actions liées au rendement	—	—	—	—	34 838 520 \$
Unités d'actions restreintes	—	—	—	—	9 465 672 \$
Options sur actions	—	—	—	—	—
Jocelyn Perry					
Indemnité de départ en trésorerie	—	—	—	2 025 000 \$	2 025 000 \$
Incitatif annuel	—	600 000 \$	—	600 000 \$	600 000 \$
Unités d'actions liées au rendement	—	—	—	—	6 684 759 \$
Unités d'actions restreintes	—	—	—	—	1 799 825 \$
Options sur actions	—	—	—	—	781 177 \$
James Reid					
Indemnité de départ en trésorerie	—	—	—	1 971 000 \$	1 971 000 \$
Incitatif annuel	—	584 000 \$	—	584 000 \$	584 000 \$
Unités d'actions liées au rendement	—	—	—	—	5 604 935 \$
Unités d'actions restreintes	—	—	—	—	1 506 114 \$
Options sur actions	—	—	—	—	1 618 979 \$
Gary Smith					
Indemnité de départ en trésorerie	—	—	—	1 971 000 \$	1 971 000 \$
Incitatif annuel	—	584 000 \$	—	584 000 \$	584 000 \$
Unités d'actions liées au rendement	—	—	—	—	5 604 935 \$
Unités d'actions restreintes	—	—	—	—	1 506 114 \$
Options sur actions	—	—	—	—	1 539 707 \$
Stuart Lochray					
Indemnité de départ en trésorerie	—	—	—	1 620 000 \$	1 620 000 \$
Incitatif annuel	—	480 000 \$	—	480 000 \$	480 000 \$
Unités d'actions liées au rendement	—	—	—	—	3 782 895 \$
Unités d'actions restreintes	—	—	—	—	1 025 020 \$
Options sur actions	—	—	—	—	—

1. Les droits liés aux UAR et aux UALR continuent d'être acquis selon le calendrier normal.
2. Les paiements au titre des attributions d'UALR et d'UAR par suite d'une cessation d'emploi sans cause juste, dont la date d'acquisition des droits est postérieure à la date de la cessation d'emploi, 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 ils sont versés selon le calendrier normal.
3. Les montants reflètent l'incidence d'un double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle pour les indemnités de départ en trésorerie et les attributions fondées sur des titres de capitaux propres ainsi que les incitatifs cibles de 2025 pour les indemnités de départ en trésorerie et la rémunération incitative annuelle.
4. Les montants en dollars américains liés à M. Hutchens ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen pour 2025 de 1,00 \$ US pour 1,3978 \$.

L'expression motif sérieux s'entend des situations suivantes aux termes du contrat d'emploi de chacun des membres de la haute direction désignés :

- 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'une société remplaçante de Fortis 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 inapte ou lorsque la loi l'exige);
- un changement important qui affecte sensiblement la position du membre de la haute direction dans la structure hiérarchique;
- la suppression ou la modification d'un régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres, d'un régime d'avantages sociaux ou d'autres avantages accessoires importants, si la suppression ou la modification du régime entraîne un traitement moins favorable du membre de la haute direction.

Aux fins des régimes 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 dans la structure hiérarchique, par rapport à la situation en vigueur immédiatement avant le changement de contrôle;
- la suppression ou la modification d'un régime incitatif fondé sur des titres de capitaux propres, d'un régime incitatif annuel, d'un régime d'avantages sociaux ou d'autres avantages accessoires importants, si la suppression ou la modification du régime entraîne un traitement globalement moins favorable du membre de la haute direction, compte tenu de tout régime 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 kilomètres 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 rubrique contient des renseignements importants concernant Fortis et les membres de son conseil et de la direction.

Vous trouverez des renseignements additionnels concernant Fortis sur notre site Web (www.fortisinc.com), ainsi que sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur EDGAR (www.sec.gov).

OÙ TROUVER L'INFORMATION

- 97** Mesures non conformes aux PCGR des États-Unis
- 99** Assurance responsabilité civile des membres du conseil et de la direction
- 99** Prêts aux membres du conseil et de la direction
- 99** 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). Par conséquent, ces mesures pourraient ne pas être comparables à des mesures semblables présentées par d'autres sociétés.

