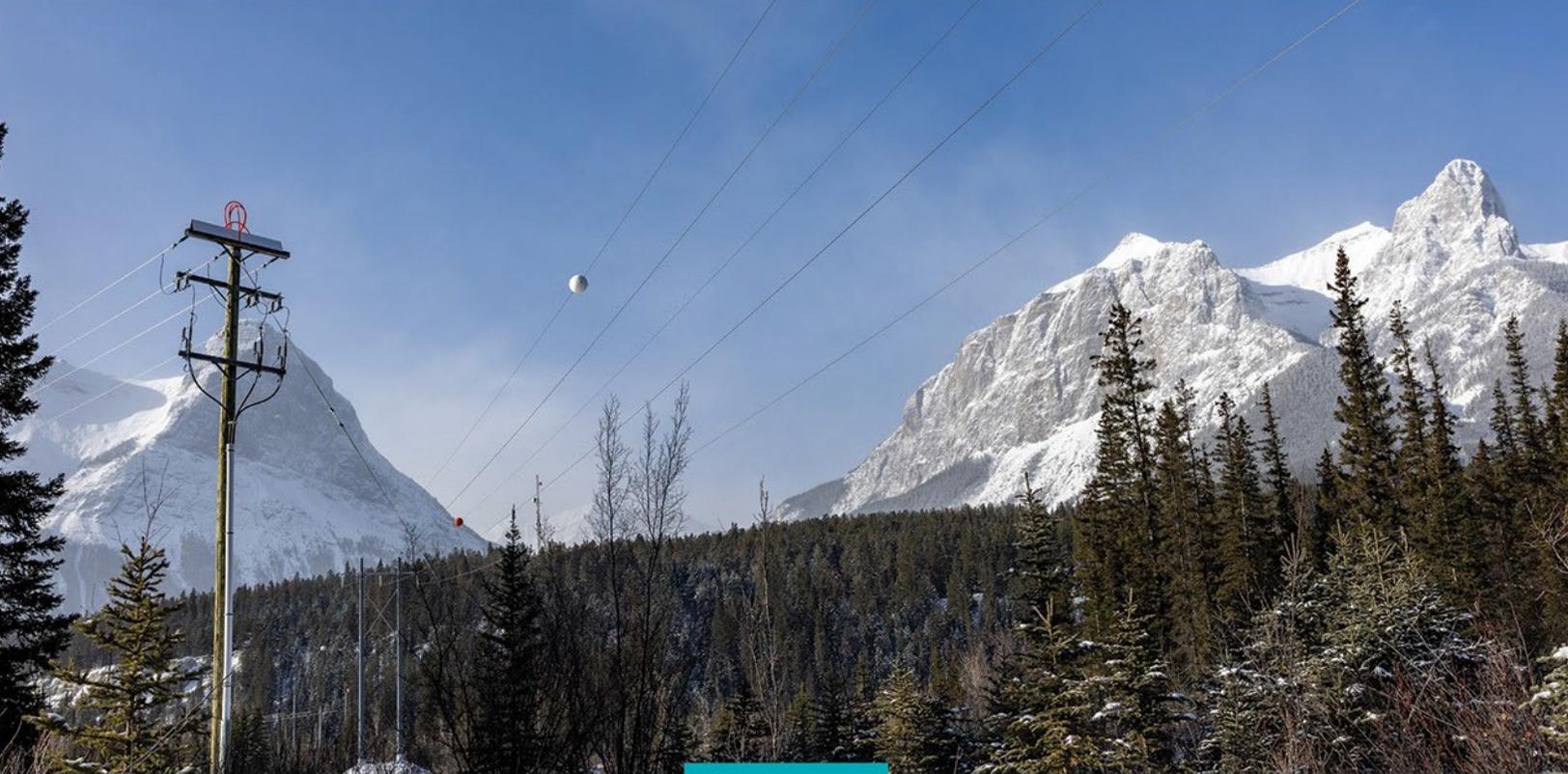




CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION
Avis de convocation à l'assemblée annuelle de 2025





En bref

TSX/NYSE : FTS

10 entreprises de services publics réglementés

au Canada, aux États-Unis et dans les Caraïbes

9 800

employés dévoués

3,5 millions

de clients de l'électricité et du gaz

Total de l'actif de

73 milliards de dollars

5,2 milliards de dollars

de dépenses d'investissement en 2024

Réduction de 34 %

des émissions de GES depuis 2019

51^e année

consécutive de hausse du dividende

Investissements communautaires de

15 millions de dollars

en 2024

À l'intérieur

Message aux actionnaires	2
Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2025	5
Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2025	6
1. Au sujet de l'assemblée des actionnaires	8
Vote	8
Activités de l'assemblée annuelle	11
Information sur les personnes candidates au poste d'administrateur	13
2. Gouvernance	26
Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance	26
Information sur le conseil d'administration de Fortis	27
Indépendance	27
Rôle et responsabilités	27
Ce que nous attendons des membres du conseil d'administration	33
Composition du conseil	35
Évaluation et renouvellement	37
Perfectionnement des membres du conseil d'administration	38
Rémunération des membres du conseil d'administration	39
Communication avec le conseil	41
3. Rémunération de la haute direction	42
Message du président du comité des ressources humaines	42
Nos membres de la haute direction visés en 2024	44
Analyse de la rémunération	45
Stratégie en matière de rémunération	45
Gouvernance en matière de rémunération	45
Conception de la rémunération et processus décisionnel	50
Rémunération de la haute direction pour 2024	54
Rendement de l'action et coût de la gestion	72
Détails de la rémunération	77
4. Autres renseignements	92
Mesures non conformes aux PCGR des États-Unis	92
Assurance responsabilité civile des membres du conseil et de la direction	93
Prêts aux membres du conseil et de la direction	93
Renseignements complémentaires	93
Annexes	94
Annexe A – Énoncé des pratiques de gouvernance	94
Annexe B – Mandat du conseil d'administration	101



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

Chers actionnaires,

Au nom du conseil d'administration et de la direction de Fortis Inc., nous sommes heureux de vous inviter à assister à notre assemblée générale annuelle des actionnaires ordinaires de 2025, qui se tiendra le jeudi 8 mai 2025, à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve).

L'information sur les questions qui seront abordées à l'assemblée se trouve aux pages 11 et 12 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 8 à 10.

Solide performance et perspectives

Tout au long de 2024, 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 faisant progresser nos initiatives de croissance stratégique. Nous remercions sincèrement tous nos employés pour leur dévouement et leur travail acharné. 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 6 % pour 2024. La performance financière de l'exercice est principalement attribuable à la croissance de la base tarifaire et à la mise en œuvre de nouveaux tarifs pour certaines de nos entreprises de services publics.

Conformément à notre engagement à fournir de la valeur à long terme à nos actionnaires, nous avons augmenté notre dividende de 4,2 % à l'exercice précédent, ce qui représente une hausse pour une 51^e année consécutive. Nous avons également prolongé la période visée par nos prévisions de croissance annuelle du dividende de 4 % à 6 % jusqu'en 2029.

Pour l'avenir, notre programme d'investissement de 26 milliards de dollars allant de 2025 à 2029, le plus important de l'histoire de notre Société, représente une croissance annualisée de la base tarifaire de 6,5 %.

Le secteur des services publics en Amérique du Nord est en profonde transformation, en raison des besoins en matière de sécurité énergétique, des répercussions des changements climatiques, de la transition vers une énergie plus propre et de la croissance prévue de la demande découlant des centres de données, du secteur de la fabrication et de l'électrification. Ces facteurs créent des occasions d'investissement importantes dans le secteur, et nos services publics sont bien positionnés pour saisir ces occasions. Nous restons confiants à l'égard de notre capacité de continuer à offrir de la valeur à long terme à nos actionnaires.

FAITS SAILLANTS FINANCIERS DE 2024

En 2024, le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires s'est chiffré à 1,6 milliard de dollars, ou 3,24 \$ par action ordinaire, comparativement à 1,5 milliard de dollars, ou 3,10 \$ par action ordinaire, en 2023. Le bénéfice net ajusté attribuable aux actionnaires ordinaires¹ s'est chiffré à 1,6 milliard de dollars, ou 3,28 \$ par action ordinaire, en 2024, comparativement à 1,5 milliard de dollars, ou 3,09 \$ par action ordinaire, en 2023.



Jo Mark Zurel
Président du conseil d'administration



David G. Hutchens
Président et chef de la direction

Sécurité et mobilisation

Nous sommes demeurés dévoués au maintien de la sécurité et du bien-être de nos 9 800 employés tout au long de 2024, tandis que nous avons surpassé à nouveau les moyennes du secteur sur le plan de la sécurité. Bien que nous soyons fiers de notre culture et de notre performance en matière de sécurité, nous demeurons vigilants quant à la sécurité de nos employés, de nos entrepreneurs, de nos clients et des collectivités que nous servons.

Nous demeurons déterminés à recruter, à maintenir en poste et à perfectionner les meilleurs talents tout en favorisant une culture de travail sécuritaire, respectueuse et inclusive. En 2024, nous avons intégré une mesure de mobilisation des employés dans notre structure de rémunération incitative annuelle.

Progrès en matière de changements climatiques

En raison de l'intensité et de la fréquence accrues des phénomènes météorologiques, nous nous concentrons sur les investissements visant la résilience et la préparation aux répercussions qu'auront de tels événements sur nos clients, nos collectivités et les infrastructures.

Comme l'électricité devrait représenter une part plus importante du bouquet énergétique de la Société à l'avenir, les investissements visant la résilience du réseau sont nécessaires pour augmenter la capacité de ce dernier à résister aux phénomènes climatiques et à redevenir fonctionnels après ceux-ci. Notre programme d'investissement sur cinq ans comprend également des investissements visant à raccorder l'énergie renouvelable au réseau, des investissements dans l'énergie renouvelable et le stockage, de nouveaux investissements dans le gaz naturel afin de soutenir l'abandon du charbon ainsi que des solutions en matière de combustibles plus propres.

Nous avons réduit nos émissions de gaz à effet de serre (GES) de 34 % depuis 2019 et avons réalisé des progrès considérables dans l'atteinte de nos objectifs en matière d'émissions de GES. Notre capacité à poursuivre dans cette voie pourrait être touchée par les politiques énergétiques aux échelons fédéral, étatique et provincial, ainsi que par des facteurs externes, y compris une croissance importante de la clientèle et de la demande et le développement de technologies d'énergie propre.

1. Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis. Pour obtenir une description détaillée de cette mesure et de chacune des autres mesures non conformes aux PCGR des États-Unis utilisées dans la présente circulaire (bénéfice net ajusté attribuable aux actionnaires ordinaires, BPA ajusté, BPA ajusté aux fins de la rémunération incitative annuelle, BPA ajusté cumulatif aux fins du régime à long terme et dépenses d'investissement), ainsi qu'un rapprochement détaillé avec les mesures conformes aux PCGR des États-Unis les plus directement comparables, se reporter à la rubrique Mesures non conformes aux PCGR des États-Unis, aux pages 92 et suivantes de la présente circulaire. Les mesures non conformes aux PCGR des États-Unis présentées dans la présente circulaire visent à fournir aux investisseurs de l'information additionnelle et n'ont pas de signification normalisée en vertu des PCGR des États-Unis. Par conséquent, elles pourraient ne pas être comparables à celles présentées par d'autres émetteurs et ne devraient pas être considérées séparément comme un substitut aux mesures conformes aux PCGR des États-Unis.

Évaluer et prévoir les répercussions qu'auront les changements climatiques et y réagir font également partie des initiatives de gestion des risques importants dans l'ensemble des sociétés du groupe Fortis. Notre rapport sur le climat de 2024 présente en détail notre évaluation des répercussions des changements climatiques dans l'ensemble de notre groupe, et décrit les risques physiques ainsi que les risques et les occasions liés à la transition pour nos activités. De plus, le rapport fournit des renseignements sur les activités liées à l'atténuation et à la résilience au sein des entreprises de services publics de Fortis, ainsi que des informations supplémentaires sur nos pratiques en matière de gouvernance climatique.

Gouvernance solide

Nous nous efforçons d'atteindre les normes les plus élevées en matière de bonne gouvernance, en commençant par notre conseil d'administration. En 2024, Fortis s'est classée au premier rang sur 215 sociétés de l'indice composé S&P/TSX dans le palmarès annuel des conseils d'administration du *Globe and Mail* (Board Games), lequel est fondé sur les pratiques en matière de gouvernance d'entreprise.

La gouvernance solide de Fortis est soutenue par les pratiques de nos filiales. Les fondements de notre modèle d'exploitation sont le leadership local et l'indépendance. Les entreprises de services publics de Fortis exercent leurs activités en fonction des paramètres d'orientation stratégique, de politiques et de meilleures pratiques communes. La force de notre modèle réside dans les relations entre nos filiales et leurs autorités de réglementation locales, leurs employés et leurs clients. 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 assurent une surveillance et une administration efficaces de leur gouvernance et de leurs activités.

De plus amples renseignements sur nos pratiques de gouvernance sont présentés aux pages 26 à 41.

Personnes candidates au poste d'administrateur

Les candidates et candidats de cette année comprennent 12 personnes hautement qualifiées qui, actuellement, sont toutes membres du conseil de Fortis, y compris Gregory Knight, qui a été nommé au conseil le 1^{er} janvier 2025. Un résumé de l'expertise et de l'expérience de chacune des personnes candidates est disponible aux pages 15 à 20. Nous sommes convaincus que les personnes candidates, ensemble, offrent une combinaison solide et diversifiée de connaissances, d'expérience et de points de vue qui soutiendront notre succès collectif continu.

Mise à jour de l'équipe de direction

Le 1^{er} janvier 2025, deux modifications liées à la haute direction sont entrées en vigueur. D'abord, Stuart Lochray, ancien vice-président principal, Marchés des capitaux et développement de l'entreprise, a été nommé vice-président directeur, Stratégie et développement de l'entreprise. De plus, Gary Smith est devenu vice-président directeur, Exploitation et technologie. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les rôles, les responsabilités et la performance de nos cadres dirigeants désignés en 2024, se reporter aux pages 61 à 63.

Engagement des parties prenantes et partenariats

Une communication régulière et efficace avec nos clients, nos employés, nos actionnaires et d'autres parties prenantes est un élément important de notre succès. En 2024, Fortis a tenu environ 125 rencontres avec des investisseurs actuels et potentiels et a tenu une séance sur l'engagement du conseil envers les actionnaires avec les investisseurs institutionnels principaux en décembre 2024. Vous pouvez en apprendre davantage sur l'engagement du conseil envers les actionnaires à la page 41.

Notre engagement communautaire et notre leadership dans les milieux de vie et de travail de nos employés sont bien ancrés dans notre histoire. Au cours des cinq dernières années, nous avons versé 61,2 millions de dollars en dons à la collectivité, dont une tranche de 15 millions de dollars en 2024.

En ce qui a trait à 2024, nous sommes particulièrement fiers de l'achèvement de la construction de la ligne de transport d'électricité Wataynikaneyap, une ligne de transport d'électricité de 1 800 kilomètres qui alimente 17 collectivités des Premières Nations. En plus d'être détenu en majorité par 24 Premières Nations, Fortis détenant une participation de 39 %, le projet offre des avantages socioéconomiques et réduit l'utilisation d'électricité alimentée au diesel dans ces régions éloignées.

Une rémunération en phase avec la performance

Le conseil et le comité des ressources humaines collaborent avec diligence pour s'assurer que la rémunération de la haute direction appuie la stratégie d'entreprise, est liée à la performance et est en phase avec les intérêts des actionnaires. Vous pourrez en savoir plus sur la rémunération pour 2024 dans le message du président du comité des ressources humaines, qui figure aux pages 42 et suivantes, ainsi que dans l'analyse de la rémunération qui figure à la page 45.

Un brillant avenir

Notre culture et notre modèle décentralisé soutiennent les efforts déployés par nos entreprises de services publics pour travailler de façon constructive avec les autorités de réglementation, les clients et toutes les parties prenantes sur les solutions en évolution en matière de politiques, d'énergie et de services.

Fortis est en bonne position pour soutenir la sécurité énergétique, la croissance de la demande et la transition vers une énergie propre dans l'ensemble de la zone de couverture de la Société. Nous demeurons engagés à assurer un avenir prospère et durable pour 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 8 mai 2025.

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 2025

Ordre du jour de l'assemblée

- 1 Réception des états financiers consolidés de Fortis Inc. (Fortis) pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 et des rapports de l'auditeur
- 2 Élection des membres du conseil d'administration
- 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 détiez des actions ordinaires de Fortis à la fermeture des bureaux le 21 mars 2025. Si vous avez acquis vos actions après cette date, vous pouvez demander que votre nom soit inclus sur la liste des actionnaires admissibles au plus tard 10 jours avant l'assemblée, à condition de pouvoir prouver que vous êtes propriétaire d'actions de Fortis.

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

Le conseil d'administration a approuvé le contenu du présent avis et nous a autorisés à envoyer ces renseignements à nos actionnaires, 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)
21 mars 2025

QUAND

Le jeudi 8 mai 2025, 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/>
400-809-158-313



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 renseignements concernant le vote qui figurent aux pages 8 et suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction.



Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Vous avez reçu la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction parce que vous étiez propriétaire d'actions ordinaires de Fortis à la fermeture des bureaux le 21 mars 2025 (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 8 mai 2025 (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 45 423 \$ et lui rembourserons les dépenses connexes.

Votre vote est important. Veuillez lire attentivement la présente circulaire et exercer ensuite les droits de vote rattachés à vos actions. Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'avance par voie de procuration ou en temps réel à l'assemblée. Vous pouvez aussi nommer quelqu'un pour agir comme votre fondé de pouvoir et assister à l'assemblée à votre place, et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions. L'information concernant l'exercice des droits de vote figure aux pages 8 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)
21 mars 2025

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 21 mars 2025, sauf avis contraire.

AU SUJET DES AVIS ET DE L'ACCÈS

Fortis met en application les règles sur les procédures de notification et d'accès adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières afin de réduire le volume de papier des documents distribués en lien avec l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025. 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 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/fortis2025), ou sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur EDGAR (www.sec.gov). Se reporter à la page 11 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, projeter et cible, ainsi que d'autres termes et expressions similaires, la forme négative de ces termes et expressions ont été employés pour signaler l'information prospective, qui inclut, sans limitation, les dépenses en immobilisations prévisionnelles pour la période allant de 2025 à 2029; la croissance de la base tarifaire prévue jusqu'en 2029; les prévisions de croissance annuelle du dividende de 4 % à 6 % jusqu'en 2029; le positionnement optimal de Fortis pour profiter des occasions d'investissement futures; l'objectif d'éliminer les émissions nettes directes de GES d'ici 2050; les objectifs de réduction des émissions directes de GES d'ici 2030 et 2035; ainsi que l'incidence éventuelle des politiques énergétiques aux échelons fédéral, étatique et provincial et d'autres facteurs, y compris une croissance importante de la clientèle et de la demande et le développement de technologies d'énergie propre, sur la capacité de Fortis d'atteindre ses objectifs de réduction des émissions de GES.

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 de l'issue des instances judiciaires et réglementaires, ainsi que les perspectives de stabilité réglementaire; la mise en œuvre réussie du programme d'investissement; l'absence de dépassements significatifs de projets d'investissement ou 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 (SEC) des États-Unis. Toute l'information prospective fournie dans la présente circulaire est donnée à la date des présentes. Fortis décline toute intention ou obligation de mettre à jour ou de réviser ces informations prospectives, que ce soit en raison de nouveaux renseignements ou d'événements futurs.

Renseignements complémentaires

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

1. Au sujet de l'assemblée des actionnaires

La présente section vous donne des renseignements importants sur notre assemblée annuelle de 2025 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 6 mai 2025.

OÙ TROUVER L'INFORMATION

- 8 Vote
- 11 Activités de l'assemblée annuelle de 2025
- 13 Information sur les personnes candidates au poste d'administrateur

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 21 mars 2025, soit la date de clôture des registres. À la date de clôture des registres, nous avons 501 594 536 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 11 à 13).

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 candidates et 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.

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 désirez que vos actions fassent l'objet d'une abstention de vote, les représentants de Fortis voteront POUR les points suivants à l'ordre du jour :

- POUR les candidates et 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.

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
100 University Avenue, 8th Floor
Toronto (Ontario) M5J 2Y1

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 nommer une personne ou une société (votre fondé de pouvoir) pour qu'elle assiste à l'assemblée et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom.

Si vous êtes un actionnaire véritable des États-Unis et que vous désirez 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 envoyer votre formulaire de nomination de fondé de pouvoir par la poste à Computershare à Toronto (voir ci-dessus) ou l'envoyer par courriel à **USLegalProxy@computershare.com**.

Dans tous les cas, vous **DEVEZ** suivre les instructions présentées à la page 9 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 ou vos instructions de vote à votre prête-nom, vous **DEVEZ** enregistrer votre fondé de pouvoir tiers 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 6 mai 2025** pour vous inscrire 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 tiers devrait recevoir le numéro de contrôle par courriel **après 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve), le 6 mai 2025**. Si vous n'inscrivez pas le fondé de pouvoir tiers, celui-ci n'obtiendra pas de numéro de contrôle et NE pourra PAS participer à l'assemblée et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

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 6 mai 2025**. Si vous êtes un actionnaire 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 (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant la reprise de l'assemblée. Le président de l'assemblée peut, sans préavis, renoncer à la date limite fixée pour la réception des procurations ou la reporter.

Vote 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 fondé de pouvoir. À votre arrivée à l'assemblée, adressez-vous à un représentant de Computershare. *Ne remplissez pas* le formulaire de procuration puisque vous exercerez les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée.