La présente circulaire comprend cinq mesures non conformes aux PCGR des États-Unis, qui sont définies dans le tableau qui suit.

Mesures non conformes aux PCGR des États-Unis utilisées dans la présente circulaire	Mesures conformes aux 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 dont la direction ne tient pas compte dans sa prise de décision et son évaluation des résultats d'exploitation	Utilisé par la direction et les parties prenantes externes pour évaluer notre performance financière et nos perspectives (se reporter aux pages 59 et 60)
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 de l'incitatif à long terme (UALR)	BPA	Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires, auquel sont ajoutés ou duquel sont retranchés des éléments dont la direction ne tient pas compte dans sa prise de décision et son évaluation des résultats d'exploitation (tel qu'il est susmentionné) ou des éléments échappant au contrôle raisonnable de la direction qui ont trait aux objectifs approuvés par le conseil, 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 (se reporter aux pages 60 et 71)
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, déduction faite des apports sous forme d'aide à la construction reçus par FortisBC Energy relativement au projet de pipeline d'Eagle Mountain. Les apports sous forme d'aide à la construction reçus pour ce projet d'investissement majeur sont importants et la présentation des dépenses d'investissement, déduction faite des apports sous forme d'aide à la construction, est plus pertinente relativement à la croissance de la base tarifaire associée à ce projet.	Utilisées par la direction pour évaluer nos résultats d'exploitation et la croissance de la base tarifaire

Le tableau qui suit présente le rapprochement des mesures non conformes aux PCGR des États-Unis pour 2025 (les montants sont arrondis). Pour un rapprochement des mesures non conformes aux PCGR des États-Unis ayant trait aux périodes précédentes, se reporter au rapport de gestion annuel, disponible sur notre site Web (www.fortisinc.com), ainsi que sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur EDGAR (www.sec.gov).

Rapprochement des mesures non conformes aux PCGR des États-Unis

Rémunération incitative annuelle de 2025

Exercice clos le 31 décembre 2025

(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	1 714 \$
Élément d'ajustement :	
Cessions ¹	63 \$
Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté	1 777 \$
Nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation (en millions)	503,5
BPA de base ajusté, tel que présenté pour 2025	3,53 \$
Incidence dilutive du bénéfice découlant des cessions ²	0,03 \$
Ajustement selon le taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien ³	(0,10) \$
BPA de base ajusté aux fins de l'incitatif annuel	3,46 \$

1. Représentent les pertes à la cession de FortisTCL, de Fortis Belize et de la participation de 33 % de Fortis dans Belize Electricity, dont une charge d'impôt de 31 millions de dollars.
2. Reflète l'incidence dilutive des cessions de FortisTCL et de Belize sur le bénéfice après la conclusion par rapport à l'apport au bénéfice présumé dans la cible aux fins de l'incitatif annuel.
3. Représente l'incidence d'environ 50 millions de dollars sur le bénéfice découlant du fait que le taux de change moyen réel entre le dollar américain et le dollar canadien pour 2025 de 1,40 \$ a été plus élevé que le taux présumé dont tient compte la cible aux fins de l'incitatif annuel de 1,35 \$.

Paieement au titre des UALR en 2025 (UALR attribuées en 2022)

BPA ajusté cumulatif (2022-2024)

BPA de base présenté	9,12 \$
Éléments d'ajustement :	
Décision sur le RCP de base de MISO de 2024 ¹	0,04 \$
Cession d'Aitken Creek ²	(0,03) \$
Ajustement selon le taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien ³	(0,16) \$
BPA de base ajusté cumulatif aux fins du régime d'UALR	8,97 \$

1. Représente l'incidence défavorable, sur le bénéfice des périodes antérieures, de la décision de la FERC à l'égard du RCP de base de MISO, rendue en octobre 2024, qui a été comptabilisée en 2024 et a donné lieu à une baisse du RCP d'ITC de 10,77 % à 10,73 %.
2. L'ajustement représente le profit à la cession d'Aitken Creek en 2023 de 10 millions de dollars après impôt et le bénéfice net lié à Aitken Creek de 5 millions de dollars comptabilisé conformément aux PCGR des États-Unis pour la période tampon allant du 31 mars 2023 au 1^{er} novembre 2023.
3. Représente l'incidence, sur le BPA, de la hausse des taux de change moyens réels entre le dollar américain et le dollar canadien pour la période de trois exercices (de 2022 à 2024), qui ont été de 0,05 \$ supérieurs aux taux reflétés dans la cible du BPA pour l'UALR de 2022.