Vote à l'assemblée virtuelle

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 avez 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. Vous n'avez pas le droit de voter si vous assistez à l'assemblée virtuelle à titre d'invité.

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 la réunion, allez à l'adresse <https://meetings.lumiconnect.com/400-809-158-313> 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 **fortis2025**.

- **Actionnaires inscrits** : Votre nom d'utilisateur est votre numéro de contrôle à 15 chiffres qui se trouve sur le formulaire de procuration, dans le courriel que vous avez reçu; il vous servira de nom d'utilisateur.
- **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 6 mai 2025.
- **Invités** : Si vous êtes un actionnaire inscrit, saisissez le numéro de contrôle à 15 chiffres figurant sur votre formulaire de procuration comme nom d'utilisateur. Si vous êtes un actionnaire (véritable) non inscrit, cliquez sur « Je suis invité » et remplissez le formulaire en ligne.

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 l'une des manières suivantes 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 le vote, soit **10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve), le 6 mai 2025**. 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 de manière à ce que cet avis soit reçu avant l'heure limite de vote

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

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

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 : **400 809-158-313**
- ✓ Le mot de passe de l'assemblée : **fortis2025**
- ✓ 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 qui commence à la page 106.

CONFIDENTIALITÉ ET RÉSULTATS DU VOTE

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

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

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 l'heure limite du vote, faites votre demande sans tarder pour prévoir suffisamment de temps pour que les articles vous soient livrés. Vous aurez besoin du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote pour faire la demande. Les demandes doivent être faites au plus tard le 24 avril 2025.

Si vous avez un numéro de contrôle à 15 chiffres

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

Si vous avez un numéro de contrôle à 16 chiffres

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

Pour recevoir des copies imprimées après l'assemblée

Vous pouvez demander des copies imprimées des documents d'assemblée jusqu'à un an après la date à laquelle ils sont affichés pour la première fois sur notre site Web (www.fortisinc.com). Si vous avez des questions sur la notification et l'accès ou si vous désirez commander après l'assemblée des copies imprimées des documents relatifs à l'assemblée, veuillez communiquer avec Kingsdale (se reporter à la page 9) 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 l'adresse www.investorcentre.com/fortisinc et inscrivez-vous.

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 2025

Les actionnaires recevront une mise à jour sur notre performance financière de 2024 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 (50 % plus un) des voix rattachées aux actions des actionnaires présents ou représentés par fondé de pouvoir à l'assemblée qui votent POUR une résolution, sauf en ce qui a trait à l'élection des membres du conseil (se reporter à la page 14 pour plus d'information concernant notre politique relative au vote 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.

1. Réception des états financiers

Nous présenterons nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, ainsi que les rapports de l'auditeur. Nous avons envoyé par la poste nos états financiers consolidés aux actionnaires véritables qui en ont demandé une copie ainsi qu'un avis à tous les actionnaires inscrits qui renferme des renseignements sur le mode d'accès au document en ligne. Vous trouverez une copie de nos états financiers consolidés sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur EDGAR (www.sec.gov).

2. Élection des membres du conseil d'administration (se reporter à la page 13)

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

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

Tous les candidates et candidats sont qualifiés et expérimentés et siègent actuellement au conseil. Vous trouverez de l'information sur chaque candidate et candidat proposé, y compris les résultats qu'ils ont obtenus au vote de 2024, le cas échéant, aux pages 15 et suivantes, et sur notre politique relative au mandat des membres du conseil à la page 37.

QUORUM

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

Si, pour quelque raison que ce soit, l'une des personnes candidates proposées ne pouvait agir à titre d'administrateur de Fortis, les candidates et les candidats à la direction de Fortis désignés dans le formulaire de procuration ci-joint se réservent le droit de désigner une autre personne candidate et de voter en sa faveur à leur discrétion, à moins que l'actionnaire n'ait précisé dans son formulaire de procuration que ses actions doivent faire l'objet d'une abstention de vote à l'égard de l'élection des membres du conseil.

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

PROCESSUS D'EXAMEN DE L'AUDITEUR EXTERNE

Le comité d'audit a eu recours à un processus complet d'appel d'offres officiel pour choisir l'auditeur externe et il examine et évalue chaque année ses compétences, son indépendance et sa performance.

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 2024 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.

	2024	2023
Honoraires d'audit	11 111 000 \$	10 807 000 \$
Principaux services d'audit		
Honoraires pour services liés à l'audit	1 775 000 \$	1 582 000 \$
Services de certification et services connexes raisonnablement liés à l'exécution de l'audit ou à l'examen de nos états financiers et qui ne sont pas inclus dans les honoraires d'audit		
Honoraires pour services fiscaux	107 000 \$	10 000 \$
Services liés à la conformité, à la planification et aux conseils en matière de fiscalité		
Tous les autres honoraires	356 000 \$	99 000 \$
Services qui ne sont pas des services d'audit, des services liés à l'audit ou des services fiscaux		
Total	13 349 000 \$	12 498 000 \$

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 2025.

L'an dernier, 99,50 % des actionnaires (277 986 153 votes) ont voté POUR la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. comme auditeur et 0,50 % des actionnaires (1 400 764 votes) se sont ABSTENUS.

4. Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction (se reporter à la page 42)

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

Le conseil est d'avis que nos politiques et nos pratiques en matière de rémunération de la haute direction harmonisent étroitement les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires et sont conformes aux pratiques exemplaires en matière de gouvernance au Canada.

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, 92,25 % des actionnaires (251 463 179 votes) ont voté POUR notre approche concernant la rémunération de la haute direction et 7,75 % des actionnaires (21 122 283 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 2026 qui désirent soumettre une proposition doivent s'assurer qu'elle nous parvienne au plus tard le 7 février 2026, conformément aux dispositions de la loi de Terre-Neuve-et-Labrador intitulée Corporations Act.

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

Information sur les personnes candidates au poste d'administrateur

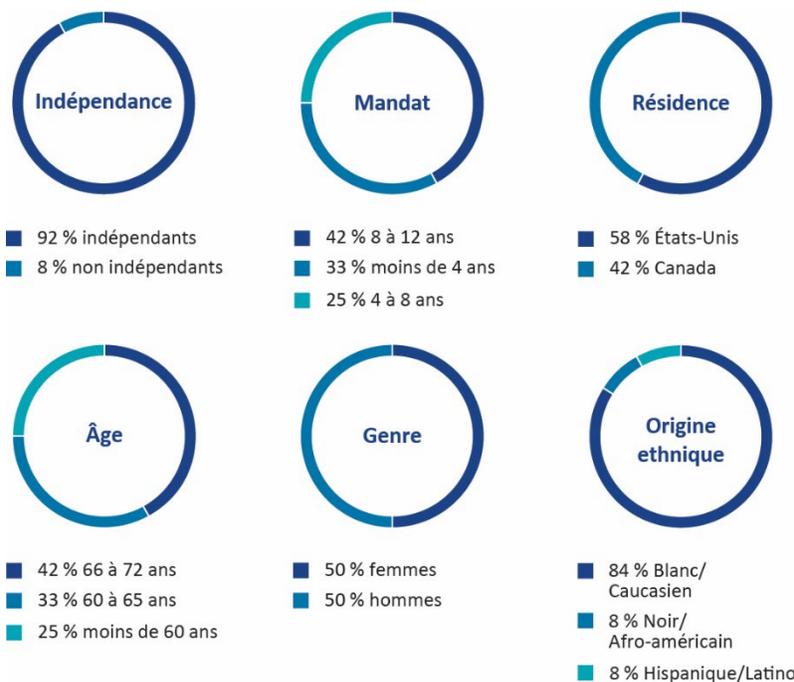
Les douze candidates et candidats que nous proposons cette année sont membres du conseil d'administration de Fortis à l'heure actuelle et onze ont été élus par les actionnaires à notre assemblée annuelle de 2024. La durée moyenne des mandats des membres du conseil est de 6,4 ans. Les membres du conseil 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 candidates et candidats proposés constituent un groupe d'hommes et de femmes qualifiés et expérimentés issus de diverses tranches d'âge et origines ethniques, 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 personnes candidates au poste d'administrateur sont indépendantes. 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 une personne candidate au poste d'administrateur de Fortis et une autre personne. Il n'existe aucun lien de parenté entre les personnes candidates aux postes d'administrateur ou les membres de la haute direction. Aucune des personnes candidates aux postes d'administrateur, ni aucune des personnes avec qui elles ont des liens ou qui sont membres du même groupe qu'elles, 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 et candidats sont élus.

COMPOSITION DU CONSEIL



POLITIQUE SUR LE VOTE À LA MAJORITÉ DES VOIX

Conformément à notre politique sur l'élection à la majorité des voix, la personne candidate au poste d'administrateur qui recueille plus d'ABSTENTIONS que de votes POUR doit immédiatement remettre sa démission au conseil d'administration pour que celle-ci soit examinée après l'assemblée. Le conseil renverra la question au comité de la gouvernance et de la durabilité, qui l'examinera et tiendra compte de tous les facteurs pertinents avant de faire une recommandation au conseil. Le conseil étudiera la recommandation du comité et acceptera la démission en l'absence de circonstances exceptionnelles qui justifieraient que l'administrateur demeure en poste au conseil dans le cadre de ses devoirs fiduciaires envers Fortis et ses actionnaires; s'il existe de telles circonstances exceptionnelles, le conseil pourrait rejeter ou retarder 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, s'il y a lieu, par voie de communiqué.

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

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

Profil des membres du conseil

Les personnes candidates aux postes d'administrateur ou d'administratrice ont fourni les renseignements ci-après sur les actions ou les unités d'actions différées (UAD) de Fortis dont elles sont propriétaires ou sur lesquelles elles exercent une emprise, directement ou indirectement. Pour plus de détails sur les titres de capitaux propres dont elles sont propriétaires, se reporter à la page 35. La valeur marchande des titres qu'elles détiennent est fondée sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX, soit 53,80 \$ le 15 mars 2024 et 64,55 \$ le 21 mars 2025.



Tracey C. Ball

Administratrice de sociétés

Victoria, Colombie-Britannique, Canada | 67 ans | Administratrice depuis mai 2014 | Indépendante

RÉSULTATS DU VOTE DE 2024

99,03 % pour (270 028 891 votes) 0,97 % abstentions (2 654 207 votes)

	Membre depuis	Présence en 2024	
Conseil d'administration	Mai 2014	4 sur 5	80 % ¹
Comité d'audit	Mai 2014	4 sur 5	80 % ¹
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2017	4 sur 5	80 % ¹

1. Pour plus d'information sur la présence aux réunions du conseil et des comités, se reporter à la page 21.

Tracey Ball a quitté son poste de vice-présidente directrice et cheffe des finances du groupe de la Banque canadienne de l'Ouest en septembre 2014 pour prendre sa retraite. Avant de commencer à travailler, en 1987, pour une entité remplacée par la Banque canadienne de l'Ouest, elle a travaillé dans les domaines de la comptabilité et des services-conseils dans le secteur public. M^{me} Ball a siégé à plusieurs conseils d'administration dans les secteurs privé et public, y compris au comité d'audit de la province d'Alberta et au conseil du Financial Executives Institute du Canada. M^{me} Ball est titulaire d'un baccalauréat ès arts (commerce) de la Simon Fraser University. Elle est membre de Chartered Professional Accountants de l'Alberta et de Chartered Professional Accountants de la Colombie-Britannique. M^{me} Ball a été élue Fellow de Chartered Professional Accountants de l'Alberta en 2007. Elle détient le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. M^{me} Ball a siégé au conseil d'administration de FortisAlberta d'avril 2011 à avril 2018 et a été présidente de ce conseil de février 2016 à février 2018. M^{me} Ball est administratrice de FortisBC Energy et de FortisBC depuis avril 2018.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

- Experte financière
- Gouvernance et gestion des risques
- Marché des capitaux
- Relations gouvernementales/ Droit/Réglementation

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 15 mars 2024 et du 21 mars 2025)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale (\$)	Actionariat – cible atteinte
2025	6 092	35 718	41 810	2 698 836 \$	Oui (10,0x)
2024	5 187	33 418	38 605	2 076 949 \$	
Variation	905	2 300	3 205	621 887 \$	

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

Aucun



Pierre J. Blouin

Administrateur de sociétés

Montréal, Québec, Canada | 67 ans | Administrateur depuis mai 2015 | Indépendant

RÉSULTATS DU VOTE DE 2024

98,69 % pour (269 114 480 votes) 1,31 % abstentions (3 568 619 votes)

	Membre depuis	Présence en 2024	
Conseil d'administration	Mai 2015	5 sur 5	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.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

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

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 15 mars 2024 et du 21 mars 2025)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale (\$)	Actionariat – cible atteinte
2025	3 405	31 598	35 003	2 259 444 \$	Oui (8,1x)
2024	2 594	29 462	32 056	1 724 613 \$	
Variation	811	2 137	2 948	534 831 \$	

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

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



Lawrence T. Borgard

Administrateur de sociétés

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

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

RÉSULTATS DU VOTE DE 2024

99,66 % pour (271 746 290 votes) **0,34 % abstentions** (936 809 votes)

	Membre depuis	Présence en 2024	
Conseil d'administration	Mai 2017	5 sur 5	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 la Harvard University Business School.

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 15 mars 2024 et du 21 mars 2025)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2025	11 248	24 011	35 259	2 275 968 \$	Oui (7,2x)
2024	10 008	20 003	30 011	1 614 592 \$	
Variation	1 240	4 008	5 248	661 376 \$	

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

Aucun



Maura J. Clark

Administratrice de sociétés

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

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

RÉSULTATS DU VOTE DE 2024

99,36 % pour (270 934 611 votes) **0,64 % abstentions** (1 748 913 votes)

	Membre depuis	Présence en 2024	
Conseil d'administration	Mai 2015	5 sur 5	100 %
Comité d'audit (présidente depuis mai 2021)	Mai 2015	5 sur 5	100 %
Comité des ressources humaines	Mai 2022	5 sur 5	100 %

Maura Clark a quitté Direct Energy, filiale de Centrica plc, pour prendre sa retraite en mars 2014; elle occupait le poste de présidente de Direct Energy Business, important détaillant d'énergie au Canada et aux États-Unis. Auparavant, M^{me} Clark était vice-présidente directrice, Stratégie nord-américaine et fusions et acquisitions de Direct Energy. 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 15 mars 2024 et du 21 mars 2025)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2025	2 000	30 772	32 772	2 115 433 \$	Oui (6,1x)
2024	2 000	26 951	28 951	1 557 564 \$	
Variation	–	3 821	3 821	557 869 \$	

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

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



Margarita K. Dilley

Administratrice de sociétés

Washington, D.C., États-Unis | 67 ans | Administratrice depuis mai 2016 | Indépendante

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

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

RÉSULTATS DU VOTE DE 2024

99,62 % pour (271 654 834 votes) 0,38 % abstentions (1 028 264 votes)

	Membre depuis	Présence en 2024	
Conseil d'administration	Mai 2016	5 sur 5	100 %
Comité d'audit	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 Intelat. 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 15 mars 2024 et du 21 mars 2025)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2025	3 550	25 581	29 131	1 880 406 \$	Oui (6,0x)
2024	3 000	23 684	26 684	1 435 599 \$	
Variation	550	1 897	2 447	444 807 \$	

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

Aucun



Julie A. Dobson

Administratrice de sociétés

Potomac, Maryland, États-Unis | 68 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 2024

96,46 % pour (263 037 347 votes) 3,54 % abstentions (9 646 178 votes)

	Membre depuis	Présence en 2024	
Conseil d'administration	Mai 2018	5 sur 5	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	4 sur 5	80 % ¹

1. Pour plus d'information sur la présence aux réunions du conseil et des comités, se reporter à la page 21.

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 également une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Pittsburgh et un baccalauréat ès sciences du College of William and Mary.

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 15 mars 2024 et du 21 mars 2025)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2025	4 163	19 293	23 456	1 514 085 \$	Oui (4,3x)
2024	3 751	16 326	20 077	1 080 143 \$	
Variation	412	2 967	3 379	433 942 \$	

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

Aucun



Lisa L. Durocher

Administratrice de sociétés

Whitby, Ontario, Canada |
58 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 2024

99,30 % *pour* (270 768 452 votes) 0,70 % *abstentions* (1 915 072 votes)

	Membre depuis	Présence en 2024	
Conseil d'administration	Mai 2021	5 sur 5	100 %
Comité d'audit	Mai 2022	2 sur 2	100 %
Comité des ressources humaines	Mai 2024	3 sur 3	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 dirigé des équipes mondiales de produits et de marketing dans le domaine des paiements numériques, des cartes de crédit et des voyages, ce qui lui a permis d'acquérir de l'expérience en matière de fusions et d'acquisitions, de conception et de développement de produits, et de gestion générale. M^{me} Durocher est diplômée du programme d'administration des affaires de l'Université Wilfrid Laurier et siège également au conseil de WestJet.

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 15 mars 2024 et du 21 mars 2025)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2025	–	19 201	19 201	1 239 425 \$	Oui (4,6x)
2024	–	13 630	13 630	733 294 \$	
Variation	–	5 571	5 571	506 131 \$	

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

Aucun



David G. Hutchens

Président et chef de la direction, Fortis Inc.

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

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

RÉSULTATS DU VOTE DE 2024

99,66 % *pour* (271 767 459 votes) 0,34 % *abstentions* (916 066 votes)

	Membre depuis	Présence en 2024	
Conseil d'administration ¹	Janvier 2021	5 sur 5	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 2024.

David Hutchens a été nommé président et chef de la direction de Fortis Inc. en date du 1^{er} janvier 2021. Sa carrière dans le domaine de l'énergie s'étend sur plus de 25 ans. En janvier 2020, M. Hutchens est devenu chef de l'exploitation 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 d'entrer au service du groupe Fortis, il a occupé divers postes au sein de nos entreprises de services publics d'électricité et de gaz en Arizona avant de devenir président et chef de la direction d'UNS Energy en 2014. M. Hutchens est titulaire d'un baccalauréat en génie aérospatial et d'une maîtrise en administration des affaires de la University of Arizona, et est un ancien officier de sous-marin nucléaire de la marine américaine. M. Hutchens est administrateur des filiales des services publics de Fortis que sont ITC Holdings et FortisBC.

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 15 mars 2024 et du 21 mars 2025)²

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions restreintes (UAR)	Nombre total d'actions et d'UAR	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2025	139 968	128 098	268 066	17 303 660 \$	Oui (10,1x)
2024	127 948	110 539	238 487	12 830 601 \$	
Variation	11 440	17 559	28 999	4 473 059 \$	

2. M. Hutchens ne touche aucune rémunération (en trésorerie ou sous forme d'UAD) à titre de membre du conseil d'administration de Fortis. Sa rémunération en tant que membre de la haute direction comprend des UALR et des UAR (se reporter à la page 42). Pour plus de détails sur les titres de capitaux propres de Fortis qu'il détient, se reporter à la page 49.

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

Aucun



Gregory E. Knight

Administrateur de sociétés

Atlanta, Géorgie, États-Unis | 57 ans | Administrateur depuis janvier 2025 | Indépendant

Membre depuis

Conseil d'administration	Janvier 2025
Comité d'audit	Février 2025
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Février 2025

M. Knight est actuellement conseiller principal, Transformation numérique et optimisation de la performance d'entreprise à 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'enseignement supérieur 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.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

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

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

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2025	–	630	630	40 667 \$	A jusqu'en janvier 2030 pour respecter la ligne directrice

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 | 60 ans | Administratrice depuis mai 2021 | Indépendante

RÉSULTATS DU VOTE DE 2024

99,28 % pour (270 724 552 votes) **0,72 % abstentions** (1 958 547 votes)

	Membre depuis	Présence en 2024
Conseil d'administration	Mai 2021	5 sur 5 100 %
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 %

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

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

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 15 mars 2024 et du 21 mars 2025)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2025	–	18 157	18 157	1 172 034 \$	Oui (3,5x)
2024	–	15 235	15 235	819 643 \$	
Variation	–	2 922	2 922	352 391 \$	

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

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



Donald R. Marchand

Administrateur de sociétés

Calgary, Alberta, Canada |
62 ans | Administrateur depuis mai 2023 |
Indépendant

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

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

RÉSULTATS DU VOTE DE 2024

99,49 % *pour* (271 294 085 votes) 0,51 % *abstentions* (1 389 013 votes)

	Membre depuis	Présence en 2024	
Conseil d'administration	Mai 2023	5 sur 5	100 %
Comité d'audit	Mai 2023	5 sur 5	100 %
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2023	5 sur 5	100 %

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 15 mars 2024 et du 21 mars 2025)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2025	5 000	9 345	14 345	925 970 \$	Oui (3,4x)
2024	5 000	4 165	9 165	493 077 \$	
Variation	–	5 180	5 180	432 893 \$	

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

Aucun



Jo Mark Zurel

Administrateur de sociétés

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

Président du conseil depuis janvier 2023

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

RÉSULTATS DU VOTE DE 2024

97,60 % *pour* (266 144 340 votes) 2,40 % *abstentions* (6 538 758 votes)

	Membre depuis	Présence en 2024	
Conseil d'administration (président du conseil depuis janvier 2023)	Mai 2016	5 sur 5	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 de plusieurs sociétés fermées et ouvertes, dont Highland Copper Company Inc. et Major Drilling Group International Inc., et il a siégé à celui de l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada jusqu'en août 2021. M. Zurel est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Dalhousie University. Il détient le titre de Fellow de Chartered Professional Accountants de Terre-Neuve-et-Labrador ainsi que le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. M. Zurel a été administrateur de Newfoundland Power de janvier 2008 à juillet 2016 et a été président du conseil de celle-ci d'avril 2012 à juillet 2016.