Dépenses d'investissement pour 2025

Exercice clos le 31 décembre 2025

(en millions de dollars)

Entrées d'immobilisations corporelles	5 942 \$
Entrées d'immobilisations incorporelles	292 \$
Élément d'ajustement :	
Projet de pipeline d'Eagle Mountain ¹	(620) \$
Dépenses d'investissement²	5 614 \$

1. Représente les apports sous forme d'aide à la construction reçus relativement au projet de pipeline d'Eagle Mountain.
2. Le terme « programme d'investissement », auquel il est fait renvoi dans le présent document, se rapporte aux dépenses d'investissement prévues et est une mesure financière non conforme aux PCGR des États-Unis qui est calculée de la même manière que les dépenses d'investissement ci-dessus.

Assurance responsabilité civile des membres du conseil et de la direction

Nous avons souscrit une assurance responsabilité civile pour protéger les membres de notre conseil et de la direction. La police 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 2025, nous avons payé une prime de 1 844 730 \$. La police est renouvelable le 1^{er} juillet 2026.

Prêts aux membres du conseil et de la direction

Aucun membre du conseil ni de la haute direction de Fortis actuellement en poste n’avait de dette envers Fortis ou ses filiales. Le tableau qui suit présente, en date du 20 mars 2026, l’encours total des prêts consentis aux membres de la haute direction et du conseil et aux employés, actuels et anciens, de Fortis et de ses filiales.

	Envers Fortis et ses filiales	Envers une autre entité
Achat d’actions	10 261 806 \$	—
Autres	296 399 \$	—

La majeure partie des dettes concernent des employés de Fortis et de ses filiales qui ont acheté des actions de Fortis dans le cadre du régime d’achat d’actions à l’intention des employés. Les autres prêts comprennent ceux consentis aux employés pour contribuer à des frais liés au déménagement, au logement et à l’éducation ainsi qu’à l’achat d’appareils technologiques personnels.

Renseignements complémentaires

Vous trouverez des renseignements complémentaires concernant Fortis sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) 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), sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur EDGAR (www.sec.gov). Vous pouvez également en obtenir gratuitement une copie imprimée en faisant la demande à notre vice-président directeur, Durabilité, et chef du contentieux, comme suit :

Fortis Inc.
Fortis Place, Suite 1100
5 Springdale Street, P.O. Box 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 d'information de la direction datée du 20 mars 2026.