TITRES DE FORTIS DÉTENUS (en date du 15 mars 2024 et du 21 mars 2025)

Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'unités d'actions différées (UAD)	Nombre total d'actions et d'UAD	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2025	10 000	27 186	37 186	2 400 356 \$	Oui (5,6x)
2024	10 000	24 622	34 622	1 862 664 \$	
Variation	–	2 564	2 564	537 692 \$	

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

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

Renseignements supplémentaires au sujet des membres du conseil d'administration

Résumé des présences aux réunions en 2024

	Nombre de réunions	Présence globale aux réunions
Conseil	5	98 %
Comité d'audit	5	97 %
Comité des ressources humaines	5	100 %
Comité de la gouvernance et de la durabilité	5	95 %
Nombre total de réunions tenues	20	98 %

Présence aux réunions du conseil et des comités par membre du conseil en 2024

Le relevé individuel des présences figure dans les profils des membres du conseil présentés aux pages 15 et suivantes.

	Réunions du conseil		Réunions des comités		Présence globale aux réunions du conseil et des comités	
Tracey C. Ball ¹	4 sur 5	80 %	8 sur 10	80 %	12 sur 15	80 %
Pierre J. Blouin	5 sur 5	100 %	10 sur 10	100 %	15 sur 15	100 %
Lawrence T. Borgard	5 sur 5	100 %	10 sur 10	100 %	15 sur 15	100 %
Maura J. Clark	5 sur 5	100 %	10 sur 10	100 %	15 sur 15	100 %
Lisa Crutchfield ²	5 sur 5	100 %	10 sur 10	100 %	15 sur 15	100 %
Margarita K. Dilley	5 sur 5	100 %	10 sur 10	100 %	15 sur 15	100 %
Julie A. Dobson ³	5 sur 5	100 %	9 sur 10	90 %	14 sur 15	93 %
Lisa L. Durocher	5 sur 5	100 %	10 sur 10	100 %	15 sur 15	100 %
David G. Hutchens	5 sur 5	100 %	–	– ⁴	5 sur 5	100 %
Gianna M. Manes	5 sur 5	100 %	10 sur 10	100 %	15 sur 15	100 %
Donald R. Marchand	5 sur 5	100 %	10 sur 10	100 %	15 sur 15	100 %
Jo Mark Zurel	5 sur 5	100 %	15 sur 15	100 %	20 sur 20	100 %

- M^{me} Ball n'a pu assister aux réunions du conseil d'administration, du comité d'audit et du comité de la gouvernance et de la durabilité en décembre pour cause de maladie.
- M^{me} Crutchfield ne siège plus au conseil depuis le 31 décembre 2024.
- M^{me} Dobson n'a pu assister à la réunion du comité de la gouvernance et de la durabilité en février en raison de problèmes liés au déplacement.
- 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 2024.

Rémunération des membres du conseil d'administration pour 2024

	Honoraires en trésorerie ¹	Attributions fondées sur des actions ²	Autre rémunération ³	Total
Tracey C. Ball	120 000 \$	150 000 \$	205 989 \$ (y compris FortisBC)	475 989 \$
Pierre Blouin	128 379 \$	150 000 \$	71 502 \$	349 881 \$
Lawrence T. Borgard ^{4,5}	–	314 412	51 597	366 009
Maura J. Clark ⁴	198 665 \$	150 000 \$	67 188 \$	415 853 \$
Lisa Crutchfield (a quitté le 31 décembre 2024) ⁴	164 412 \$	150 000 \$	13 997 \$	328 409 \$
Margarita K. Dilley ⁴	263 412 \$	51 000 \$	222 122 \$ (y compris CH Energy Group)	536 534 \$
Julie A. Dobson ⁴	198 665 \$	150 000 \$	41 708 \$	390 373 \$
Lisa L. Durocher ⁵	–	270 000	37 196	307 196
Gianna M. Manes ⁴	187 184 \$	150 000 \$	39 086 \$	376 270 \$
Donald R. Marchand ⁵	–	270 000	14 498	284 498
Jo Mark Zurel	341 700 \$	83 300 \$	60 436 \$	485 436 \$
Total	1 602 417 \$	1 888 712 \$	825 319 \$	4 316 448 \$

- 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 2024, 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, conformément à leurs choix en vertu du régime d'intéressement des membres du conseil, lequel a été inclus dans leurs honoraires en trésorerie.
- 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. Borgard 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.
- 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.
- M. Borgard, M^{me} Clark, M^{me} Crutchfield, M^{me} Dilley, M^{me} Dobson 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 1,3701 \$.
- 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 39 et 40. 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 administratrice et administrateur au 31 décembre 2024.

	Nombre d'actions ou d'unités dont les droits n'ont pas été acquis ^{1, 2}	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ^{2, 3}	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Tracey C. Ball	35 160	2 100 148 \$	–
Pierre J. Blouin	31 081	1 856 474 \$	–
Lawrence T. Borgard	23 568	1 409 077 \$	–
Maura J. Clark	29 851	1 784 270 \$	–
Lisa Crutchfield ⁴	7 000	418 575 \$	–
Margarita K. Dilley	25 123	1 501 723 \$	–
Julie A. Dobson	18 895	1 129 843 \$	–
Lisa L. Durocher	17 766	1 061 182 \$	–
Gianna M. Manes	17 770	1 062 562 \$	–
Donald R. Marchand	8 006	478 199 \$	–
Jo Mark Zurel	26 535	1 584 919 \$	–
Total	240 755	14 386 972 \$	–

1. Nous n'attribuons pas d'options sur actions ni n'accordons d'attributions fondées sur des options aux membres du conseil.

2. Les UAD deviennent immédiatement acquises lorsque l'administrateur quitte le conseil ou au décès de l'administrateur, et elles sont rachetées contre une somme en espèces.

3. Ces valeurs correspondent au produit du nombre d'attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis multiplié par 59,73 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2024. Les attributions fondées sur des actions qui sont en dollars américains ont été multipliées par 41,57 \$ US, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la NYSE le 31 décembre 2024, et converties en dollars canadiens selon le taux de change de 1,00 \$ US pour 1,44 \$ le 31 décembre 2024.

4. M^{me} Crutchfield a quitté le conseil le 31 décembre 2024. Le paiement au titre des UAD de M^{me} Crutchfield sera versé dans les 90 jours suivant sa cessation de service.

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 54).

Comités du conseil

COMITÉ D'AUDIT

Maura J. Clark (présidente)
Tracey C. Ball
Lawrence T. Borgard
Margarita K. Dilley
Gregory E. Knight¹
Donald R. Marchand
Jo Mark Zurel

100 % indépendants

1. M. Knight a été nommé au comité en février 2025.

Chaque membre du comité d'audit apporte au comité une expertise financière. Tous les membres respectent les critères de compétence financière prévus par les règles applicables de la SEC et de la NYSE. Le conseil a désigné M^{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, l'information financière, les contrôles internes, la gestion des risques d'entreprise (GRE) et les questions d'ordre financier en général.

Le comité a les responsabilités suivantes :

- surveiller l'intégrité de nos états financiers, de notre information financière et du contrôle interne à l'égard de l'information financière;
- surveiller la conformité avec les exigences légales et réglementaires connexes;
- examiner les qualifications et l'indépendance de l'auditeur indépendant et de l'auditeur interne et surveiller leur performance;
- contrôler la rotation de l'associé chargé de l'audit, ainsi que de l'auditeur indépendant, au besoin;
- examiner, de concert avec la direction, les indications sur le bénéfice et les dividendes et toute autre information financière prospective, les documents d'information, les prospectus et les autres documents de placement, avant d'en recommander l'approbation au conseil et la diffusion externe;
- vérifier le caractère approprié des structures financières, du capital et fiscales importantes;
- surveiller notre programme de GRE et notre programme d'assurance;
- surveiller nos contrôles internes et processus relatifs à la divulgation de toute information liée à la durabilité;
- surveiller toutes les 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 34).

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

- la politique relative aux dérivés et aux couvertures;
- la politique relative à la communication de l'information et le mandat du comité de la communication de l'information (de concert avec le comité de la gouvernance et de la durabilité);
- les lignes directrices relatives à l'embauche d'employés actuels ou anciens de l'auditeur indépendant;
- la politique relative au rôle de la fonction d'audit interne;
- les 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, qui a été mis à jour en 2024, 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. Le quorum à une réunion est constitué de trois membres. Le comité s'est réuni cinq fois en 2024 et a réservé du temps à chaque réunion pour se réunir hors de la présence de la direction. Le comité s'est également entretenu séparément avec la 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 33 et 34 de notre notice annuelle datée du 14 février 2025 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 Durocher¹
 Gianna Manes
 Jo Mark Zurel

100 % indépendants

1. M^{me} Durocher a été nommée au comité le 2 mai 2024.

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

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

Le comité a les responsabilités suivantes :

- surveiller l'approche de Fortis à l'égard de la gestion des talents et de la formation, du perfectionnement, du mieux-être, de la santé et de la sécurité des employés;
- surveiller l'application de la stratégie, des programmes et des pratiques de diversité et d'inclusion en milieu de travail et examiner les résultats des évaluations et des initiatives à l'égard de l'engagement des employés;
- recommander la nomination des membres de la haute direction au conseil;
- évaluer la performance des membres de la haute direction;
- élaborer la stratégie des ressources humaines, y compris les plans de gestion des talents et de relève (se reporter à la page 30);
- élaborer et surveiller le programme de rémunération et d'avantages destiné aux membres de la haute direction et au chef de la direction et s'assurer que le programme de rémunération est aligné sur la stratégie, le cadre de gestion des risques, les objectifs en matière de durabilité et la performance globale de Fortis.

Le comité fait appel aux conseils et à l'expertise spécialisée de conseillers externes indépendants pour qu'ils l'aident à s'acquitter de ses fonctions. Se reporter à la page 45 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 des politiques 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 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 50.

Vous trouverez le texte intégral du mandat du comité, qui a été mis à jour en 2024, 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. Le quorum à une réunion est constitué de trois membres. Le comité s'est réuni cinq fois en 2024 et a réservé du temps à chaque réunion pour se réunir hors de la présence de la direction.

COMITÉ DE LA GOUVERNANCE ET DE LA DURABILITÉ

Gianna M. Manes
(présidente)¹
Tracey C. Ball
Pierre J. Blouin
Julie A. Dobson
Lisa L. Durocher
Gregory E. Knight²
Donald R. Marchand
Jo Mark Zurel

100 % indépendants

1. M^{me} Manes a été nommée présidente du comité le 2 mai 2024.

2. M. Knight a été nommé au comité en février 2025.

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 au climat, acquises dans l'exercice de leurs fonctions de membres de la haute direction de sociétés 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, ainsi que 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 au climat et nos objectifs de réduction des émissions de GES;
- superviser notre programme de cybersécurité et notre infrastructure de technologies opérationnelles et d'information (se reporter à la page 29);
- évaluer la taille et la composition du conseil, y compris les compétences et les aptitudes, la diversité et les mécanismes de relève;
- proposer de nouvelles personnes candidates 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 37);
- 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 37);
- 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 le vote 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, qui a été mis à jour en 2024, 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. Le quorum à une réunion est constitué de trois membres. Le comité s'est réuni cinq fois en 2024 et a réservé du temps à chaque réunion pour se réunir hors de la présence de la direction.

2. Gouvernance

Notre conseil et notre direction reconnaissent l'importance cruciale de bonnes pratiques de gouvernance pour la conduite appropriée de nos affaires.

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

OÙ TROUVER L'INFORMATION

- 26 Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance
- 27 Information sur le conseil de Fortis

Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance

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

Fortis est une société de portefeuille, et chacune de nos filiales d'exploitation importantes est régie par son propre conseil d'administration constitué en majorité d'administrateurs indépendants. Outre les administrateurs et administratrices indépendants, 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 grands paramètres des politiques et des pratiques exemplaires de Fortis.

Coup d'œil sur la gouvernance de Fortis

COMPOSITION DU CONSEIL	INDÉPENDANCE	RÉMUNÉRATION	ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	ÉTHIQUE ET FORMATION
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Taille appropriée (12 membres) ✓ Les membres sont en majorité indépendants (92 % ou 11 des 12 administrateurs et administratrices) ✓ Politique sur la diversité destinée à assurer que tous les aspects de la diversité sont pris en compte ✓ Grille des compétences permettant de gérer la combinaison des compétences et de l'expérience 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Président du conseil indépendant ✓ Séparation des postes de président du conseil et de chef de la direction pour assurer la responsabilisation ✓ Tous les comités du conseil sont entièrement indépendants ✓ Présence de membres indépendants à toutes les réunions 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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'actionariat 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 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Membres élus chaque année ✓ Membres élus individuellement et non en fonction d'une liste ✓ Politique de vote majoritaire destinée à assurer que les membres du conseil reçoivent l'appui des actionnaires 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Code de conduite ✓ Politique anti-corruption ✓ Politique de respect en milieu de travail ✓ Programme d'orientation pour les nouveaux 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 94, décrit 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. Le président du conseil, qui est un administrateur indépendant, a la responsabilité d'assurer un leadership au conseil.

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

Trois comités permanents, constitués d'administrateurs et administratrices 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 23 à 25 énoncent les politiques de gouvernance qui s'inscrivent dans leurs domaines de responsabilités respectifs.

Tant le conseil que chacun des comités se réunit sans la présence des membres de la direction lors de chacune des réunions, 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 21 et sur les comités du conseil aux pages 23 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 candidates et 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 hors de la présence de ses 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 indépendantes 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 Inc., FortisAlberta Inc., 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 gestion du risque d'entreprise (GRE), sont efficaces par rapport à notre profil de risque et à notre stratégie. Cet examen inclut une méthode d'évaluation des risques d'entreprise liés aux changements climatiques.

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, lequel s'applique aux entreprises de services publics gérées de façon indépendante, assure un niveau premier de gouvernance et de supervision de la gestion des risques, tout en s'inscrivant dans 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 un secteur réglementé, les politiques en matière de gouvernance et l'information sur la conformité de nos filiales d'exploitation font l'objet d'un examen plus attentif de la part des autorités compétentes dans les territoires respectifs de ces filiales.

La direction 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.

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 gestion des risques d'entreprise (GRE);
- ✓ les transactions entre parties liées.

PRIORITÉS POUR 2024 À L'ÉGARD DES RISQUES

Le conseil a continué de surveiller les risques liés à la santé et à la sécurité de nos employés et de nos clients, les risques opérationnels, notamment ceux liés aux feux incontrôlés, et les risques financiers, y compris ceux ayant une incidence sur l'abordabilité.

Le conseil a également continué de se concentrer sur les projets d'investissement et la croissance du capital, tout en répondant aux attentes liées à la gestion de la durabilité et à la cybersécurité.

ATTÉNUATION DES RISQUES LIÉS AUX FEUX INCONTRÔLÉS

Les entreprises de services publics de Fortis mettent continuellement à jour leurs politiques et leurs pratiques visant à atténuer les risques pour les actifs, les collectivités et les clients, qui peuvent être exacerbés par les changements climatiques, comme les feux incontrôlés. Ces politiques et pratiques reposent sur un modèle de prévision, de prévention, de surveillance et d'intervention en vue de réduire au minimum les perturbations au sein de nos réseaux d'électricité et de gaz.

Les activités spécifiques à la prévention et à l'atténuation des feux incontrôlés comprennent la formation des entrepreneurs, les programmes de gestion de la végétation (inspection des lignes, taille, enlèvement et identification des arbres dangereux), la formation de sensibilisation aux feux incontrôlés, l'entretien et le remplacement en temps opportun des poteaux et du matériel, l'utilisation de capteurs et de technologies infrarouges et l'utilisation de filets de protection, de couvertures anti-feu et de remorques.

Nous suivons les bonnes pratiques pour les services publics dans le cadre de nos activités afin d'atténuer les risques liés aux phénomènes météorologiques extrêmes, lesquelles comprennent la collecte d'information sur la situation et la formulation de prévisions, l'évaluation et la cartographie des risques, les exercices liés aux interventions d'urgence et au rétablissement après incident, les opérations et les protocoles relatifs au réseau, la conception et le renforcement du réseau, ainsi que l'inspection des actifs, entre autres.

Un exposé plus détaillé des risques d'affaires est présenté aux pages 25 et suivantes de notre rapport de gestion de 2024, 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 23.

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 et politiques en matière de cybersécurité, de TI et de TO, 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.

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'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 programme de cybersécurité, 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 les attentes 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.

Fortis et ses entreprises de services publics ont adopté un PGRC visant l'ensemble de l'entreprise, qui 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.

Le PGRC traite des contrôles techniques requis pour toutes les catégories d'actifs essentiels, pour toutes les sociétés de Fortis. Le PGRC s'aligne sur le cadre de cybersécurité de l'organisme américain National Institute of Standards and Technology (NIST), sur la norme internationale de gestion de la sécurité de l'information (ISO 27001), sur la pratique exemplaire pour la gestion de la sécurité de l'information et sur la norme de protection des infrastructures critiques de la National Energy Reliability Corporation (NERC). Nos entreprises de services publics en exploitation aux États-Unis sont aussi visées par les normes de protection des infrastructures critiques liées à la fiabilité de la NERC, qui comprennent des normes visant la protection des actifs d'information essentiels exploitant le réseau de transport d'électricité de gros, et font régulièrement l'objet d'audits par l'entité régionale de la NERC les régissant.

Nous continuons d'investir dans la formation de tous les employés sur les technologies spécifiques que nous utilisons. L'ensemble des employés de toutes les filiales de Fortis suivent une formation annuelle en cybersécurité. De plus, au fil de l'évolution des menaces à la cybersécurité, nous adaptons notre stratégie défensive 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. Certains systèmes d'information de nos entreprises de services publics ont fait l'objet d'atteintes à la cybersécurité les visant directement ou par l'intermédiaire de tiers, y compris des accès non autorisés. Toutefois, Fortis n'a connu aucune atteinte à la cybersécurité significative depuis que nous avons commencé à présenter cet indicateur de rendement en 2018.

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.

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 personne candidate à l'interne, nous entreprenons un processus stratégique de recrutement externe pour intégrer des membres de la haute direction qui partagent la culture de notre Société. 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.

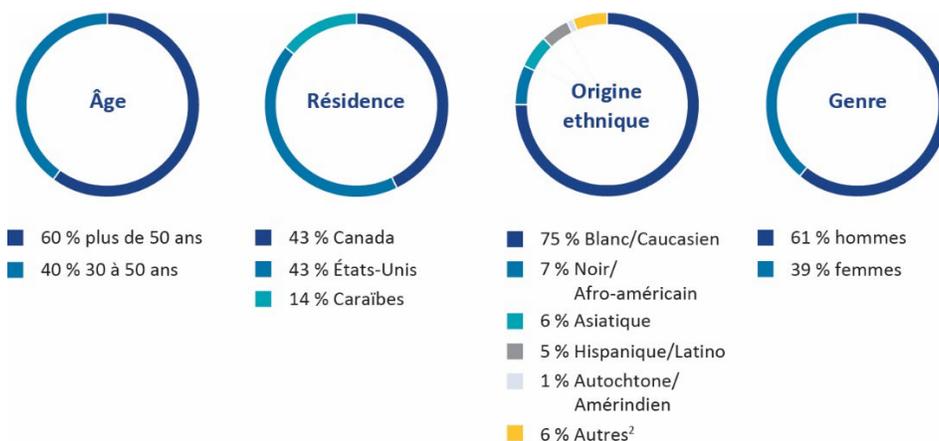
Le conseil et le comité des ressources humaines tiennent dûment compte de la diversité, y compris la diversité des points de vue, des perspectives et des antécédents, lorsqu'ils recherchent des candidates et des candidats, tant à l'interne qu'à l'externe, pour des postes de haute direction afin de s'assurer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

Le graphique ci-dessous présente la composition de la haute direction pour l'ensemble de l'entreprise au 31 décembre 2024.

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 35);
- ✓ 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 (se reporter à la page 53);
- ✓ les résultats des évaluations ou des initiatives à l'égard de l'engagement des employés.

COMPOSITION DE LA HAUTE DIRECTION POUR L'ENSEMBLE DE L'ENTREPRISE¹



FAITS SAILLANTS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ DES GENRES

À l'heure actuelle, 57 % des membres de l'équipe de haute direction de Fortis sont des femmes.

Au 6 mars 2025, Jocelyn Perry faisait partie des 7 seules cheffes des finances en poste et des 30 cadres dirigeantes désignées dans les sociétés composant le TSX 60.

Pour la 5^e année consécutive, Fortis a été reconnue par le magazine *Report on Business* du journal *The Globe and Mail* comme l'une des 97 sociétés canadiennes à l'avant-garde pour ce qui est de la présence des femmes dans des postes de direction.

1. Environ 1 % des membres de la haute direction du groupe Fortis ont déclaré avoir un handicap.

2. Comprend 4 % des membres de la haute direction du groupe Fortis qui s'auto-identifient comme appartenant à deux origines ethniques ou plus, et environ 2 % des membres de la haute direction qui ne souhaitent pas déclarer leur origine ethnique.

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 d'environnement, de changements climatiques et de questions sociales. Afin de mesurer nos progrès, Fortis établit et examine de façon régulière des objectifs et des programmes en matière de durabilité.

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

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, y compris des objectifs environnementaux, afin d'assurer que l'entreprise est exploitée d'une manière qui répond à des normes élevées en matière de durabilité.

La stratégie en matière de durabilité, les questions liées au climat 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 38).

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, y compris les objectifs environnementaux et l'évaluation des risques et des occasions importants liés au climat.
- **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 de 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 à l'échelle de l'entreprise et de sa gestion, de même que de nos normes et pratiques en matière de gouvernance d'entreprise.
- **Entreprises de services publics** – Elles sont responsables de l'établissement des objectifs en matière de 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.

COMMUNICATION D'INFORMATIONS SUR LA DURABILITÉ

Tous les deux ans, nous publions un rapport 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. On trouvera tous nos rapports sur la durabilité et les mises à jour sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Notre bilan sur la durabilité de 2024 décrivait nos progrès à l'égard de notre stratégie en matière de durabilité et de nos principales initiatives en matière de durabilité. Les faits saillants comprennent les progrès que nous avons réalisés en ce qui a trait à nos objectifs de réduction des émissions et l'amélioration des facteurs d'intensité d'émissions de GES liés à l'énergie fournie aux clients et à l'électricité produite. En 2024, nous avons obtenu une assurance limitée auprès d'un tiers à l'égard de nos émissions des champs d'application 1 et 2 de 2023 et de certaines mesures de la diversité au sein du conseil.

En 2024, nous avons aussi publié un rapport sur le climat s'appuyant sur les travaux réalisés, qui comprennent une analyse plus détaillée des scénarios climatiques et des efforts d'adaptation au climat qui sont déployés au sein des entreprises de services publics de Fortis.

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 à la norme de déclaration et de comptabilisation pour les entreprises du protocole des GES.

Priorités environnementales

Fortis a établi un objectif d'élimination des émissions nettes directes de GES d'ici 2050 et des objectifs intermédiaires consistant à réduire les émissions de GES de 50 % d'ici 2030 et de 75 % d'ici 2035 par rapport à l'année de référence 2019. Nous avons réalisé d'importants progrès en ce qui a trait à l'atteinte de ces objectifs. Diverses politiques énergétiques aux échelons fédéral, provincial et étatique, ainsi que d'autres facteurs externes, y compris une croissance importante de la clientèle et de la demande, pourraient avoir des répercussions sur nos démarches en ce sens.

Les conseils de chaque filiale en exploitation établissent et examinent 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 et de s'efforcer de continuellement améliorer sa performance. 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 aux clients dans les collectivités où nous exerçons des activités.

Pour de plus amples renseignements sur nos priorités environnementales, consultez notre bilan sur la durabilité de 2024 et notre rapport sur le climat de 2024, disponibles sur notre site Web (www.fortisinc.com).

FAITS SAILLANTS ENVIRONNEMENTAUX DE 2024

- Réduction de 34 % de nos émissions du champ d'application 1 par rapport aux niveaux de 2019.
- Publication du rapport sur le climat de 2024 et du bilan sur la durabilité de 2024.
- Fortis a mis à jour sa présentation pour y inclure les deux catégories significatives selon le protocole des GES (catégories 3 et 11).

Priorités relatives aux facteurs sociaux

Soutenir nos employés

La prise de décision se fait localement, et nous partageons en temps réel 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 DE 2024

- Nous avons effectué un sondage éclair auprès des employés à l'échelle de Fortis à titre de suivi de notre sondage sur l'engagement effectué en 2023.
- Nous avons continué de dépasser les moyennes du secteur en ce qui a trait à la sécurité.

Notre objectif est de choisir à l'interne les personnes candidates aux postes vacants afin d'offrir des possibilités aux membres de notre personnel et de soutenir nos efforts de fidélisation du personnel. Fortis soutient l'esprit et l'intention des lois applicables en matière de droits de la personne, d'équité en emploi et d'anti-discrimination, 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 libre d'être elle-même. 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).

Clients et collectivités

Les entreprises de services publics de Fortis collaborent étroitement avec leurs clients et leurs collectivités afin de rehausser l'expérience globale liée au service à la clientèle. Les 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.

L'abordabilité pour la clientèle est une priorité pour Fortis. Les entreprises de services publics de Fortis ont depuis toujours géré l'augmentation annuelle des coûts d'exploitation contrôlables par client pour la maintenir à un niveau inférieur à l'inflation. 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 les clients soient informés des options de paiement de factures, des programmes d'aide financière externes du gouvernement, des programmes d'efficacité énergétique et des rabais disponibles.

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 2024, le groupe Fortis a versé 15 millions de dollars aux collectivités qu'il sert.

Contributions et défense d'intérêts politiques

Lorsque nous contribuons à des organisations 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. Le chef du contentieux est responsable de l'examen, en amont, des 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.

Lorsque nous nous engageons dans des débats politiques, directement ou par l'entremise d'associations commerciales ou d'autres organisations, nous nous conformons aux lois applicables en matière de lobbying et tenons des registres des activités connexes, conformément à notre politique anticorruption et aux procédures anticorruption.

Chaque année, la direction présente au conseil un rapport sur les contributions politiques aux associations commerciales et aux autres organisations qui exercent des activités de lobbying ou liées à la politique publique, de même que sur la participation au sein de ces dernières, ainsi qu'une évaluation de la question à savoir s'il y a un risque de 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 administratrices et 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 lignes directrices en matière de gouvernance concernant les membres du conseil, y compris 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 nécessaire devant y être consacré. Ces discussions sont reprises avec chaque administratrice et 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 2023 et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Les mises à jour d'ordre administratif subséquentes sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2025. 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.

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.

Présence et responsabilités

Nous nous attendons à ce que tous les membres du conseil assistent à toutes les réunions du conseil régulièrement prévues et aux réunions extraordinaires, à toutes les réunions des comités dont ils sont membres et à l'assemblée annuelle des actionnaires. Le relevé des présences pour 2024 se trouve à la page 21.

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 sociétés affiliées 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 d'administration 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. Les transactions entre parties liées sont les opérations 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 2024.

Poursuites

De 2010 à novembre 2021, Donald Marchand a occupé divers postes de haute direction auprès de TC Energy Corporation (auparavant TransCanada Corporation) (TC Energy), y compris le poste de chef des finances, de 2010 à juillet 2021. En 2016, TC Energy a acquis Columbia Pipeline Group Inc. (Columbia). En juillet 2018, les anciens actionnaires de Columbia ont déposé une action collective au Delaware contre deux dirigeants de Columbia et TC Energy, alléguant un manquement aux obligations fiduciaires et l'omission d'informations à fournir significatives au cours du processus d'acquisition. En juin 2023, le tribunal a jugé les dirigeants de Columbia responsables du manquement à leurs obligations fiduciaires et TC Energy responsable d'avoir aidé et encouragé ce manquement. Dans le cadre d'une décision rendue le 15 mai 2024, le tribunal a accordé aux actionnaires de Columbia des dommages-intérêts de 398,4 millions de dollars américains et a réparti la responsabilité du versement de la façon suivante : 50 % aux anciens dirigeants de Columbia et 50 % à TC Energy. TC Energy a fait appel de la décision et l'appel est en cours.

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. Les instances se poursuivent.

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 membres du même groupe 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 être propriétaires de titres de capitaux propres de Fortis afin qu'ils soient directement intéressés par notre succès futur. Les membres du conseil doivent être propriétaires du triple de leur provision sur honoraires annuels sous forme de titres de capitaux propres de Fortis dans un délai de cinq ans après leur entrée au conseil. Les membres du conseil peuvent tenir compte des actions ordinaires et/ou des UAD pour respecter la ligne directrice. Notre administrateur le plus récemment nommé, M. Knight, augmente le nombre de titres de capitaux propres dont il est propriétaire, tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-dessous.

Le tableau suivant présente les titres de capitaux propres dont chaque administratrice et administrateur a la propriété en date du 21 mars 2025, ainsi que leurs avoirs pour l'exercice précédent. Il n'inclut pas M. Hutchens, puisque celui-ci est tenu de respecter les exigences en matière d'actionariat applicables aux membres de la haute direction (se reporter aux pages 48 et 49).

	Propriété de titres de capitaux propres au 21 mars 2025		Propriété de titres de capitaux propres au 15 mars 2024		Variation nette		Valeur marchande au 21 mars 2025 ¹	Multiple de la provision sur honoraires annuels de 2024	Année durant laquelle l'exigence d'actionariat devra être respectée
	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD			
Tracey C. Ball	6 092	35 718	5 187	33 418	905	2 300	2 698 836 \$	10,0x	–
Pierre J. Blouin	3 405	31 598	2 594	29 462	811	2 136	2 259 444 \$	8,1x	–
Lawrence T. Borgard	11 248	24 011	10 008	20 003	1 240	4 008	2 275 968 \$	7,2x	–
Maura J. Clark	2 000	30 772	2 000	26 951	–	3 821	2 115 433 \$	6,1x	–
Margarita K. Dilley	3 550	25 581	3 000	23 684	550	1 897	1 880 406 \$	6,0x	–
Julie A. Dobson	4 163	19 293	3 751	16 326	412	2 967	1 514 085 \$	4,3x	–
Lisa L. Durocher	–	19 201	–	13 630	–	5 571	1 239 425 \$	4,6x	–
Gregory E. Knight ²	–	630	–	–	–	630	40 667 \$	–	2030
Gianna M. Manes	–	18 157	–	15 235	–	2 922	1 172 034 \$	3,5x	–
Donald R. Marchand	5 000	9 345	5 000	4 965	–	4 380	925 970 \$	3,4x	–
Jo Mark Zurel	10 000	27 186	10 000	24 622	–	2 564	2 400 356 \$	5,6x	–

1. Selon le cours de clôture de nos actions ordinaires de 64,55 \$ à la TSX le 21 mars 2025.

2. M. Knight a été nommé au conseil avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2025, à la suite de la démission de M^{me} Crutchfield.

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.

Les conseils de nos filiales sont composés de Blancs/Caucasiens (82 %), de Noirs/Afro-Américains (9 %), d'Hispaniques/Latinos (3 %), d'Asiatiques (1 %), d'Autochtones/Amérindiens (1 %) et de personnes s'auto-identifiant comme appartenant à deux ethnies ou plus (4 %). Les femmes représentent 45 % des membres des conseils d'administration de nos filiales. Neuf entreprises de services publics de Fortis (73 %) comptent une femme comme présidente et cheffe de la direction ou comme présidente du conseil.

POLITIQUES EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

Fortis est d'avis qu'un conseil composé de personnes hautement qualifiées qui proviennent d'horizons divers favorise une meilleure gouvernance et une plus grande performance.

Il est énoncé dans notre politique 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 personnes candidates hautement qualifiées 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 administratrice et 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'administratrice ou 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 15 et suivantes.

	Membres du conseil											
	Tracey C. Ball	Pierre J. Blouin	Lawrence T. Borgard	Maura J. Clark	Margarita K. Dilley	Julie A. Dobson	Lisa L. Durocher	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 levée de capitaux	●	●	●	●	●	●		●			●	●
Technologies/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, des comités et des 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 administratrice et 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 candidates et candidats potentiels à des postes d'administrateur. Le comité de la gouvernance et de la durabilité dirige le processus, tel que le prévoit son mandat, en collaboration avec le président du conseil. Le processus d'évaluation annuelle du conseil comporte quatre éléments :

NOUVEAUTÉS EN 2024

Le conseil de Fortis a engagé un tiers conseiller pour examiner notre processus d'évaluation de 2023; il y a aussi participé. Le conseiller a jugé que notre conseil s'acquittait efficacement de ses fonctions et remplissait son rôle de supervision des activités de la Société, et il a identifié plusieurs points forts et occasions dont le conseil peut tirer parti.

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 hors de 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, notamment la composition du comité, la présidence du comité et sa succession, et il supervise le processus de recrutement et de mise en candidature des 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 candidates et 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 personnes candidates.

Le processus de recherche des candidats comporte trois composantes clés :

1. RECHERCHE GLOBALE

Le comité de la gouvernance et de la durabilité effectue la recherche de personnes candidates aux postes 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 aux postes d'administrateur.

2. ÉVALUATION DES PERSONNES CANDIDATES

Le comité ne prendra en considération que les personnes candidates hautement qualifiées 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 personnes candidates est pris en considération.

Le comité examine ensuite les qualifications de chaque personne candidate afin de 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 personnes candidates 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'administratrice ou 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'administratrice ou l'administrateur atteigne l'âge de 72 ans, selon le premier de ces événements à survenir.

Le conseil a adopté une ligne directrice prévoyant la rotation des présidents de comité tous les quatre ans à titre de saine pratique de bonne gouvernance. Le conseil a procédé à la rotation du président du comité d'audit en 2021, à celui du comité des ressources humaines en 2022 et à celui du président du comité de la gouvernance et de la durabilité en 2024.

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 15 à 20 et la grille des compétences à la page 36).

Orientation et intégration

Un nouveau candidat ou une nouvelle candidate 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 ou la nouvelle candidate 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, et tous les membres du conseil y sont également invités. La nouvelle personne nommée se voit également proposer des séances individuelles avec l'équipe de haute direction ainsi que des rencontres supplémentaires portant sur les sujets de son choix.

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 sur des sujets d'intérêt et les nouvelles tendances, ainsi que la diffusion continue de renseignements pertinents.

Le comité de la gouvernance et de la durabilité supervise le programme et, en concertation avec les membres de la direction et le président du conseil, établit les sujets qui seront abordés au cours de l'année. En 2024, les membres du conseil ont reçu les présentations et les mises à jour suivantes :

MOIS	FORMULE ET EMPLACEMENT	DESCRIPTION (séances données en anglais)	PERSONNES PRÉSENTES
Février	Virtuelle	L'évolution du contexte de gouvernance et des tendances en matière de vote (Ian Robertson, Grant Hughes et Kelly Gorman, Kingsdale Advisors)	Tous les membres du conseil
Mai	En personne St. John's (T.-N.-L.)	Formation en cybersécurité : comment la cybersécurité peut évoluer au même rythme que la transition énergétique (David Steele, Jason Green et Kailee Mariner, EY)	Tous les membres du conseil
Juillet	En personne Toronto (Ontario)	Perspectives aux États-Unis, incidences sur le secteur des services publics et attentes des investisseurs (Seth Carpenter et Jeff Holzschuh, Morgan Stanley)	Tous les membres du conseil
Septembre	En personne New Paltz (New York)	Les élections aux États-Unis (Tim Alberta, The Atlantic)	Tous les membres du conseil
	Visite du site en personne Poughkeepsie (New York)	Tirer parti des bouleversements et des occasions en ce qui concerne Central Hudson (Central Hudson)	Tous les membres du conseil
Décembre	En personne Toronto (Ontario)	Point de vue des investisseurs du domaine de la durabilité sur le secteur de l'énergie : prévisions en matière de demande énergétique, technologies d'énergie verte et objectifs climatiques (Stephen Byrd et Laura Sanchez Bolanos, Morgan Stanley)	Tous les membres du conseil, sauf M ^{me} Ball

Bon nombre des membres de notre conseil d'administration 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 d'administration en 2024 sont les suivants (séances données en anglais seulement) :

- L'avenir de l'information sur la durabilité et les normes de l'ISSB (Institut des administrateurs de sociétés)
- Croissance mondiale, inflation et survol économique (Banque Nationale du Canada)
- Programme de notation liée aux ESG (Competent Boards)
- Imputabilité des membres du conseil d'administration et de la haute direction en ce qui a trait aux cyberattaques (Institut des administrateurs de sociétés)
- Surveillance du conseil en matière d'intelligence artificielle (Institut des administrateurs de sociétés)
- Relève de la présidence des comités (National Association of Corporate Directors)
- L'évolution du rôle du conseil d'administration en ce qui a trait à la gouvernance climatique (Chapter Zero Canada)
- Les risques géopolitiques (Institut des administrateurs de sociétés)
- Congrès national de CPA Canada (CPA Canada)
- Le rôle du comité d'audit dans l'établissement de la confiance (Deloitte)
- Possibilités futures : point de vue sur les élections aux États-Unis (Institut des administrateurs de sociétés)
- Ce que nous révèle le Spencer Board Index des États-Unis en 2024 (Spencer Stuart)
- La géopolitique et les élections aux États-Unis : ce que les conseils doivent savoir (Deloitte)
- Séance de réflexion inaugurale pour les membres canadiens du conseil (McKinsey / Egon Zehnder)

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), une unité théorique qui reproduit la valeur d'une action de Fortis (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 plus élevée et une rémunération fondée sur des titres de capitaux propres plus élevée.

La rémunération est versée et les UAD sont portées au crédit 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'actionariat peuvent choisir de recevoir une tranche de 66 % de leurs UAD en trésorerie ou en actions ordinaires. 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 54) et ne reçoit aucune rémunération à titre de membre du conseil de Fortis.

Provision sur honoraires annuels en trésorerie 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 2025, par rapport aux deux derniers exercices.

	2025 ¹	2024	2023
Provision sur honoraires en trésorerie du président du conseil	225 000 \$	180 000 \$	180 000 \$
Provision sur honoraires en titres de capitaux propres du président du conseil (reçue sous forme d'UAD)	275 000 \$	245 000 \$	245 000 \$
Provision sur honoraires en trésorerie des membres du conseil	150 000 \$	120 000 \$	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 soient propriétaires de titres de capitaux propres de Fortis afin qu'ils soient directement intéressés par notre succès futur et pour faire concorder les intérêts des 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'administratrice ou 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 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 pour la période de cinq jours de bourse se terminant à la date de rachat. Nous attribuons des UAD aux membres du conseil qui sont des résidents des États-Unis en nous fondant sur le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la NYSE et effectuons le paiement en dollars américains.

Le 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 2024, 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 2024, M. Borgard, 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 2024, M. Zurel et M^{me} Dilley 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. Borgard 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 2024	% reçu sous forme d'UAD (exclut les dividendes réinvestis)	Répartition de l'attribution d'UAD	
			Composante capitaux propres	UAD facultatives
Tracey C. Ball	475 989 \$	11 %	100 %	0 %
Pierre J. Blouin	349 881 \$	15 %	100 %	0 %
Lawrence T. Borgard	366 009 \$	59 %	24 %	76 %
Maura J. Clark	415 853 \$	36 %	100 %	0 %
Lisa Crutchfield ¹	328 409 \$	46 %	100 %	0 %
Margarita K. Dilley	536 534 \$	10 %	100 %	0 %
Julie A. Dobson	390 373 \$	38 %	100 %	0 %
Lisa L. Durocher	307 196 \$	88 %	56 %	44 %
Gianna M. Manes	376 270 \$	40 %	100 %	0 %
Donald R. Marchand	284 498 \$	95 %	56 %	44 %
Jo Mark Zurel	485 436 \$	17 %	100 %	0 %
Total	4 316 448 \$			

1. M^{me} Crutchfield a démissionné du conseil le 31 décembre 2024.

Le 1^{er} janvier 2025, nous avons attribué la provision sur honoraires des membres du conseil sous forme de titres de capitaux propres pour le premier trimestre de 2025 : 389 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, 625 UAD à chaque administratrice ou administrateur résident du Canada et des États-Unis ne faisant pas partie de la direction, 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 212 UAD.

CIBLE D'ACTIONNARIAT DES MEMBRES DU CONSEIL

Dans un délai de cinq ans suivant leur nomination au conseil, les membres du conseil doivent acquérir et conserver un nombre minimum d'actions ordinaires ou d'UAD correspondant à trois fois la valeur du total de leur provision sur honoraires annuels en trésorerie et en titres de capitaux propres.

Pour toute année pour laquelle un membre du conseil a atteint l'objectif en matière d'actionariat, il peut choisir de recevoir 66 % de sa rémunération fondée sur des titres de capitaux propres 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 UAD ont été attribuées au prix de 60,04 \$, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours précédents, et au prix de 41,71 \$ US, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la NYSE pour les cinq jours précédents aux membres du conseil résidents du Canada et des États-Unis, respectivement. 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 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.

De plus, le 1^{er} janvier 2025, M^{me} Durocher et M. Marchand ont reçu des UAD facultatives au lieu de leur provision sur honoraires annuels à titre d'administrateurs, soit 625 UAD chacun.

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.

Nous avons tenu notre première rencontre réunissant des membres du conseil et des actionnaires en 2017 et une deuxième a suivi en 2018. Le conseil continue à tenir des rencontres avec des actionnaires tous les deux ans; la dernière a eu lieu en 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, PO 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 conserver les meilleurs talents et à récompenser nos membres de la haute direction pour leur performance.

Nous ouvrons cette rubrique avec un message du président du comité des ressources humaines au sujet des principales activités de ce comité en 2024 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

- 42 Message du président du comité des ressources humaines
- 45 Analyse de la rémunération
 - 45 Stratégie en matière de rémunération
 - 45 Gouvernance en matière de rémunération
- 50 Conception de la rémunération et processus décisionnel
- 54 Rémunération de la haute direction pour 2024
- 72 Rendement de l'action et coût de la gestion
- 77 Détails de la rémunération

Message du président du comité des ressources humaines

Chers actionnaires,

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

Le programme de rémunération de la haute direction est conçu pour attirer et fidéliser 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 une performance 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 réduire au minimum et 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 2024, 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 70 % à 90 % de la rémunération incitative annuelle des membres de la haute direction, correspondait à un facteur de 133,6 % en 2024. Ce facteur reflète un BPA au-dessus de la cible et des résultats solides en matière de sécurité et de fiabilité. La performance de l'entreprise, conjuguée à la pondération moindre attribuée à la performance individuelle, s'est traduite par un résultat de l'incitatif annuel moyen de 133,1 % en 2024 pour nos cinq membres de la haute direction visés (se reporter à l'analyse à ce sujet aux pages 55 et suivantes).

Les droits relatifs aux UALR attribuées en 2022 ont été acquis le 1^{er} janvier 2025 et représentent 118 % de la cible (se reporter à la page 68). Ce résultat reflète un BPA cumulatif solide par rapport au BPA cible et un RTA relatif sous la cible de performance, de même qu'un résultat en deçà du seuil en ce qui a trait à la mesure de réduction des émissions de carbone sur la période de trois ans. Bien que le rendement total pour les actionnaires par rapport à nos sociétés analogues se soit établi sous la cible, nous avons livré un RTA de 11,3 % sur la période de trois ans. En outre, même si les émissions dépassent la cible prévue pour 2022, nous avons enregistré une diminution des émissions pour 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 46 et 47), et se tient informé des pratiques du marché. Il supervise également la diversité 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 24 et 30).