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
1. Conseil d'administration		
a) Donner la liste des membres du conseil qui sont indépendants.	Oui	Onze des douze membres du conseil d'administration dont la candidature est proposée aux pages 16 à 23 de la présente circulaire sont indépendants au sens du <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. Blouin, M. Borgard, M ^{me} Clark, M ^{me} Dilley, M ^{me} Dobson, M ^{me} Durocher, M. Knight, M ^{me} Hemmingsen, M ^{me} Manes, M. Marchand et M. Zurel sont indépendants. M. Hutchens n'est pas considéré comme indépendant parce qu'il est président et chef de la direction de Fortis.
b) Donner la liste des membres du conseil qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.	Oui	
c) Indiquer si la majorité des membres du conseil sont indépendants ou non.	Oui	
d) Dans le cas où un membre du conseil est membre du conseil d'administration d'un autre émetteur qui est émetteur assujéti ou l'équivalent dans un territoire du Canada ou dans un territoire étranger, indiquer le membre du conseil et l'émetteur concerné.	Oui	Tous les postes d'administrateur au sein d'autres émetteurs assujettis occupés par les candidats au poste d'administrateur de Fortis au cours des cinq derniers exercices sont indiqués dans les profils des membres du conseil, aux pages 16 à 23 de la présente circulaire.
e) Indiquer si les membres du conseil indépendants tiennent ou non des réunions périodiques hors de la présence des membres du conseil 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 membres du conseil indépendants.	Oui	Le conseil et chaque comité se réunissent sans la présence des membres de la direction à chacune de leurs réunions, et les membres du conseil indépendants se réunissent sans la présence des membres du conseil non indépendants à chaque réunion du conseil.
f) Indiquer si le président du conseil est un administrateur indépendant ou non. Si le conseil d'administration a un président ou un membre principal qui est un administrateur indépendant, donner le nom du président indépendant ou du membre principal indépendant et exposer son rôle et ses responsabilités. Si le conseil n'a ni président indépendant, ni membre principal indépendant, indiquer ce que le conseil fait pour assurer un leadership aux membres du conseil indépendants.	Oui	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.
g) Fournir un relevé des présences de chaque membre du conseil aux réunions du conseil depuis la date d'ouverture du dernier exercice de l'émetteur.	Oui	Le relevé des présences de chaque membre du conseil aux réunions du conseil et des comités en 2025 est présenté dans les tableaux des pages 16 à 23 et est décrit sommairement à la page 24 de la présente circulaire.

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
5. Éthique commerciale		
a) Indiquer si le conseil a adopté ou non un code écrit à l'intention des membres du conseil et de la direction et des salariés. Dans l'affirmative :	Oui	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.
i) indiquer comment une personne peut en obtenir le texte;	Oui	Vous trouverez le code sur notre site Web (www.fortisinc.com), ainsi que sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur EDGAR (www.sec.gov).
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;	Oui	Le conseil, par l'intermédiaire du comité de la gouvernance et de la durabilité, obtient des rapports sur le respect du code.
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 membre du conseil ou d'un membre de la haute direction qui constitue un manquement au code.	Oui	Le conseil n'a accordé aucune dispense des dispositions du code en faveur d'un membre du conseil ou de la haute direction au cours des 12 derniers mois ou en 2025. Par conséquent, nous n'avons pas été tenus de déposer de déclaration de changement important à cet égard.
b) Indiquer les mesures prises par le conseil pour garantir l'exercice d'un jugement indépendant par les membres du conseil lors de l'examen des opérations et des contrats dans lesquels un membre du conseil ou de la haute direction a un intérêt important.	Oui	Le conseil ne présente pas à un poste d'administrateur une personne candidate qui a un intérêt dans une affaire avec Fortis ou ses filiales, et il oblige les membres du conseil à déclarer tout conflit d'intérêts potentiel qui pourrait survenir. Les membres du conseil 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 que membre du conseil.
c) Indiquer les autres mesures prises par le conseil pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.	Oui	Le conseil favorise une culture d'éthique en nommant des membres de la direction hautement intègres et en surveillant leur performance pour qu'ils servent de modèle à tous les employés.
6. Sélection des candidats au conseil d'administration		
a) Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au poste d'administrateur.	Oui	Le comité de la gouvernance et de la durabilité est chargé de trouver de nouveaux candidats au poste d'administrateur. La procédure est décrite à la page 39 de la présente circulaire.
b) Indiquer si le conseil a ou non un comité des candidatures composé uniquement de membres du conseil indépendants.	Oui	Le comité de la gouvernance et de la durabilité est composé uniquement de membres du conseil indépendants, comme il est indiqué à la page 28 de la présente circulaire.
c) Exposer les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du comité des candidatures.	Oui	Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du comité de la gouvernance et de la durabilité sont décrits à la page 28 de la présente circulaire.