En 2024, le conseiller indépendant en matière de rémunération du comité a effectué une évaluation exhaustive du risque lié au programme de rémunération de la haute direction de Fortis, et il a 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 47).

Changements apportés en 2024

Tel qu'il est présenté dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2024, nous avons adopté un nouveau régime d'intéressement général (le régime général), avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2024, lequel remplace le régime d'UAR de 2020 de Fortis, le régime d'UALR de 2015 de Fortis et les régimes d'unités d'actions des filiales applicables aux fins de la rémunération des membres de la haute direction fondée sur des titres de capitaux propres (collectivement, les régimes précédents). Le régime général ne représente pas un changement de fond dans la politique ou les pratiques de rémunération de la haute direction de Fortis, mais facilite la gestion des politiques et des pratiques existantes (se reporter à la page 82 pour en savoir davantage sur le régime général).

Le comité a aussi approuvé plusieurs changements au programme de rémunération pour 2024. En ce qui a trait à la rémunération incitative annuelle, les principaux changements comprenaient : i) l'introduction d'un ratio entre les flux de trésorerie liés aux opérations et la dette, qui remplace la mesure des flux de trésorerie; ii) les nouvelles mesures de la performance liées au climat et à l'engagement des employés incluses dans la catégorie de durabilité et de rendement des employés; iii) la mise à jour de l'approche utilisée pour établir les objectifs en matière de sécurité et de fiabilité afin de tenir compte de notre historique de performance et de celle de nos pairs; et iv) une augmentation de la pondération de la performance de l'entreprise pour le vice-président principal, Marché des capitaux et développement de l'entreprise, qui est passée de 70 % à 90 %, et une diminution correspondante de la pondération de la performance individuelle. En 2023, le comité a approuvé un nouveau groupe de référence pour la performance aux fins de l'évaluation du rendement total pour nos actionnaires par rapport à la performance médiane des pairs au titre de l'attribution d'UALR de 2024. La représentation des sociétés canadiennes est accrue dans le nouveau groupe de référence pour la performance. Vous en apprendrez plus sur ces changements et d'autres changements à la page 48.

Changements apportés en 2025

Le comité a approuvé plusieurs changements au régime incitatif annuel, qui entreront en vigueur en 2025. Une nouvelle mesure de la satisfaction de la clientèle, pondérée à 5 %, a été ajoutée, et le taux de fréquence de toutes les blessures, actuellement utilisé pour évaluer la sécurité, a été remplacé par le taux d'incidents pouvant être enregistrés et une mesure de la gravité des blessures, chacun pondéré également à 7,5 %. De plus, la pondération de la performance de l'entreprise dans la rémunération incitative annuelle du vice-président directeur, Exploitation et technologie, a été augmentée, pour s'établir à 90 %, soit une pondération identique à celle des autres membres de la haute direction visés, ce qui élimine la pondération de 20 % précédemment attribuée à la performance des filiales. Le comité a également approuvé un changement à une mesure de la performance qui sera applicable à l'attribution d'UALR de 2025. La mesure de la performance précédente liée à la réduction des émissions de carbone a été remplacée par une mesure de la performance liée au climat. 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 et qui appuieront les objectifs de Fortis visant à réduire les émissions de GES de 50 % d'ici 2030 et de 75 % d'ici 2035, par rapport à 2019. Les changements apportés à la rémunération incitative annuelle de 2025 et aux attributions d'UALR pour 2025 sont présentés en détail à la page 53.

Relève de la direction

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

Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2025, Stuart Lochray, auparavant vice-président principal, Marché des capitaux et développement de l'entreprise, a été nommé vice-président directeur, Stratégie et développement de l'entreprise. Cette nomination est en adéquation avec l'attention soutenue que nous portons à l'élaboration de stratégies et aux occasions de croissance des affaires à long terme. M. Lochray assume également la responsabilité de la stratégie en matière d'innovation à l'échelle de l'entreprise. Parallèlement à cette nomination, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2025, Gary Smith a été nommé vice-président directeur, Exploitation et technologie.

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 2025. 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. L'an dernier, 92,25 % 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 45 et suivantes avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Nous serons heureux d'obtenir vos commentaires.

Veillez agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs,



Julie A. Dobson
Présidente, comité des ressources humaines

Nos membres de la haute direction visés en 2024



David G. Hutchens | Président et chef de la direction

M. Hutchens a été nommé président et chef de la direction de Fortis en date du 1^{er} janvier 2021. 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 qu'à 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, et est un ancien officier de sous-marin nucléaire de la marine américaine. M. Hutchens siège aux conseils d'administration de ITC Holdings et de FortisBC.



Jocelyn H. Perry | Vice-présidente directrice et 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 travaillé pour Newfoundland Power durant 13 ans dans divers postes, 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, des entreprises de services publics de Fortis. 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 d'administration 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 du cabinet d'avocats 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. 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 vers une énergie propre, 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 siège aux conseils de Central Hudson, de FortisBC et de Wataynikanepap Power PM.

M. Reid a récemment reçu les prix Clean50 et Clean16 du Canada pour son leadership en matière de climat et de durabilité.



Gary J. Smith | Vice-président directeur, Exploitation et technologie (avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2025) | Vice-président directeur, Exploitation et innovation (du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024)

M. Smith a occupé plusieurs postes de haute direction au sein du Groupe Fortis tout au long de ses 40 années de mandat, notamment en tant que vice-président directeur, Exploitation, dans l'est du Canada et les Caraïbes de Fortis Inc., président et chef de la direction de Newfoundland Power, vice-président, Exploitation liée à la clientèle et ingénierie, de Newfoundland Power et vice-président, Exploitation et ingénierie, de FortisAlberta. Il est titulaire d'un baccalauréat en génie (électricité) de l'Université Memorial de Terre-Neuve et il a terminé le programme Finance for Senior Executive Program de la Harvard Business School. M. Smith siège aux conseils de FortisAlberta, de FortisOntario, d'UNS Energy, de Caribbean Utilities, de FortisTCl et de Fortis Belize. Il est également président du conseil d'administration de Wataynikanepap Power PM. Il siège au conseil d'administration de Junior Achievement Canada et est président de son comité de gouvernance du Panthéon des personnalités canadiennes des Affaires. Il est aussi membre du Dean's Advisory Committee to the Faculty of Engineering and Applied Science 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 (avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2025) | Vice-président principal, Marché des capitaux et développement de l'entreprise (du 8 septembre 2021 au 31 décembre 2024)

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

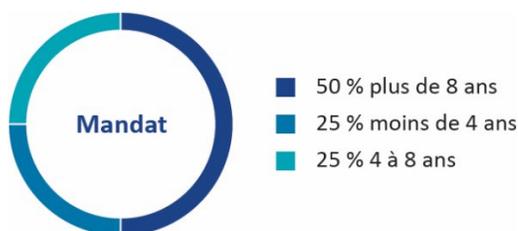
<p>1 MOTIVER</p> <p>les membres de la haute direction à réaliser une solide performance individuelle et de l'entreprise</p>	<p>2 ATTIRER</p> <p>et fidéliser des membres de la haute direction hautement qualifiés</p>	<p>3 ÉQUILIBRER</p> <p>la rémunération des membres de la haute direction versée en fonction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

Gouvernance en matière de rémunération

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

Comité qualifié et expérimenté

Le comité est constitué de membres du conseil 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 : 7,5 ans

	Membres du conseil							
	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 (président)
Services publics/Énergie	●	●	●	●	●		●	
Rémunération de la haute direction	●	●			●			●
Gouvernance et gestion des risques	●		●	●	●	●	●	●
Expérience en tant que cadre supérieur	●	●	●	●	●	●	●	●

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE

	Membres du conseil							
Services publics/Énergie	●	●	●	●	●		●	
Rémunération de la haute direction	●	●			●			●
Gouvernance et gestion des risques	●		●	●	●	●	●	●
Expérience en tant que cadre supérieur	●	●	●	●	●	●	●	●

Conseils indépendants

Le comité reçoit les conseils indépendants et l'expertise spécialisée de conseillers externes qui l'aident à s'acquitter de ses fonctions. En mai 2022, 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 périodiquement à Korn Ferry pour leurs services d'évaluation de postes et de données du marché sur la rémunération, et à Willis Towers Watson (WTW) périodiquement 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.

En 2024, Southlea Group a fourni les services suivants au comité :

- A fourni des conseils suivis sur des questions liées à la haute direction et à la rémunération, y compris pour des décisions de conception stratégique.
- A évalué la composition du groupe de comparaison de la rémunération et du groupe de référence lié à la performance des UALR.
- A effectué un étalonnage 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 effectué une évaluation exhaustive 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	
	2024	2023	2024	2023
Southlea Group Rémunération de la haute direction, y compris un examen et un étalonnage de la rémunération, évaluation 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	233 083 \$	232 460 \$	25 000 \$	51 500 \$
Korn Ferry Évaluation des postes, données sur la rémunération et étalonnage de la rémunération des postes de vice-président	30 347 \$	55 848 \$	–	–
Mercer Services-conseils en régimes de retraite	132 154 \$	117 314 \$	–	–
WTW Autres services-conseils	–	–	15 000 \$	32 369 \$
HUB International Services-conseils en matière d'avantages sociaux	20 000 \$	–	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 a recours 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 2024, nos filiales ont retenu les services de trois des conseillers susmentionnés et ont versé au total 1 995 731 \$ à WTW, 899 164 \$ à Mercer et 118 052 \$ à Korn Ferry pour des services actuariels et des services-conseils liés aux régimes de retraite et à la rémunération d'employés non-membres de la haute direction. En 2024, nos filiales américaines ont par ailleurs versé au total 246 248 \$ à FW Cook pour la réalisation d'une évaluation du risque lié à la rémunération de la haute direction, d'un examen des tendances du marché, de la conception d'un régime incitatif et d'un étalonnage du caractère concurrentiel de la rémunération cible des membres de la haute direction.

Le comité a vérifié l'indépendance de l'équipe de conseillers avant de nommer Southlea Group à titre de conseiller indépendant et il continue d'évaluer l'indépendance des conseillers de façon continue.

Risque lié à la rémunération

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

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

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

Le comité établit également des plages de performance pour les 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 approfondie de divers aspects du programme de rémunération des membres de la haute direction de Fortis. Cet examen a normalement lieu lorsque la stratégie ou les pratiques du secteur sont modifiées. L'examen porte généralement sur les éléments suivants :

- une évaluation relative des rôles;
- une évaluation des postes de haute direction nouvellement créés;
- la pertinence et le caractère approprié du groupe de comparaison;
- la composition de la rémunération;
- la conception des 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 2024, le comité a retenu les services de Southlea Group pour effectuer une évaluation exhaustive des risques liés à la rémunération, laquelle est effectuée tous les trois ans. La dernière évaluation officielle des risques a été effectuée en 2021, et des mises à jour annuelles ont été effectuées en 2022 et en 2023. Southlea a 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. 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 un effet négatif important sur la Société.

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 aux pages 48 et suivantes. En 2025, nous mettrons également en œuvre certaines modifications aux programmes, lesquelles sont résumées à la page 53. Celles-ci seront par ailleurs expliquées en détail dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2026.

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 et à ces options sont acquis à long terme, ce qui permet d'établir une correspondance plus étroite avec les intérêts des actionnaires et d'atténuer les risques. Se reporter aux pages 63 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 utilisons de multiples facteurs de performance afin de dégager une perspective vaste et équilibrée pour l'évaluation de la performance et de faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires.

- L'incitatif annuel lie la rémunération à la performance grâce à des mesures appuyant la réalisation du plan d'entreprise et motivant la direction à atteindre des objectifs clés. Les cibles de performance de l'entreprise sont établies en fonction de notre plan d'entreprise et attribuent une pondération principale à la performance du BPA. Le comité des ressources humaines compare la performance réelle aux objectifs annuels lorsqu'il établit les attributions incitatives annuelles. Si le niveau de performance minimum 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 visé si sa performance est jugée insatisfaisante, même lorsque les seuils de performance de l'entreprise sont atteints, ou d'augmenter une prime annuelle en période de défis ou d'occasions exceptionnels.

Pour 2024, nos objectifs d'entreprise en vertu de 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 de durabilité et de rendement des 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 préétablies, soit le bénéfice par action ordinaire cumulé et le rendement total pour les actionnaires par rapport à nos sociétés analogues, ainsi que les réductions des émissions de carbone à compter de 2022. 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 visés et à d'autres cadres supérieurs résidant au Canada avant 2022 pour motiver et fidéliser les membres de la haute direction de talent, ainsi que pour récompenser les performances exceptionnelles. En 2022, nous avons cessé d'attribuer des options sur actions aux membres de la haute direction canadiens, pour mieux harmoniser la rémunération incitative à long terme de nos membres de la haute direction canadiens avec celle de nos membres de la haute direction américains.

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 50 et suivantes.

CHANGEMENTS APPORTÉS EN 2024

Incitatif annuel

- Nous avons introduit un ratio des flux de trésorerie liés aux opérations par rapport à la dette, pondéré à 10 %, qui remplace la mesure des flux de trésorerie, de même que de nouvelles mesures de la performance liée à l'engagement des employés et au climat dans la catégorie de durabilité et de rendement des employés, la pondération totale de cette catégorie demeurant inchangée, à 40 %. La catégorie de durabilité et de rendement des employés comprend également des mesures sur la sécurité et la fiabilité.
- Nous avons changé l'approche utilisée pour établir les objectifs en matière de sécurité et de fiabilité afin de tenir compte de l'historique de performance et de celle des pairs.
- Nous avons ajusté la pondération de la performance de l'entreprise pour le vice-président principal, Marché des capitaux et développement de l'entreprise, qui est passée de 70 % à 90 %.

Des informations détaillées sur les changements apportés au programme en 2024 sont fournies à la page 58.

Incitatif à long terme – UALR

- Nous avons mis à jour le RTA du groupe de référence pour la performance de 2024 pour y inclure deux autres sociétés canadiennes du secteur de l'énergie et en retirer quatre sociétés de services publics américaines, ce qui fait effectivement passer la représentation canadienne du groupe de 12 % à environ 22 %. Se reporter à la page 65 pour en savoir davantage.

Régime général

Depuis 2024, des UALR et des UAR sont attribuées en vertu du régime général. Les UALR et les UAR attribuées en vertu du régime général peuvent être réglées en totalité en trésorerie ou en actions ordinaires propres de Fortis. Vous en apprendrez davantage sur le régime général aux pages 82 et suivantes.

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.

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 TSX pour la période de cinq jours de bourse se terminant le 31 décembre, tous les membres de la haute direction visés respectaient les exigences en matière d'actionnariat au 31 décembre 2024.

Le tableau suivant présente les détails relatifs à l'actionnariat de chaque membre de la haute direction visé en date du 21 mars 2025. Nous avons utilisé leur salaire de base annuel au 31 décembre 2024 et 64,55 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 21 mars 2025, pour établir la valeur marchande de leur avoir en actions et la 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	139 968/9 034 934 \$	128 098/8 268 726 \$	268 066/17 303 660 \$	oui (10,1x)
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice et cheffe des finances	3x	59 429/3 836 142 \$	24 588/1 587 155 \$	84 017/5 423 297 \$	oui (7,2x)
James Reid Vice-président principal, Durabilité, et chef du contentieux	3x	37 064/2 392 481 \$	20 576/1 328 181 \$	57 640/3 720 662 \$	oui (5,1x)
Gary Smith Vice-président directeur, Exploitation et technologie	3x	43 959/2 837 553 \$	20 576/1 328 181 \$	64 535/4 165 734 \$	oui (5,7x)
Stuart Lochray¹ Vice-président directeur, Stratégie et développement de l'entreprise	3x	20 642/1 332 441 \$	14 002/903 829 \$	34 644/2 236 270 \$	oui (3,8x)

1. M. Lochray a été nommé vice-président directeur, Stratégie et développement de l'entreprise, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2025, à la suite de quoi l'exigence en matière d'actionnariat a été accrue de une fois à trois fois le salaire de base.

Un membre de la haute direction qui ne respecte pas la politique en matière d'actionnariat peut ne pas recevoir d'attributions incitatives à long terme pendant un an ou jusqu'à ce qu'il respecte les exigences, selon le dernier événement à survenir. Si le respect des exigences pose un problème en raison de circonstances atténuantes, le membre de la haute direction peut adresser une demande au chef de la direction, 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 2024.

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 (attribuées à compter de 2023) 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 en fonction de la performance enregistrée au cours de la période pertinente par rapport à des critères préétablis. Les droits relatifs aux UAR attribuées en 2023 et par la suite continueront d'être acquis conformément au calendrier normal.

5. Politiques relatives à la gouvernance

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

Politique relative aux opérations de couverture et restrictions sur les opérations

Nous interdisons aux 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 marchande de leur rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, d'effectuer des ventes à découvert et d'acheter des options d'achat ou de vente visant tout titre de Fortis. Il est également interdit aux membres de la haute direction de recevoir un prêt de Fortis pour l'achat d'actions et de donner leurs actions en garantie. Dans certaines circonstances, le conseil peut exceptionnellement permettre que des actions soient données en garantie conformément à notre politique en matière d'opérations d'initié. Aucune exception n'a été accordée en 2024.

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 principal, 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

Avec prise d'effet le 2 octobre 2023, nous avons adopté une politique de récupération de la rémunération de la haute direction mise à jour qui est conforme à la loi Sarbanes Oxley (SOX) et aux exigences de la SEC et de la NYSE.

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 la période de 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 SOX 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 de membres de la haute direction.

6. Exercice d'un pouvoir discrétionnaire

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

Le conseil peut, à sa discrétion, ajuster à la hausse ou à la baisse les montants calculés à l'aide des formules prévues dans les plans d'après son évaluation des risques assumés afin de générer les résultats financiers, la durabilité et la performance du personnel, des circonstances susceptibles d'avoir eu une incidence sur la performance individuelle ou celle de l'entreprise et de tout facteur externe susceptible d'avoir eu une incidence sur la performance. Toute augmentation discrétionnaire d'un paiement aux termes des 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 performance sur différentes plages de temps : à court terme, à long terme et sur l'ensemble de la carrière. Nous nous assurons ainsi que les membres de la haute direction se concentrent sur des objectifs à court et à long terme.

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

Le graphique ci-contre indique la composition de la rémunération du président et chef de la direction pour 2024. 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 71).



- 3 % performance sur l'ensemble de la carrière
- 32 % performance pour l'exercice en cours
- 65 % 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 visés.

Performance pour l'exercice en cours	Salaire de base annuel	<ul style="list-style-type: none"> Niveau fixe de rémunération en fonction du poste, concurrentiel par rapport au marché
	Incitatif annuel (à risque) (se reporter à la page 55)	<ul style="list-style-type: none"> Prime en trésorerie fondée sur la performance de l'entreprise et la performance individuelle en fonction de cibles préétablies Incite les membres de la haute direction à atteindre une solide performance commerciale annuelle et fait correspondre les intérêts de membres de la haute direction avec ceux des actionnaires
Performance à long terme 75 % UALR 25 % UAR	Unités d'actions liées au rendement (UALR) (à risque) (se reporter à la page 64)	<ul style="list-style-type: none"> 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. Les UALR attribuées avant 2024 sont réglées en trésorerie en fonction du cours de nos actions; les UALR attribuées à compter du 1^{er} janvier 2024 peuvent être réglées en trésorerie ou en actions ordinaires propres de Fortis. Se reporter à la section « Régime général » aux pages 82 et suivantes 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 64)	<ul style="list-style-type: none"> 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 avant le 1^{er} janvier 2024 peuvent être 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 peuvent être réglées en trésorerie ou en actions ordinaires propres de Fortis. Se reporter à la section « Régime général » aux pages 82 et suivantes 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 69)	<ul style="list-style-type: none"> 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 70 et 87)	<ul style="list-style-type: none"> 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

Étalonnage à la médiane

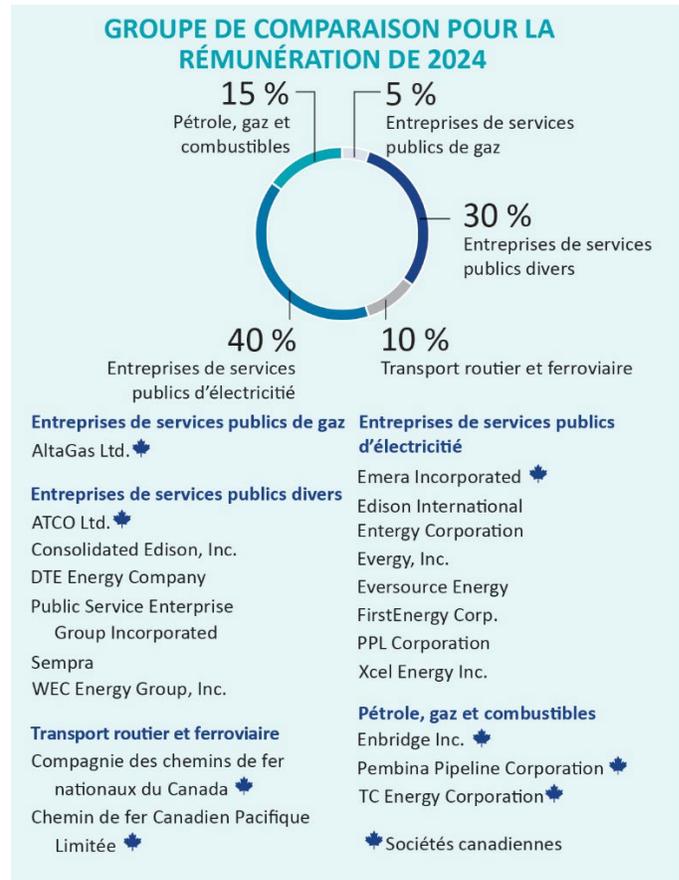
Nous procédons chaque année à l'étalonnage de notre rémunération pour vérifier les tendances du marché et nous assurer de verser une rémunération concurrentielle. Nous ciblons une rémunération de la haute direction se situant approximativement au point médian du marché.

Nos conseillers en rémunération nous fournissent un étalonnage des niveaux et des pratiques en matière de rémunération de notre groupe de référence pour la rémunération et formulent des recommandations fondées sur la compétitivité de la rémunération, les nouvelles tendances et les pratiques exemplaires. En ce qui concerne le chef de la direction et les autres membres de la direction visés, le comité des ressources humaines examine les renseignements et recommande au conseil tout ajustement de la rémunération. Aucune modification n'a été apportée au groupe de comparaison de la rémunération en 2024.

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 des actifs. Fortis se situe près du 50^e centile du groupe de comparaison de la rémunération.

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

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

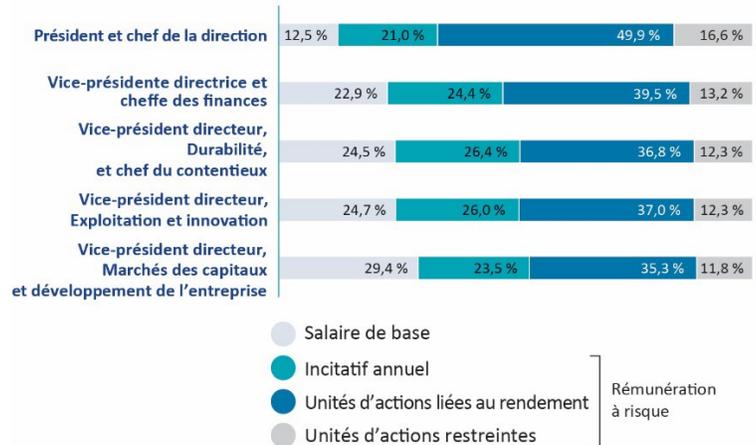


Établissement de la composition de la rémunération

La rémunération directe totale des membres de la haute direction visés comprend une rémunération pour l'exercice en cours et une rémunération pour la performance à long terme. Nous établissons la composition de la cible en fonction des résultats de notre étalonnage et du niveau hiérarchique du membre de la haute direction. Une tranche importante de la rémunération est à risque et est versée sous forme d'attributions incitatives. La 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 de la performance individuelle. 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 visé pour 2024. Se reporter à la section « Rémunération de la haute direction pour 2024 » à la page 54 pour plus de détails.

COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION



Établissement des cibles de performance

Les objectifs de performance de l'entreprise et des filiales (selon le cas) et de performance individuelle seront établis pour l'incitatif annuel une fois que le conseil aura 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 tiennent compte du plan d'entreprise, sans encourager 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 attendues des organismes de réglementation et de l'apport relatif au bénéfice des diverses unités de l'entreprise.

Les décisions réglementaires visant les services publics, le change, les facteurs économiques généraux et l'apport relatif au bénéfice des activités réglementées et des activités non réglementées peuvent avoir une incidence sur la croissance du bénéfice d'un exercice à l'autre. Le comité 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 recommander les cibles des régimes incitatifs à l'approbation du conseil.

Nos membres de la haute direction visés ont également des objectifs de performance individuelle qui sont examinés et approuvés par le comité et le conseil d'administration. Ces objectifs appuient notre plan d'entreprise et nos priorités stratégiques. Le comité établit également des cibles de performance pour les attributions d'UALR en fonction du plan de l'entreprise et de la stratégie à long terme.

Les objectifs de performance d'entreprise pour les filiales de Fortis sont évalués et approuvés par le conseil d'administration 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 des individus en fonction des cibles et des objectifs incitatifs annuels préétablis.

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

Le comité fait des recommandations au conseil sur les ajustements à apporter aux salaires des membres de la haute direction visés et approuve les octrois d'attributions incitatives à long terme et l'évaluation de leur performance pour les attributions d'UALR dont les droits ont été acquis ainsi que 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 2025

En 2025, nous apporterons certains changements additionnels à notre programme de rémunération afin de soutenir la stratégie et la bonne gouvernance de la Société.

Incitatif annuel

- Nouvelles mesures dans les catégories durabilité et climat et engagement des employés, pondérées à 5 % chacune, et introduction d'une nouvelle mesure de satisfaction de la clientèle, également pondérée à 5 %. Aucun changement n'a été apporté à la pondération totale de 40 % dans la catégorie de durabilité et de rendement des employés, qui comprend aussi des mesures sur la sécurité et la fiabilité.
- Changement de la mesure utilisée pour évaluer la sécurité, le taux d'incidents pouvant être enregistrés remplaçant le taux de fréquence de toutes les blessures, et mise en place d'une nouvelle mesure de la gravité des blessures.
- Augmentation de la pondération de la performance de l'entreprise pour le vice-président principal, Exploitation et technologie, qui est passée de 70 % à 90 %, et élimination de la pondération de 20 % attribuée à la performance des filiales, ce qui fait en sorte que les pondérations de la performance de la Société et de la performance individuelle est la même pour tous les vice-présidents directeurs.

Incitatif à long terme – UALR

- Changement de la mesure de la performance précédente liée à la réduction des émissions de carbone pour l'attribution d'UALR de 2025. La nouvelle mesure de la performance liée au climat 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 et qui appuieront les objectifs de Fortis visant à réduire les émissions de 50 % d'ici 2030 et de 75 % d'ici 2035, par rapport à 2019.

Plus de détails seront fournis dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2026.

Rémunération de la haute direction pour 2024

Rémunération directe totale

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

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

1. Maintenir de solides relations avec les autorités de réglementation
2. Fournir un service sécuritaire et fiable
3. Exécuter notre programme d'investissement
4. Faire progresser notre stratégie de transition vers une énergie plus propre et notre stratégie climatique en mettant l'accent sur la décarbonation, la résilience et l'adaptation
5. Adopter des technologies et des innovations pour 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. Accroître l'attention que nous accordons à nos clients et aux collectivités que nous desservons
8. Maintenir nos notes d'évaluation du crédit dans les catégories supérieures

Fortis a continué à offrir de la valeur à ses actionnaires grâce à l'exécution de ses priorités principales et à une croissance continue des dividendes. L'harmonisation de la valeur pour les actionnaires et de la rémunération de la haute direction est décrite en détail aux pages 72 et suivantes.

Le tableau suivant présente la ventilation de la rémunération directe totale en 2024 pour les membres de la haute direction visés. 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 2024. Vous pouvez en apprendre plus sur nos régimes incitatifs aux pages 55 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	1 712 625 \$ ¹	2 863 509 \$ ¹	6 819 656 \$ ²	2 273 219 \$ ²	13 669 009 \$	87 %
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice et cheffe des finances	750 000 \$	799 000 \$	1 293 750 \$	431 250 \$	3 274 000 \$	77 %
James Reid Vice-président principal, Durabilité, et chef du contentieux	730 000 \$	787 000 \$	1 095 000 \$	365 000 \$	2 977 000 \$	75 %
Gary Smith Vice-président directeur, Exploitation et innovation	730 000 \$	767 000 \$	1 095 000 \$	365 000 \$	2 957 000 \$	75 %
Stuart Lochray Vice-président principal, Marché des capitaux et développement de l'entreprise	595 000 \$	474 000 \$	714 000 \$	238 000 \$	2 021 000 \$	71 %

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 moyen annuel en 2024 de 1,00 \$ US pour 1,3701 \$.
2. La valeur des UALR et des UAR en dollars américains attribuées à M. Hutchens au 1^{er} janvier 2024 a été convertie en dollars canadiens selon le taux de change du 29 décembre 2023 de 1,00 \$ US pour 1,3226 \$.

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 visés au conseil d'administration aux fins d'examen et d'approbation.

Se reporter au tableau sommaire de la rémunération à la page 77 pour connaître les salaires versés aux membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices.

Incitatif annuel

Objet

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

Participants

Tous les membres de la haute direction

Forme

Somme en 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 des filiales (s'il y a lieu) et de la performance individuelle par rapport aux cibles et aux objectifs préétablis pour l'exercice. L'attribution cible et les pondérations de la performance pour 2024 varient selon le poste et sont présentées ci-dessous :

	Cible pour l'incitatif annuel (en % du salaire)	Éléments de performance			
		Entreprise	Filiale	Individuelle	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 principal, Durabilité, et chef du contentieux	80 %	90 %	–	10 %	100 %
Gary Smith Vice-président directeur, Exploitation et innovation	80 %	70 %	20 %	10 %	100 %
Stuart Lochray (nouvelle pondération des éléments de performance en 2024) Vice-président principal, Marché des capitaux et développement de l'entreprise	60 %	90 %	–	10 %	100 %

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 payée si la performance de l'entreprise est inférieure au seuil de performance fixé.
- Si la performance individuelle est jugée insatisfaisante, aucune attribution n'est payée, 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 50.
- Toutes les circonstances utiles à l'évaluation de la performance sont prises en compte lorsque le conseil exerce son pouvoir discrétionnaire, y compris les facteurs que le conseil juge indépendants de la volonté raisonnable de la direction lors de l'évaluation du BPA réel en regard du BPA cible et de l'évaluation du ratio réel entre les flux de trésorerie liés aux opérations et 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 2024

Le facteur de performance de l'entreprise pour 2024, qui mesure la performance financière ainsi que la performance en matière de durabilité et la performance des employés, a été évalué à 133,6 % comme suit :

Performance de l'entreprise en 2024	Résultat	Pondération	Facteur de performance
Performance financière			
BPA	133,3 %	50 %	66,7 %
Ratio entre les flux de trésorerie liés aux opérations et la dette (S&P)	100,0 %	10 %	10,0 %
Durabilité et rendement des employés			
Axé sur l'engagement des employés, le climat, la sécurité et la fiabilité	142,3 %	40 %	56,9 %
Total		100 %	133,6 %

Les détails sur notre BPA, notre ratio entre les flux de trésorerie et la dette, notre performance en matière de durabilité et notre performance en ce qui a trait à nos employés pour 2024 sont présentés aux pages 57 à 60.

Le facteur de performance individuelle a été évalué à 135 % pour M. Hutchens, à 130 % pour M^{me} Perry, à 145 % pour M. Reid, à 140 % pour M. Smith et à 125 % pour M. Lochray (se reporter aux pages 62 et 63).

Le tableau ci-dessous présente le calcul de l'incitatif annuel en 2024. Les sommes tiennent compte de l'arrondissement au nombre entier le plus près.

	Salaire		Cible pour l'incitatif annuel (% du salaire)	Facteur de performance de l'entreprise (de 0 % à 200 %) x pondération ¹	Facteur de performance des filiales (de 0 % à 200 %) x pondération ²	Facteur de performance individuelle (de 0 % à 200 %) x pondération ³	Incitatif annuel calculé pour 2024 (de 0 % à 200 % de la cible pour l'incitatif)	En comparaison de la cible	En % de la rémunération directe totale en 2024
David Hutchens⁴	1 712 625 \$		125 %	120,2 %	–	13,5 %	2 863 509 \$	133,7 %	21,0 %
Jocelyn Perry	750 000 \$		80 %	120,2 %	–	13,0 %	799 000 \$	133,2 %	24,4 %
James Reid	730 000 \$		80 %	120,2 %	–	14,5 %	787 000 \$	134,7 %	26,4 %
Gary Smith	730 000 \$		80 %	93,5 %	23,8 %	14,0 %	767 000 \$	131,3 %	25,9 %
Stuart Lochray	595 000 \$		60 %	120,2 %	–	12,5 %	474 000 \$	132,7 %	23,5 %

1. Tient compte d'une pondération de 90 % pour M. Hutchens, M^{me} Perry, M. Reid et M. Lochray, et de 70 % pour M. Smith.

2. Tient compte d'une pondération de 20 % pour M. Smith.

3. Tient compte d'une pondération de 10 %.

4. Les attributions incitatives annuelles de M. Hutchens sont réglées en dollars américains et ont été converties en dollars canadiens selon le taux de change moyen annuel en 2024 de 1,00 \$ US pour 1,3701 \$.

Évaluation de la performance incitative annuelle en 2024

En 2024, Fortis a enregistré un bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires de 1,6 milliard de dollars, ou 3,24 \$ par action ordinaire, et un bénéfice net ajusté (mesure non conforme aux PCGR des États-Unis – se reporter à la page 92) de 3,28 \$ par action ordinaire, ce qui représente une croissance d'environ 6 % par rapport à l'exercice précédent selon un taux de change constant. L'augmentation du bénéfice est principalement attribuable à une croissance de la base tarifaire et à l'entrée en vigueur des nouveaux tarifs facturés aux clients de certaines de nos entreprises de services publics.

Notre engagement à faire progresser nos priorités en ce qui a trait à la durabilité et aux employés s'est poursuivi en 2024. Des progrès ont été réalisés en ce qui concerne les informations à fournir sur les changements climatiques, l'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés et les initiatives en matière d'engagement des employés. Les faits saillants comprennent l'achèvement de notre rapport sur le climat de 2024, qui présente en détail l'évaluation par la Société des incidences liées au climat dans l'ensemble des sociétés du groupe Fortis, décrit les risques et occasions physiques pour les principaux actifs et évalue les risques et les occasions liés à la transition en ce qui concerne nos activités. En 2024, nous avons terminé l'élaboration des plans d'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés dans l'ensemble des sociétés du groupe Fortis, et les plans de mise en œuvre visant à améliorer nos capacités d'atténuation ont progressé (se reporter à la page 59). En 2024, les initiatives en matière d'engagement des employés étaient axées sur l'évaluation des résultats de notre sondage sur l'inclusion et l'engagement des employés à l'échelle de l'entreprise de 2023 et sur la mise en œuvre de plans d'action visant à améliorer le niveau d'engagement. 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 2024, nos résultats en matière de sécurité et de fiabilité ont continué de surpasser les moyennes du secteur au Canada et aux États-Unis, se situant dans le premier quartile par rapport aux autres sociétés du même secteur.

Le comité des ressources humaines a examiné et approuvé les objectifs et les résultats, et les a inclus dans ses recommandations de rémunération au conseil aux fins d'examen et d'approbation (se reporter à la page 53).

Une analyse détaillée de la performance de 2024 en vertu de la rémunération incitative annuelle commence à la page suivante. Se reporter à la page 92 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 2024

L'incitatif annuel pour 2024 est fonction de la performance réelle de l'entreprise et des filiales (s'il y a lieu) et de la performance individuelle par rapport aux cibles et aux objectifs préétablis pour l'exercice.

1. Facteur de performance de l'entreprise pour 2024 : 133,6 %

	Résultat	Pondération pour 2024	Résultat de l'incitatif annuel (% de la cible)
Performance financière (60 %)			
BPA	133,3 %	50 %	66,7 %
Ratio entre les flux de trésorerie liés aux opérations et la dette (S&P)	100,0 %	10 %	10,0 %
Durabilité et rendement des employés (40 %)			
Climat	100,0 %	10 %	10,0 %
Engagement des employés	81,3 %	5 %	4,1 %
Performance en matière de sécurité	168,8 %	15 %	25,3 %
Fiabilité			
Fiabilité du réseau électrique			
- SAIDI	185,0 %	4 %	7,4 %
- PFSL	107,1 %	2 %	2,1 %
Performance sur le plan du réseau de gaz	200,0 %	4 %	8,0 %
Facteur de performance de l'entreprise pour 2024			133,6 %

Performance financière : pondération totale de 60 %

BPA : pondération de 50 %

Les niveaux cible et de paiement connexe sont déterminés en fonction des attentes des actionnaires. Pour 2024, ils ont été fixés d'après notre plan d'entreprise annuel dans sa version approuvée par le conseil, les résultats réels de l'exercice précédent, les nouveaux renseignements postérieurs à l'approbation du plan d'entreprise et les prévisions en matière de croissance.

Calcul du paiement

Le tableau ci-dessous indique nos cibles de 2024 et nos niveaux de paiements relatifs au BPA. L'attribution est plafonnée à 200 % de la cible (se reporter à la page 55 pour plus de détails).

Minimum (50 %)	Cible (100 %)	Cible étendue (150 %)	Maximum (200 %)
3,11 \$	3,17 \$	3,20 \$	3,23 \$

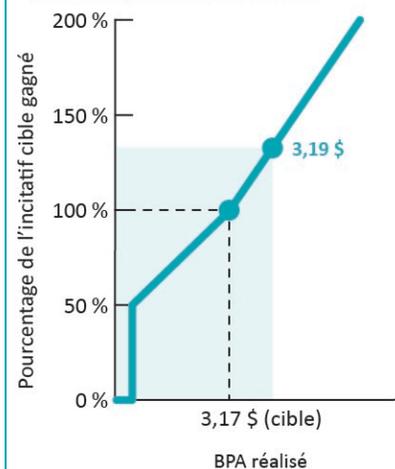
Le graphique ci-contre présente notre BPA ajusté pour 2024 aux fins de l'incitatif annuel de 3,19 \$ par rapport à la cible, ce qui se traduit par un paiement de 133,3 %.

Résultats du BPA pour 2024

BPA cible	BPA présenté	BPA ajusté aux fins de l'incitatif annuel ¹	Résultat de l'incitatif annuel pour 2024 (% de la cible)
3,17 \$	3,24 \$	3,19 \$	133,3 %

1. Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis (se reporter à la page 92). Se reporter à la rubrique « Point à noter » pour en savoir davantage sur les ajustements apportés au BPA, y compris le change.

ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DU BPA



POINTS À NOTER

Aux fins du calcul de la composante BPA de la performance de la Société, le BPA ajusté aux fins de la présentation de l'information financière¹ a été utilisé. Cependant, il a été ajusté pour tenir compte du change. Les ajustements apportés au BPA présenté de 3,24 \$ en 2024 s'établissent comme suit :

- exclusion de l'incidence défavorable de 20 millions de dollars 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 s'est traduite par une diminution du RCP d'ITC, qui est passé de 10,77 % à 10,73 %;
- élimination de l'incidence favorable de 46 millions de dollars sur le bénéfice découlant du fait que le taux de change moyen réel pour 2024 de 1,37 \$ a été plus élevé que le taux présumé dans le plan d'entreprise annuel de 1,30 \$ et le BPA cible.

L'incidence nette des ajustements susmentionnés est une diminution de 0,05 \$ du bénéfice par action présenté, ce qui s'est traduit par un BPA de 3,19 \$ 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 afin qu'il soit tenu compte de la performance de l'entreprise raisonnablement attribuable à la direction par rapport aux cibles approuvées par le conseil. Aucun autre ajustement n'a été apporté.

1. Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis (se reporter à la page 92).

Performance financière (suite)

Ratio entre les flux de trésorerie liés aux opérations et la dette (mesure du crédit liée à S&P) : pondération de 10 %

Changements apportés en 2024

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

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

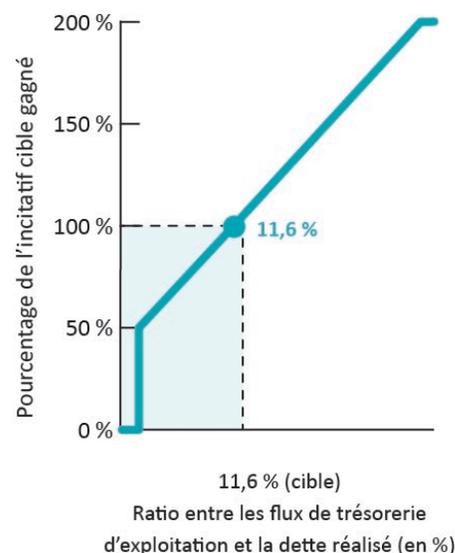
Calcul du paiement

Le tableau ci-dessous indique nos cibles en matière de ratio entre les flux de trésorerie liés aux opérations et la dette et nos niveaux de paiements relatifs pour 2024. L'attribution est plafonnée à 200 % de la cible (se reporter à la page 55 pour plus de détails).

Minimum	Cible	Cible étendue	Maximum
50 %	100 %	150 %	200 %
11,4 %	11,6 %	11,8 %	12,0 %

Le graphique ci-contre présente notre ratio entre les flux de trésorerie liés aux opérations et la dette pour 2024 ajusté pour tenir compte du change aux fins de l'incitatif annuel de 11,6 % par rapport à la cible, ce qui se traduit par un paiement de 100 %.

ÉVALUATION DU RATIO ENTRE LES FLUX DE TRÉSORERIE D'EXPLOITATION ET LA DETTE



POINTS À NOTER

L'inclusion du ratio entre les flux de trésorerie liés aux opérations et la dette à titre de mesure de la performance renforce notre engagement à maintenir nos notations dans la catégorie de qualité supérieure. Le ratio entre les flux de trésorerie liés aux opérations et la dette est une mesure importante à la lumière des pressions macroéconomiques liées à l'inflation et à la hausse des taux d'intérêt.

Le ratio entre les flux de trésorerie liés aux opérations et la dette de 11,6 % aux fins de l'incitatif annuel 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 moyen annuel. 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 entre les flux de trésorerie liés aux opérations et la dette s'est chiffré à 11,2 % pour 2024.

Durabilité et rendement des employés : pondération totale de 40 %

Les mesures de la performance sont axées sur le climat, l'engagement des employés, la sécurité et la fiabilité et reflètent notre engagement à enregistrer une performance solide en matière de durabilité et en ce qui a trait aux employés.