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
7. Rémunération a) Indiquer la procédure en vertu de laquelle le conseil fixe la rémunération des membres du conseil et de la direction. b) Indiquer si le conseil a ou non un comité de la rémunération composé uniquement de membres du conseil indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour assurer une procédure objective de fixation de la rémunération. c) Exposer les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du comité des candidatures.	Oui Oui Oui	Le comité de la gouvernance et de la durabilité examine périodiquement la rémunération des membres du conseil pour s'assurer qu'elle est appropriée en fonction de la charge de travail et des responsabilités des membres du conseil, 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. Le comité des ressources humaines formule des recommandations à l'intention du conseil au sujet de la rémunération des membres de la direction, comme il est indiqué dans l'analyse de la rémunération figurant aux pages 47 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. 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 de membres du conseil indépendants. Le comité des ressources humaines formule des recommandations à l'intention du conseil après avoir examiné la rémunération. 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 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 (se reporter à la page 27 de la présente circulaire), et d'administrer le programme de rémunération et d'avantages des membres de la haute direction. Le comité doit aussi élaborer de bonnes politiques de ressources humaines, les mettre en œuvre et en contrôler le respect. Il surveille et administre certaines de nos politiques et nos cinq régimes de rémunération des employés décrits à la page 27 de la présente circulaire.
8. Autres comités du conseil Si le conseil a d'autres comités permanents, outre le comité d'audit, le comité des candidatures et le comité de la rémunération, donner la liste des comités et leur fonction.	s.o.	Les trois comités permanents du conseil sont le comité d'audit, le comité de la gouvernance et de la durabilité et le comité des ressources humaines.

Fortis Inc.

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
12. Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs Indiquer si le conseil 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.	Oui	Lorsqu'il évalue la composition et le renouvellement du conseil, le comité de la gouvernance et de la durabilité prend en compte tous les aspects de la diversité, y compris le genre, la culture et l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, les capacités et les handicaps, l'origine géographique et d'autres caractéristiques personnelles. Le conseil choisit le meilleur candidat en fonction de ses qualifications et de l'ensemble de ses compétences et de ses attributs, tout en s'assurant de respecter la diversité de genre.
13. Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction Indiquer si l'émetteur tient compte ou non de la représentation des femmes à la haute direction dans la nomination des candidats au poste de membre de la haute direction et, le cas échéant, de quelle façon. S'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs. La diversité, y compris de genre, est un facteur clé de notre stratégie de gestion des compétences à l'échelle de l'entreprise.	Oui	La diversité, y compris de genre, est un élément clé de notre stratégie de gestion des talents, laquelle vise à repérer, à évaluer et à former des membres de la direction et des employés actuels pour des postes de niveau supérieur au sein de l'organisation Fortis. Conformément à son mandat, le comité des ressources humaines doit veiller à ce que l'organisation respecte les objectifs de la politique sur la diversité au sein du conseil et de la haute direction dans la recherche, tant à l'interne qu'à l'externe, de candidats potentiels aux postes de haute direction. On trouvera une analyse de la diversité en ce qui concerne la relève de la haute direction à la page 37 de la présente circulaire.
14. Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction 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 de membres du conseil ou de membres de la haute direction avant une date précise. a) 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. b) 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.	Oui Oui	Fortis a adopté une politique écrite sur la diversité au sein du conseil et de la haute direction qui est assortie d'objectifs. Notre politique sur la diversité au sein du conseil et de la haute direction ne fixe pas d'objectifs fermes pour la représentation féminine aux postes de haute direction, mais le conseil tient dûment compte de la diversité pour veiller à ce que le groupe de candidats soit diversifié, notamment en ce qui a trait au genre. On trouvera une analyse de la diversité en ce qui concerne la relève de la haute direction à la page 37 de la présente circulaire.

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
c) Si l'émetteur s'est donné une cible conformément aux paragraphes b) ou c), indiquer ce qui suit : i) la cible; ii) les progrès accomplis vers l'atteinte de la cible au cours de l'année et depuis son adoption.	Oui	Selon notre politique sur la diversité au sein du conseil et de la haute direction, Fortis s'est engagée à maintenir un conseil au sein duquel les femmes et les hommes représentent au moins, dans chaque cas, 40 % des membres indépendants. L'objectif de représentation des femmes minimal de 40 % au sein du conseil a été atteint en 2018, et la représentation est maintenue depuis.
15. Nombre de femmes au conseil et à la haute direction a) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes siégeant au conseil de l'émetteur. b) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes occupant un poste à la haute direction de l'émetteur, y compris de toute filiale importante de l'émetteur.	Oui Oui	Six (soit 50 %) des douze membres actuels du conseil sont des femmes. Huit membres (soit 57 %) de l'équipe de haute direction de Fortis sont des femmes. La haute direction de Fortis, y compris ses principales filiales, compte 17 femmes (soit 49 %).

ANNEXE B

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE FORTIS INC.

1.0 Objet et autorité

- 1.1 Le conseil de la Société est chargé de la gérance de la Société. Le présent mandat énonce la responsabilité légale imposée au conseil en matière de supervision de la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société.

2.0 Définitions

- 2.1 Dans le présent mandat :

- a) « **actionnaires** » s'entend des actionnaires de la Société.
- b) « **administrateur** » ou « **administratrice** » s'entend d'un membre du conseil;
- c) « **chef de la direction** » s'entend du président et chef de la direction de la Société;
- d) « **code** » s'entend du code de conduite de la Société, dans sa version modifiée;
- e) « **comité d'audit** » s'entend du comité d'audit du conseil;
- f) « **comité de la gouvernance et de la durabilité** » s'entend du comité de la gouvernance et de la durabilité du conseil;
- g) « **comité des ressources humaines** » s'entend du comité des ressources humaines du conseil;
- h) « **conseil** » s'entend du conseil d'administration de la Société;
- i) « **mandat** » s'entend du présent mandat du conseil;
- j) « **président du conseil** » s'entend du président du conseil;
- k) « **Société** » s'entend de Fortis Inc.;

3.0 Composition du conseil

- 3.1 Le conseil est constitué du nombre de membres 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 un poste d'administrateur devant être proposés en vue de leur élection par les actionnaires à toute assemblée des actionnaires.
- 3.2 La majorité des membres du conseil 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 membre du conseil 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 membres du conseil 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 membres de la direction, 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 membres du conseil qui ne font pas partie de la direction se réunissent à huis clos, hors de la présence de membres de la direction (y compris de tout membre du conseil qui est aussi membre de la direction).
- 4.6 S'il y a des membres du conseil qui ne font pas partie de la direction qui ne sont pas des membres du conseil indépendants, les membres du conseil 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 durabilité 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 membres de la direction 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;
- g) surveiller l'adoption, la mise en œuvre et le respect par la Société des politiques et des pratiques visant à garantir que la chaîne d'approvisionnement de la Société est exempte de travail forcé et de travail des enfants, et examiner et approuver les informations à fournir connexes.

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 membres du conseil indépendants en tant que groupe;
- c) examiner et approuver la circulaire d'information de la direction, la notice annuelle et le formulaire 40-F de la Société, ainsi que les prospectus et autres documents de placement, les documents d'information et tout autre rapport 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. Durabilité

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 durabilité, 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 durabilité 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;
- c) superviser, examiner et approuver les informations à fournir sur la durabilité de la Société.

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 membres du conseil;
- b) établir les procédures appropriées afin d'évaluer les normes d'indépendance des membres du conseil, 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 à un membre du conseil ou 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 membres du conseil 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 personnes candidates 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, et s'assurer que la Société signale les incidents de cybersécurité conformément aux lois applicables.

6.0 Devoirs et responsabilités des membres du conseil

- 6.1 Dans l'exercice de ses pouvoirs et l'exécution de ses responsabilités, chaque membre du conseil 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 membre du conseil 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 et les membres de la direction et du conseil adoptent une conduite honnête, éthique et légale.
- 6.3 Chaque membre du conseil 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 membre du conseil participe aux programmes d'orientation et de formation continue que la Société élabore pour les membres du conseil.
- 6.5 Dans le cadre de chaque réunion du conseil et de chaque réunion d'un comité du conseil dont le membre du conseil fait partie, chaque membre du conseil 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 membre du conseil participe aux processus que le conseil établit pour l'évaluation du conseil, de ses comités et de ses membres.
- 6.7 Chaque membre du conseil s'acquitte des autres fonctions que le conseil ou un comité du conseil lui délègue à l'occasion.