Climat (pondération de 10 %)

Nouveauté en 2024

La mesure de la performance liée au climat est axée sur la divulgation d'informations rigoureuses en matière de changements climatiques et sur l'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés, également pondérées à 5 %.

Informations à fournir sur les changements climatiques (5 %)

Calcul du paiement

En ce qui a trait aux informations à fournir en matière de changements climatiques, nous visons un classement dans le 75^e centile par rapport aux sociétés comparables, selon un indice de conformité aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GTIFCC). Le tableau ci-dessous indique notre cible en ce qui a trait aux informations à fournir en matière de changements climatiques et nos niveaux de paiements pour 2024.

Minimum (50 %)	Cible (100 %)	Cible étendue (150 %)	Maximum (200 %)
50 ^e centile	75 ^e centile	90 ^e centile	>90 ^e centile

Le comité des ressources humaines demande l'avis du comité de la gouvernance et de la durabilité lorsqu'il évalue la performance par rapport aux objectifs en ce qui a trait aux informations à fournir en matière de changements climatiques. Les initiatives liées aux informations à fournir en matière de changements climatiques ont bien été mises en œuvre en 2024. Nous nous sommes classés dans le 75^e centile (ou quartile supérieur) par rapport aux sociétés comparables en ce qui a trait aux informations à fournir en matière de changements climatiques. Tant Fortis que le groupe de référence se sont améliorés au cours de l'exercice. La performance de Fortis est en grande partie attribuable à notre rapport sur le climat de 2024. Le comité a reconnu les progrès réalisés en 2024 et a approuvé un paiement de 100 %.

Durabilité et rendement des employés (suite)

Atténuation des risques liés aux feux incontrôlés (5 %)

Cette nouvelle mesure vise un secteur de risque important et les actions requises pour renforcer nos efforts d'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés.

Calcul du paiement

Le tableau qui suit présente nos objectifs, nos niveaux de paiement et nos résultats en ce qui concerne l'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés pour 2024.

Minimum (50 %)	Cible (100 %)	Cible étendue (150 %)	Maximum (200 %)
Améliorer les informations fournies sur l'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés	Atteindre l'objectif précédent et développer la compréhension des pratiques exemplaires du secteur par rapport aux pratiques actuelles en nous engageant avec les parties prenantes et les intervenants du secteur et en élaborant des plans d'action pour faciliter les améliorations	Atteindre les objectifs de la cible et mettre en œuvre des plans d'action détaillés pour l'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés	Atteindre les objectifs de la cible étendue et faire passer la perspective des notations attribuées par S&P de négative à stable

FAITS SAILLANTS EN CE QUI CONCERNE L'ATTÉNUATION DES RISQUES LIÉS AUX FEUX INCONTRÔLÉS POUR 2024

- Présentation d'information publique sur les feux incontrôlés détaillée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction, dans le rapport sur le climat et dans les documents à l'intention des investisseurs de 2024
- Finalisation de l'analyse de scénarios climatiques et de l'identification des principaux actifs
- État de préparation avancé des communications en cas de crise : réalisation d'un exercice sur table se rapportant aux communications en cas de crise liée aux feux incontrôlés
- Achèvement des plans d'atténuation des feux incontrôlés pour nos entreprises de services publics, axés sur les pratiques actuelles d'atténuation
- Augmentation des communications des principales parties prenantes avec les autorités de réglementation locales, les gouvernements et les représentants des collectivités à propos des plans d'intervention en cas de feux incontrôlés
- Conception d'une structure d'évaluation des feux incontrôlés : les avancées opérationnelles comprennent la désactivation des réenclenchements automatiques et l'installation de dispositifs pour améliorer la sécurité des lignes de transport à FortisAlberta
- Évaluations, avec l'aide d'un conseiller externe, concernant les feux incontrôlés. Nous avons, notamment : i) passé en revue les attentes des parties prenantes et les pratiques du secteur en ce qui a trait à la prévention et à l'atténuation; et ii) passé en revue les pratiques de nos entreprises de services publics en ce qui concerne l'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés par rapport aux meilleures pratiques du secteur, en tenant compte de leurs environnements d'exploitation et de leurs profils de risque lié aux feux incontrôlés à l'échelle locale respectifs
- Participation active à l'EEL et dans des groupes sectoriels; membre du groupe conseil sur les feux incontrôlés de l'EPRI et participation à l'International Wildfire Risk Management Consortium
- Progrès en ce qui a trait à l'application de coupures de courant pour la sécurité publique par nos entreprises de services publics présentant un risque plus important

Le comité des ressources humaines a reconnu les progrès réalisés en 2024 et a conclu que les priorités liées à l'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés avaient été bien mises en œuvre, ce qui se traduit par une performance de 100 % pour cette mesure.

Engagement des employés (pondération de 5 %)

Nouveauté en 2024

Nous avons continué de faire des progrès à l'égard de nos initiatives liées à l'engagement des employés en 2024. La mesure de l'engagement des employés pour 2024 se rapporte à la mise en œuvre de plans d'action à l'échelle de l'entreprise à la suite du sondage sur l'inclusion et l'engagement des employés mené à l'échelle de l'entreprise en 2023.

Calcul du paiement

Les progrès ont été mesurés au moyen d'un sondage éclair sur l'indice de responsabilisation mené auprès de tous les employés de Fortis en 2024.

Le tableau ci-dessous indique notre cible en matière d'engagement des employés et nos niveaux de paiements pour 2024.

Minimum (50 %)	Cible (100 %)	Maximum (200 %)
45 ^e centile	50 ^e centile	≥ 60 ^e centile

Si le résultat de notre sondage se situe dans la fourchette des niveaux de performance ci-dessus, le multiplicateur est établi à l'aide d'une interpolation linéaire.

Le résultat pour l'ensemble de Fortis en ce qui a trait au sondage éclair sur l'indice de responsabilisation se situe au 49^e centile. Un paiement de 81,3 % a été approuvé par le comité au titre de l'engagement des employés.

Durabilité et rendement des employés (suite)

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

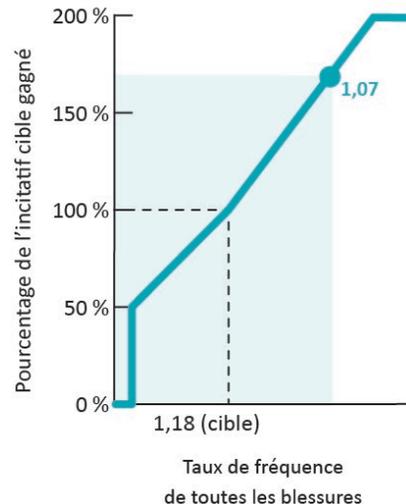
Performance en matière de sécurité (pondération de 15 %)

Calcul du paiement

Le tableau ci-dessous illustre la façon dont nous évaluons la performance au chapitre de la sécurité, selon le taux de fréquence de toutes les blessures.

Performance réelle par rapport à la cible	Paiement	Si notre performance en matière de sécurité
En deça du seuil	0 %	s'établit dans les niveaux de performance, le
Minimum (cible +10 %)	50 %	multiplicateur est établi à l'aide d'une
Cible	100 %	interpolation linéaire. Le graphique ci-contre
Cible étendue (cible -7 %)	150 %	illustre notre performance en matière de sécurité
Maximum (cible -13,5 %)	200 %	pour 2024 par rapport à la cible de l'exercice.
		Nous avons dépassé le niveau cible de
		performance cette année, et le paiement s'est
		établi à 168,8 %.

PERFORMANCE EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ



Fiabilité (pondération de 10 %)

Les cibles sur le plan de la fiabilité tiennent compte des mesures courantes du secteur des services publics.

- Fiabilité du réseau électrique :
 - Indice de durée moyenne des interruptions du réseau par client (System Average Interruption Duration Index ou SAIDI) pour nos entreprises de services publics de distribution et de services publics intégrés, calculé au moyen de la méthode des ingénieurs en électricité et en électronique (4 %)
 - Pannes forcées et soutenues de lignes (PFSL) pour ITC (2 %)
- Performance du réseau de gaz : fuites de gaz par client (4 %)

Calcul du paiement

En 2024, 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.

Performance sur le plan du SAIDI (4 %)

Performance réelle par rapport à la cible	Paiement
En-deçà du seuil	0 %
Minimum (cible +7,5 %)	50 %
Cible	100 %
Cible étendue (cible-4,5 %)	150 %
Maximum (cible-9,5 %)	200 %

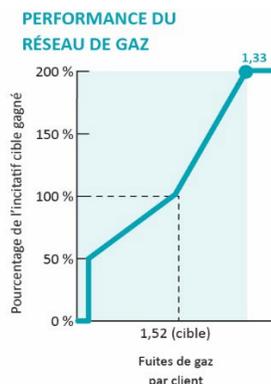
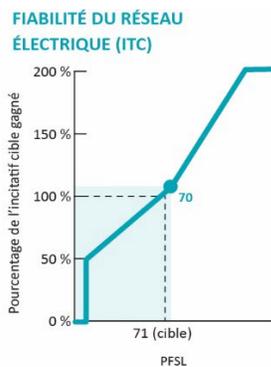
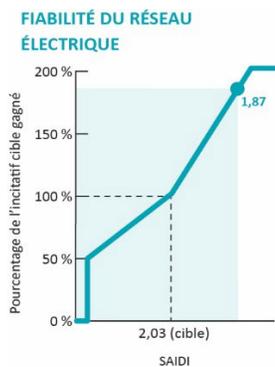
PFSL (ITC) (2 %)

Performance réelle par rapport à la cible	Paiement
En-deçà du seuil	0 %
Minimum (cible +20 %)	50 %
Cible	100 %
Cible étendue (cible-10 %)	150 %
Cible étendue (cible-20 %)	200 %

Performance du réseau de gaz (4 %)

Performance réelle par rapport à la cible	Paiement
En-deçà du seuil	0 %
Minimum (cible +7,5 %)	50 %
Cible	100 %
Cible étendue (cible-1,5 %)	150 %
Cible étendue (cible-3 %)	200 %

Si notre performance en matière de fiabilité surpasse les niveaux de performance présentés ci-dessus, le multiplicateur est établi à l'aide d'une interpolation linéaire. Les graphiques ci-dessous présentent notre performance en matière de fiabilité des réseaux en 2024 par rapport aux cibles pour l'exercice.



Nous avons atteint le paiement maximal de 200 % pour la performance du réseau de gaz (fuites de gaz par client) et une performance presque maximale, à 185 %, en ce qui concerne la fiabilité du réseau électrique (SAIDI). Le résultat final pour la fiabilité du transport (PFSL) pour ITC a été légèrement supérieur à la cible, à 107,1 %.

Résumé de la performance en matière de durabilité et du personnel pour 2024

		Cible	Résultat réel	Pondération	Résultat de l'incitatif annuel (% de la cible)
Climat					
Informations à fournir sur les changements climatiques	Indice d'harmonisation avec le GTIFCC dans le premier quartile		Quartile supérieur	5 %	100,0 %
Atténuation des risques liés aux feux incontrôlés	Amélioration des informations fournies, hausse de l'engagement des parties prenantes, évolution des connaissances et élaboration de plans d'action		100 %	5 %	100,0 %
Performance du personnel					
Engagement des employés	Indice de responsabilisation dans le 50 ^e centile (3,96)		49 ^e centile (3,91)	5 %	81,3 %
Sécurité – taux de fréquence de toutes les blessures		1,18	1,07	15 %	168,8 %
Performance en matière de fiabilité					
Fiabilité du réseau électrique					
– SAIDI		2,03	1,87	4 %	185,0 %
– PFSL (ITC)		71	70	2 %	107,1 %
Performance sur le plan du réseau de gaz					
– Fuites de gaz par client		1,52	1,33	4 %	200,0 %
Performance en matière de durabilité et performance du personnel pour 2024				40 %	142,3 %

2. Performance des filiales en 2024 : pondération de 20 %

Une proportion de 20 % de la performance de M. Smith est évaluée en fonction de la performance des filiales dont il a la responsabilité. La performance de chaque filiale est évaluée au moyen d'une carte de pointage comportant plusieurs mesures calculées et pondérées en fonction de l'apport au bénéfice et de la base tarifaire de chaque filiale, et les résultats sont évalués par les conseils respectifs des filiales.

Facteur de performance des filiales pour 2024 : 118,7 %

Le résultat pondéré est fondé sur la performance de Newfoundland Power, de FortisOntario, de Maritime Electric, de Caribbean Utilities, de FortisTCI et de Fortis Belize.

Le facteur de performance des filiales a été supprimé en 2025, et la pondération de 20 % qui lui était attribuée sera réaffectée à la performance de l'entreprise pour M. Smith, afin que la pondération utilisée soit la même pour tous les membres de la haute direction visés (se reporter à la section « Changements apportés au programme en 2025 » à la page 53).

3. Facteur de performance individuelle pour 2024 : pondération de 10 %

Chaque membre de la haute direction visé est évalué en fonction de sa performance générale en regard d'obligations redditionnelles clés et des priorités en matière de performance fonctionnelle pour 2024 indiquées ci-après. Aucune attribution incitative n'est accordée si la performance individuelle est jugée insatisfaisante.

David Hutchens, président et chef de la direction

Facteur de performance individuelle pour 2024 : 135 %

À titre de président et chef de la direction, M. Hutchens est chargé d'assurer l'orientation stratégique et le succès à long terme de Fortis, sa performance financière globale et sa stratégie en matière de durabilité. Il rend des comptes au conseil en ce qui a trait à l'élaboration et à la mise en œuvre de la croissance et de l'innovation continues auxquelles nos actionnaires s'attendent, à la satisfaction des attentes de nos parties prenantes en matière de production d'énergie propre de manière sécuritaire, fiable et économique et au perfectionnement et à l'évaluation des membres de notre haute direction.

Nous avons affiché une solide performance financière et opérationnelle en 2024. Sous la direction de M. Hutchens, nous avons effectué avec succès des dépenses d'investissement de 5,2 milliards de dollars en 2024, en plus de présenter un nouveau programme d'investissement sur cinq ans totalisant 26 milliards de dollars, le plus important de l'histoire de Fortis. M. Hutchens a aussi prêté son concours à l'initiative à l'échelle de l'entreprise visant à repérer d'autres occasions de dépenses d'investissement au-delà du plan d'entreprise. Sous la direction de M. Hutchens, la gestion des risques liés à la cybersécurité a été rehaussée dans l'ensemble de l'entreprise; l'intégration d'un nouveau chef de l'information chez Fortis à la suite du départ à la retraite du chef de l'information précédent a été un succès; l'adaptation aux changements climatiques et l'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés ainsi que les activités connexes de mobilisation des parties prenantes ont progressé. La planification de la relève du chef de la direction et d'autres membres de la haute direction de filiales a aussi progressé, avec la nomination réussie des chefs de la direction de deux entreprises de services publics en 2024. Avec d'autres membres de la haute direction de Fortis et de ses filiales, M. Hutchens a participé à la mise en œuvre de plans d'action visant l'engagement des employés à l'échelle de l'entreprise, faisant suite au sondage sur l'engagement et l'inclusion des employés mené en 2023.

Jocelyn Perry, vice-présidente directrice et cheffe des finances

Facteur de performance individuelle pour 2024 : 130 %

À titre de vice-présidente directrice et cheffe des finances, M^{me} Perry est responsable de la gérance financière de Fortis et de l'élaboration d'une stratégie de financement efficace pour soutenir la croissance continue de l'entreprise. Elle est également responsable de la présentation de l'information financière et de notre stratégie de relations avec les investisseurs.

M^{me} Perry a contribué à la mise en œuvre réussie de notre programme d'investissement de 5,2 milliards de dollars en 2024 et à l'élaboration d'un nouveau programme d'investissement sur cinq ans de 26 milliards de dollars. M^{me} Perry a joué un rôle déterminant dans la mise en œuvre de notre plan de financement en 2024, qui comprenait i) l'émission de billets de premier rang non garantis d'un montant de 500 millions de dollars, et ii) la relance du programme d'émission d'actions au cours du marché d'un montant de 500 millions de dollars en décembre 2024 dans le cadre du dépôt d'un nouveau prospectus préalable de base arrivant à échéance en janvier 2027 aux termes duquel des titres d'une valeur de 2,0 milliards de dollars peuvent être émis. Elle a aussi participé à la modification de notre facilité de crédit à terme renouvelable engagée de 1,3 milliard de dollars, afin de prolonger l'échéance jusqu'en 2029, et à la prorogation de notre facilité de crédit à terme non renouvelable de 500 millions de dollars américains jusqu'en mai 2025. M^{me} Perry s'est activement engagée auprès des investisseurs tout au long de l'exercice. Son message était axé sur les occasions de croissance du capital, notamment les investissements dans le transport au titre du plan de transport sur grande distance de MISO et la croissance de la demande de détail provenant de clients à besoins élevés, sur les incidences éventuelles des changements au sein de l'administration américaine et sur le plan de financement de Fortis. En 2024, M^{me} Perry a dirigé les efforts déployés dans l'ensemble de l'entreprise en ce qui a trait aux notations et aux paramètres de crédit, en mettant l'accent sur l'adaptation aux changements climatiques et sur l'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés, en collaboration avec les agences de notation. Avec d'autres membres de la haute direction de Fortis et de ses filiales, M^{me} Perry a participé à la mise en œuvre de plans d'action visant l'engagement des employés à l'échelle de l'entreprise, faisant suite au sondage sur l'engagement et l'inclusion des employés mené en 2023.

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

Facteur de performance individuelle pour 2024 : 145 %

En tant que vice-président directeur, Durabilité, et chef du contentieux, M. Reid est responsable de la durabilité à l'échelle de la Société et de la direction stratégique et de la gestion efficace de la gouvernance, de la conformité et des fonctions juridiques. Il est chargé de réduire au minimum les risques juridiques en conseillant la société et les membres de son conseil sur les questions juridiques et réglementaires importantes.

M. Reid est aussi responsable de la gestion des talents et des priorités connexes en matière de ressources humaines, ainsi que de notre stratégie de communication interne et externe. En 2024, M. Reid a participé aux réunions du conseil concernant l'engagement envers les actionnaires et au perfectionnement de la stratégie en ce qui a trait aux relations gouvernementales. Sous la supervision de M. Reid, nous avons amélioré l'information présentée dans notre bilan sur la durabilité et dans notre rapport sur le climat de 2024. M. Reid est déterminé à faire en sorte que Fortis demeure un chef de file en matière de gouvernance et, grâce à son leadership au sein de la haute direction, nous maintenons des notations exceptionnelles attribuées par les principaux cabinets de services-conseils en ce qui a trait à la gouvernance. Fortis s'est d'ailleurs classée première au palmarès des Board Games du *Globe and Mail* pour 2024. M. Reid a aussi dirigé les améliorations continues apportées aux pratiques de notre conseil dans le domaine de la formation des membres du conseil. Il a également contribué à l'avancement de la planification de la relève du chef de la direction et d'autres membres de la haute direction des filiales et au perfectionnement des talents. En outre, avec d'autres membres de la haute direction de Fortis et de ses filiales, M. Reid a contribué à la mise en œuvre de plans d'action visant l'engagement des employés à l'échelle de l'entreprise, faisant suite au sondage sur l'engagement et l'inclusion des employés mené en 2023.

Gary Smith, vice-président directeur, Exploitation et innovation

Facteur de performance individuelle pour 2024 : 140 %

En 2024, M. Smith a été responsable de la progression de nos priorités en matière d'innovation et a continué d'assurer le leadership en ce qui a trait à la sécurité, à la fiabilité et aux dépenses d'investissement dans l'ensemble de l'organisation. Il a aussi des responsabilités de surveillance à l'égard des activités, de la cybersécurité et de nos fonctions technologiques.

En 2024, M. Smith a soutenu la mise en œuvre de notre programme d'investissement de 5,2 milliards de dollars et contribué à la réalisation d'un nouveau programme d'investissement sur cinq ans de 26 milliards de dollars. M. Smith assure la supervision, à titre de membre de la haute direction, du groupe d'exploitation de Fortis et a participé à l'évaluation des risques et des occasions liés au climat et à l'analyse de scénarios climatiques, tel qu'il est expliqué dans notre rapport sur le climat de 2024. Nous avons continué de développer nos capacités d'innovation, notamment en mettant en œuvre des technologies opérationnelles qui facilitent l'adaptation aux changements climatiques et la gestion des risques liés aux feux incontrôlés. M. Smith a également contribué à l'amélioration des plans d'atténuation des feux incontrôlés des filiales au cours de l'exercice. La gestion des risques liés à la cybersécurité a progressé grâce à la mise en service d'un centre d'excellence à l'échelle de l'entreprise, qui met de l'avant les meilleures pratiques en matière de réponse aux incidents de cybersécurité. Un nouveau centre d'excellence sur l'intelligence artificielle à l'échelle de l'entreprise a aussi été créé au cours de l'exercice. Sous la direction de M. Smith, nous avons atteint ou surpassé le quartile supérieur en ce qui a trait à la performance en matière de sécurité et de fiabilité en 2024. M. Smith a soutenu l'intégration réussie du nouveau chef de l'information à la suite du départ à la retraite du prédécesseur, en plus de continuer de faire partie de l'équipe de haute direction et d'assurer la supervision du projet Wataynikaneyap Power, qui a été achevé en 2024. M. Smith a également participé à la mise en œuvre de plans d'action visant l'engagement des employés à l'échelle de l'entreprise, faisant suite au sondage sur l'engagement et l'inclusion à l'échelle des employés mené en 2023.