7.0 Rémunération des membres du conseil

- 7.1 Pour leurs services rendus, les membres du conseil 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 membre du conseil qui ne fait pas partie 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 membres du conseil et des comités (qui peut inclure une combinaison de sommes en trésorerie, 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 membre du conseil qui ne fait pas partie 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 annuel 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 2025)

DES QUESTIONS?

BESOIN D'AIDE POUR VOTER?

Communiquez avec nous:



Numéro de téléphone sans frais en Amérique du Nord
1 888 518-6828



Courriel: contactus@kingsdaleadvisors.com



Télécopieur : 1 416 867-2339



Télécopieur sans frais : 1 866 545-5580



À l'extérieur de l'Amérique du Nord, les banques et courtiers peuvent composer le
1 437 561-5011 (appel à frais virés)



Pour commencer

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

Vous pourrez poser des questions au conseil d'administration et soumettre vos votes en temps réel. Une webdiffusion en direct sera disponible.

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.

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 vous connecter 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, Safari, Edge ou Firefox. Internet Explorer n'est pas compatible.

Sur votre ordinateur, téléphone intelligent ou tablette, naviguez à l'adresse suivante :

Accès à l'assemblée

meetings.lumiconnect.com/400-623-793-903

Informations importantes pour vous connecter

Identifiant de la réunion

400-623-793-903

Mot de passe (sensible à la casse)

fortis2026

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.

Attention

Les protocoles de sécurité des réseaux internes, dont les pare-feux et les RPV, peuvent bloquer l'accès à la plateforme Lumi. Si vous éprouvez des difficultés, veuillez vous assurer que votre RPV est désactivé ou, si vous utilisez un ordinateur d'entreprise, que les paramètres de sécurité ne restreignent pas l'accès.

Porteurs inscrits et fondés de pouvoir

Sélectionnez « J'ai un identifiant ».

Invités

Sélectionnez « Je suis invité » et remplissez le formulaire.



Porteurs inscrits

Entrez le numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration et le mot de passe.

Fondés de pouvoir

Entrez le numéro de contrôle ou le nom d'utilisateur fourni par l'agent de transfert 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

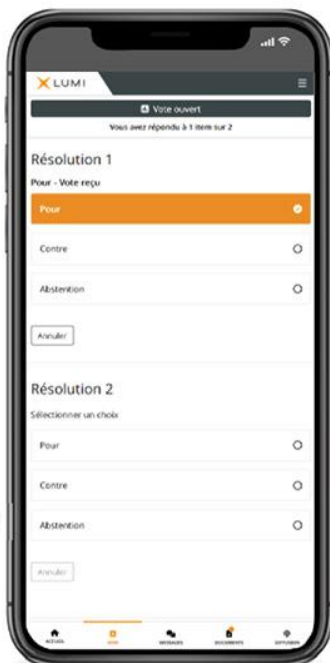
Une fois le vote ouvert, l'onglet vote apparaîtra. Les résolutions et les choix de vote seront affichés dans celui-ci.

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.

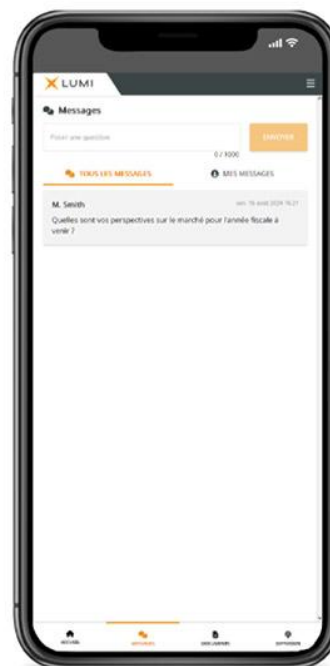


Vous continuerez d'entendre le déroulement de l'assemblée. Pour revenir à l'onglet de diffusion sur mobile, appuyez sur le bouton de diffusion après avoir voté.

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
P.O. Box 8837
St. John's (T.-N.-L.)
A1B 3T2
Canada

TÉL. : 709.737.2800
TÉLÉC. : 709.737.5307

www.fortisinc.com