Stuart Lochray, vice-président principal, Marché des capitaux et développement de l'entreprise

Facteur de performance individuelle pour 2024 : 125 %

Dans le cadre de ses fonctions, en 2024, M. Lochray a été responsable de toutes les initiatives de développement de l'entreprise et a assumé un leadership relativement à toutes les activités liées aux marchés des capitaux afin de soutenir la stratégie d'entreprise à court et à long termes de Fortis. M. Lochray gère les relations bancaires à l'échelle de la Société et supervise les émissions de titres d'emprunt.

En 2024, M. Lochray a dirigé toutes les activités liées aux marchés des capitaux, y compris : i) l'émission de billets de premier rang non garantis d'un montant de 500 millions de dollars, et ii) la relance du programme d'émission d'actions au cours du marché d'un montant de 500 millions de dollars en décembre 2024 dans le cadre du dépôt d'un nouveau prospectus préalable de base arrivant à échéance en janvier 2027 aux termes duquel des titres d'une valeur de 2,0 milliards de dollars peuvent être émis. Il a aussi participé à la modification de notre facilité de crédit à terme renouvelable engagée de 1,3 milliard de dollars, afin de prolonger l'échéance jusqu'en 2029, et à la prorogation de notre facilité de crédit à terme non renouvelable de 500 millions de dollars américains jusqu'en mai 2025. M. Lochray a continué de diriger les équipes des filiales dans le cadre de l'exécution d'occasions de croissance. Dans l'exercice de ses fonctions de supervision de notre programme de couverture à l'échelle de l'entreprise, M. Lochray a satisfait à toutes les exigences en matière de comptabilité de couverture, conformément aux politiques. M. Lochray était chargé de maintenir des relations avec les agences de notation et de leur fournir une mise à jour annuelle, y compris en ce qui a trait à l'accroissement de notre engagement envers l'adaptation aux changements climatiques et l'atténuation des risques liés aux feux incontrôlés à l'échelle de l'entreprise. En outre, en collaboration avec d'autres membres de la haute direction de Fortis et de ses filiales, M. Lochray a participé à la mise en œuvre de plans d'action visant l'engagement des employés à l'échelle de l'entreprise, faisant suite au sondage sur l'engagement et l'inclusion à l'échelle des employés mené en 2023.

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 les intérêts des membres de la haute direction 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 est 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 2024 ont été les suivantes :

	Valeur totale de l'attribution cible (en % du salaire)	Composition de l'incitatif	
		UALR	UAR
David Hutchens Président et chef de la direction	550 % ¹	75 %	25 %
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice et cheffe des finances	230 %	75 %	25 %
James Reid Vice-président principal, Durabilité, et chef du contentieux	200 %	75 %	25 %
Gary Smith Vice-président directeur, Exploitation et innovation	200 %	75 %	25 %
Stuart Lochray Vice-président principal, Marché des capitaux et développement de l'entreprise	160 %	75 %	25 %

1. Les attributions cibles, qui étaient auparavant de 475 %, ont été augmentées pour 2024 à la suite d'un étalonnage par rapport à celles des chefs de la direction du groupe de comparaison de la rémunération de 2024. Nous ciblons une rémunération des membres de la haute direction se situant au point médian du marché. La hausse appliquée en 2024 nous positionne près du point médian du groupe de comparaison.

UALR

Acquisition des droits

Les droits relatifs aux UALR sont acquis à la fin d'une période de performance de trois ans, selon notre performance calculée en fonction de mesures prédéterminées (se reporter aux pages 65 et 66).

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.

Les UALR attribuées en 2024 ont été émises en vertu du régime général, lequel permet le règlement en trésorerie ou en actions ordinaires propres de Fortis (se reporter à la page 82). En vertu du régime général, la valeur en trésorerie d'une UALR dont les droits ont été acquis est égale au cours de 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 accumulent des équivalents de dividendes au même taux que celui des dividendes versés sur nos actions ordinaires et ne peuvent être cédées à une autre personne.

Le comité peut annuler le paiement si la 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 tombe une fin de semaine).

Se reporter à la page 82 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 trois mesures prédéterminées (se reporter à la page 65). 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 sa discrétion pour tenir compte de tout élément extraordinaire 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. 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 2024 ont été émises en vertu du régime général, lequel permet le règlement en trésorerie ou en actions ordinaires propres de Fortis (se reporter à la page 82). En vertu du régime général, la valeur en trésorerie d'une UAR dont les droits ont été acquis est égale au cours de 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 accumulent des équivalents de dividendes au même taux que celui des dividendes versés sur nos actions ordinaires et ne peuvent être cédées à une autre personne.

Se reporter à la page 82 pour en savoir davantage à propos du régime général.

Options sur actions – Aucune attribution depuis 2022

Acquisition des droits

Les droits relatifs aux options sur actions en circulation s'acquièrent à hauteur de 25 % par année à compter du premier anniversaire de l'attribution et expirent après 10 ans. Les droits relatifs aux options sur actions avaient tous été acquis au 21 mars 2025.

Paielement

Les options sur actions confèrent au porteur la possibilité d'acheter des actions ordinaires de Fortis à un prix correspondant au moins au cours du marché au moment de l'attribution. Ce prix, appelé le prix d'exercice, correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant la date d'attribution.

Rémunération liée à la performance

Les options sur actions n'ont de la valeur que si le cours de notre action augmente et devient supérieur au prix d'exercice.

Attributions incitatives à long terme en 2024

	UALR ^{1,2}			UAR ^{1,2}		
	Valeur à l'attribution	Nombre d'UALR	% de la rémunération directe totale en 2024	Valeur à l'attribution	Nombre d'UAR	% de la rémunération directe totale en 2024
David Hutchens	6 819 656 \$	126 042	49,9 %	2 273 219 \$	42 014	16,6 %
Jocelyn Perry	1 293 750 \$	23 910	39,5 %	431 250 \$	7 970	13,2 %
James Reid	1 095 000 \$	20 237	36,8 %	365 000 \$	6 746	12,3 %
Gary Smith	1 095 000 \$	20 237	37,0 %	365 000 \$	6 746	12,4 %
Stuart Lochray	714 000 \$	13 196	35,3 %	238 000 \$	4 399	11,8 %

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 29 décembre 2023 de 1,00 \$ US pour 1,3226 \$.

Attributions d'UALR et d'UAR en 2024

Les UAR et les UALR de 2024 ont été attribuées le 1^{er} janvier 2024 en vertu du régime général (se reporter à la page 83) conformément aux politiques de rémunération de la haute direction de Fortis et des filiales connexes. La valeur à l'attribution a été divisée par 54,1087 \$, 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 2023, aux fins du calcul du nombre d'unités attribuées à nos membres de la haute direction canadiens, et par 40,9089 \$ 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 2023, 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 2024 est une période de trois ans commençant le 1^{er} janvier 2024, et les droits sont acquis à la date de fin de la période visée par les critères de paiement, soit le 31 décembre 2026, en fonction de notre performance par rapport à trois mesures prédéterminées :

- notre BPA cumulatif sur trois ans par rapport au BPA cible (45 %);
- notre RTA sur trois ans par rapport au RTA de sociétés faisant partie du groupe de référence pour la performance (45 %);
- nos résultats en matière de réduction des émissions de carbone par rapport à notre cible de réduction sur trois ans (10 %);

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

Au sujet de notre BPA cumulatif

BPA cumulatif sur trois ans de Fortis par rapport à la cible	Multiplicateur du paiement
Maximum (cible +5 %)	200 %
Cible étendue (cible +3 %)	150 %
Cible	100 %
Minimum (cible -4 %)	50 %
En deçà du seuil : inférieur au minimum	0 %

AU SUJET DU BPA

Le BPA, mesure robuste de la performance absolue, est très répandu dans le secteur des services publics pour l'évaluation de la performance à court et à long terme.

Nous intégrons le BPA dans notre régime incitatif annuel et dans notre régime d'UALR pour favoriser une performance commerciale solide et pour harmoniser les intérêts des membres de la haute direction et des actionnaires sur divers horizons temporels.

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 en 2024 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.

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 2024, nous avons mis à jour notre groupe de référence pour la performance aux fins du RTA pour y inclure deux autres sociétés canadiennes du secteur de l'énergie et en retirer quatre sociétés de services publics américaines. Pour les attributions d'UALR de 2024, le groupe de référence pour la performance aux fins du RTA comprend les sociétés suivantes :

Alliant Energy Corp.	Consolidated Edison, Inc.	Evergy, Inc.	PPL Corp.
Ameren Corp.	DTE Energy Co.	Eversource Energy	Public SVC Enterprise Group
Atmos Energy Corp.	Edison International	FirstEnergy Corp.	TC Energy Corporation (<i>nouveauté en 2024</i>)
CMS Energy Corp.	Emera Inc.	Hydro One Ltd.	WEC Energy Group
Canadian Utilities Ltd.	Enbridge Inc. (<i>nouveauté en 2024</i>)	NiSource Inc.	Xcel Energy Inc.
CenterPoint Energy, Inc.	Entergy Corp.	Pinnacle West Capital 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 2023.

	Capitalisation boursière (en millions de dollars)	Total des produits (en milliers de dollars)	Total de l'actif (en milliers de dollars)	Capitalisation de la dette/comptable (en %)	Rendement en dividendes (en %)
Médiane	26 381 \$	11 736 198 \$	53 921 323 \$	60,95 %	3,77 %
Fortis	26 742 \$	11 517 000 \$	65 920 000 \$	56,29 %	4,33 %

Le comité des ressources humaines examine chaque année la composition du groupe de référence et est autorisé à y apporter les changements qu'il juge appropriés.

Le multiplicateur du RTA sera établi de la manière suivante :

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

Le seuil de performance du RTA pour un paiement maximum est de P85 ou plus.

Si notre RTA se situe entre le 30^e et le 85^e centile, le multiplicateur est établi à l'aide d'une interpolation linéaire en fonction du centile de performance.

Au sujet de la réduction des émissions de carbone

Nos résultats en matière de réduction des émissions de carbone seront évalués en fonction de l'atteinte de la moyenne de nos prévisions sur trois ans en ce qui a trait aux émissions du champ d'application 1. Nos efforts de réduction des émissions de carbone contribuent à la réalisation de nos objectifs intermédiaires visant à réduire nos émissions de 50 % d'ici 2030 et de 75 % d'ici 2035 par rapport aux niveaux de 2019.

Réduction des émissions de carbone de Fortis sur trois ans par rapport à la cible	Multiplicateur du paiement
Maximum (cible-10 %)	200 %
Cible étendue (cible-5 %)	150 %
Cible – Moyenne des émissions du champ d'application 1 de 2024 à 2026	100 %
Minimum (cible +4 %)	50 %
En deçà du seuil : inférieur au minimum	0 %

La cible a été établie par le comité des ressources humaines en fonction des prévisions relatives à nos émissions consolidées de GES du champ d'application 1 sur trois ans. Nous avons fixé quatre niveaux de performance pour le critère lié aux niveaux d'émission de carbone.

Si notre résultat en matière de réduction des émissions de carbone surpasse les niveaux de performance présentés ci-dessus, le multiplicateur est établi à l'aide d'une interpolation linéaire.

Paiement au titre des UALR en 2024 (UALR attribuées en 2021)

Les droits relatifs aux UALR attribuées en 2021 en vertu du régime d'UALR de 2015 ont été acquis le 1^{er} janvier 2024 en fonction de notre performance sur trois ans pour deux mesures :

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

Notre RTA a été évalué par rapport au groupe de référence pour la performance approuvé en 2021, composé de 25 sociétés ouvertes de services publics en Amérique du Nord avec lesquelles nous rivalisons pour les investisseurs, tel qu'il a été décrit précédemment.

Le multiplicateur du paiement d'UALR pour 2021 a été calculé à 108,5 % comme suit :

$$\left[50\% \times \begin{array}{l} \text{Paiement du BPA cumulatif} \\ \text{de 123,6 \% de Fortis} \\ 123,6\% \end{array} \right] + \left[50\% \times \begin{array}{l} \text{Paiement du RTA relatif} \\ \text{de 93,3 \% de Fortis} \\ 93,3\% \end{array} \right] = \begin{array}{l} \text{Multiplicateur du} \\ \text{paiement des UAP de} \\ \text{2021} \\ 108,5\% \end{array}$$

BPA cumulatif Pondération de 50 %

RTA relatif Pondération de 50 %

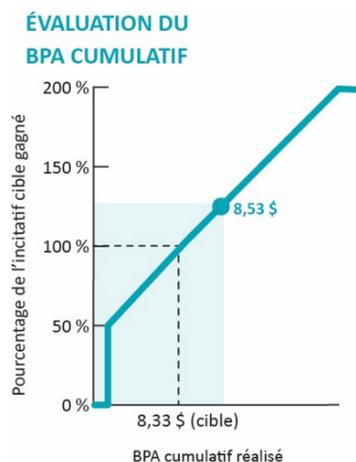
Cibles et niveaux de paiements pour les attributions d'UALR en 2021

Minimum (50 %)	Cible (100 %)	Cible étendue (150 %)	Maximum (200 %)
7,91 \$	8,33 \$	8,75 \$	8,91 \$

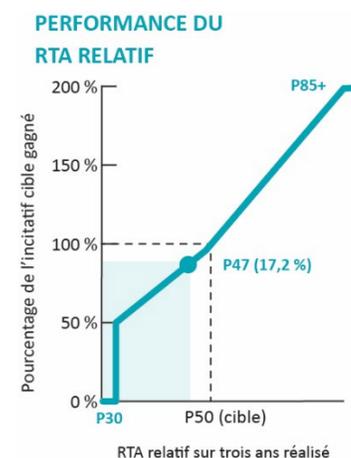
Cibles et niveaux de paiements pour les attributions d'UALR en 2021

Minimum (50%)	Cible (100%)	Maximum (200%)
P30 (8,5) %	P50 (19,3) %	P85 ou plus (41,8) %

Le graphique ci-contre illustre notre BPA ajusté¹ cumulatif sur trois ans de 8,53 \$, entraînant un paiement de 123,6 %.



Le graphique ci-contre illustre notre RTA relatif sur 3 ans de 17,2 %, qui se situe au 47^e centile de la performance aux fins des UALR du groupe de référence en 2021, entraînant un paiement de 93,3 %.



1. Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis (se reporter à la page 92).

Le BPA cumulatif réel et le paiement connexe liés aux UALR attribuées en 2021 ont été ajustés de 0,04 \$ afin d'exclure l'incidence de la réévaluation des actifs d'impôt différé. L'ajustement a été effectué de sorte que, pour l'attribution d'UALR en 2021, la rémunération des membres de la haute direction soit fonction de la valeur à long terme créée pour les actionnaires et reflète la performance de l'entreprise qui leur est raisonnablement attribuable par rapport aux cibles approuvées par le conseil.

En date du 31 décembre 2023, 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 2021 en fonction du multiplicateur, soit 108,5 %, et la valeur réalisée. Les montants des paiements tiennent compte de l'arrondissement au nombre entier le plus près.

	Multiplicateur du paiement	Nombre d'UALR attribuées	Nombre d'UALR reçues au titre d'équivalents de dividendes	Cours moyen pondéré en fonction du volume	= Paiement	Valeur réalisée en % de la valeur d'attribution
David Hutchens¹	108,5 %	77 237	9 492	54,11 \$	5 479 236 \$	126 %
Jocelyn Perry²	108,5 %	13 866	1 704	54,11 \$	914 092 \$	126 %
James Reid²	108,5 %	11 345	1 394	54,11 \$	747 893 \$	126 %
Gary Smith²	108,5 %	10 829	1 331	54,11 \$	713 898 \$	126 %

1. L'attribution de M. Hutchens est fondée sur un montant de 42,50 \$ 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 29 décembre 2023 de 54,11 \$, converti en dollars américains selon le taux de change applicable aux UALR attribuées en vigueur le 31 décembre 2020 (le jour ouvrable précédant la date d'attribution) de 1,00 \$ US pour 1,2732 \$. Le montant a été converti en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen pour 2024 de 1,00 \$ US pour 1,3701 \$.

2. L'attribution est fondée sur un montant de 54,11 \$, 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 29 décembre 2023.

Paieement au titre des UAR en 2024 (UAR attribuées en 2021)

Les droits relatifs aux UAR attribuées en 2021 ont été acquis le 1^{er} janvier 2024, et le calcul du paiement des UAR était fondé sur un montant de 54,11 \$, 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 29 décembre 2023.

	Nombre d'UAR attribuées	+	Nombre d'UAR reçues au titre d'équivalents de dividendes	x	Cours moyen pondéré en fonction du volume	=	Paieement	Valeur réalisée en % de la valeur d'attribution
David Hutchens¹	25 746		3 166		54,11 \$		1 683 454 \$	116 %
Jocelyn Perry^{2,3}	29 623		3 641		54,11 \$		1 799 845 \$	116 %
James Reid²	5 672		697		54,11 \$		344 651 \$	116 %
Gary Smith²	5 415		665		54,11 \$		328 985 \$	116 %

- L'attribution de M. Hutchens est fondée sur un montant de 42,50 \$ 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 29 décembre 2023 de 54,11 \$, converti en dollars américains selon le taux de change applicable aux UAR attribuées en vigueur le 31 décembre 2020 (le jour ouvrable précédant la date d'attribution) de 1,00 \$ US pour 1,2732 \$. Le montant a été converti en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen pour 2024 de 1,00 \$ US pour 1,3701 \$.
- L'attribution est fondée sur un montant de 54,11 \$, 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 29 décembre 2023.
- Comprend la valeur des UAR attribuées au titre de l'incitatif de maintien en poste le 1^{er} janvier 2021, comme il est mentionné dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021.

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

Les droits relatifs aux UALR attribuées en 2022 ont été acquis le 1^{er} janvier 2025 en fonction de notre BPA cumulatif comparé au BPA cible, de notre RTA relatif et de la réduction des émissions de carbone pour la période de performance de trois ans.

Notre RTA sur trois exercices de 11,3 % s'est établi au 37^e centile du groupe de référence pour la performance, ce qui s'est traduit par un paieement de 68,3 %. La vigueur de notre performance financière a permis de dégager un BPA cumulatif sur la période de performance de trois exercices de 8,97 \$, pour un résultat de 194,1 %. 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. 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 depuis 2022, 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 se sont traduites par une utilisation plus importante que prévu de la production d'énergie à partir de combustibles fossiles pour soutenir la fiabilité et l'abordabilité pour la clientèle. Bien que les émissions aient diminué au cours de la période de trois ans, elles sont demeurées plus élevées que la cible.

Il en a résulté un multiplicateur du paieement combiné de 118 % calculé comme suit :

$$\left[45\% \times \text{Paieement du BPA cumulatif de } 194,1\% \text{ de Fortis}^1 \right] + \left[45\% \times \text{Paieement du RTA relatif de } 68,3\% \text{ de Fortis} \right] + \left[10\% \times \text{Paieement au titre de la réduction des émissions de carbone de Fortis } 0\% \right] = \text{Multiplicateur du paieement des UALR de } 2022 \text{ } 118,0\%$$

- Le BPA cumulatif et le paieement connexe lié aux UALR attribuées en 2022 reflètent un ajustement défavorable net du BPA présenté de (0,15) \$ pour exclure l'incidence sur le BPA de la hausse des taux de change moyens entre le dollar américain et le dollar canadien, qui s'est établie à 0,05 \$ par rapport aux taux reflétés dans la cible, pour exclure l'incidence sur le bénéfice de la cession d'Aitken Creek en novembre 2023 et pour exclure l'incidence défavorable sur le bénéfice de la décision de la FERC à l'égard du RCP de base de MISO, rendue en octobre 2024, sur l'exercice précédent. Se reporter aux mesures non conformes aux PCGR des États-Unis à la page 92.

L'attribution d'UALR de 2022 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.

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

Les droits relatifs aux UALR attribuées en 2022 ont été acquis le 1^{er} janvier 2025, et le calcul du paieement des UALR était fondé 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.

D'autres détails sur le paieement en 2025 des attributions d'UALR et d'UAR de 2022, y compris les montants payés à chaque membre de la haute direction visé, seront inclus dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2026.

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

Contexte

Tous les membres de la haute direction visés peuvent participer au RAAE. En 2024, M. Reid, M. Smith et M. Lochray ont souscrit des actions dans le cadre du RAAE. Ce régime met à la disposition des employés à temps plein et à temps partiel de Fortis, de ses filiales et de ses sociétés liées un moyen pratique d'investir dans des actions ordinaires de Fortis, de se constituer une participation en actions et de prendre part à notre succès futur. Les employés peuvent investir entre 1 % et 10 % de leur salaire de base annuel au cours d'une année civile. L'investissement annuel minimum est de 1 % du salaire de l'employé et les dividendes sont réinvestis. La participation est facultative et le régime est accessible aux employés qui sont des résidents canadiens et américains, ainsi qu'aux employés d'autres pays qui ont le droit d'y participer. Les prestations du régime sont inaccessibles.

Chaque contribution d'employé représente 90 % du prix d'achat des actions ordinaires, et l'employeur cotise la tranche restante de 10 %. Les actions sont acquises sur le marché libre par le fiduciaire ou sont des actions nouvelles. Toutes les actions ordinaires achetées et détenues aux termes du RAAE sont immatriculées au nom de Computershare (à titre de fiduciaire) au bénéfice des participants du régime. Nous pouvons choisir entre une émission d'actions nouvelles ou l'achat d'actions ordinaires sur le marché secondaire en donnant au fiduciaire un préavis d'au moins 15 jours ouvrables avant la date d'achat des actions. Depuis le 1^{er} septembre 2012, nous avons en règle générale émis des actions nouvelles pour régler les achats effectués par les employés dans le cadre du régime (se reporter à la section Renseignements sur le régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres aux pages 80 et suivantes).

Le RAAE interdit l'achat d'actions pour le compte d'initiés de Fortis, y compris les membres de la haute direction visés, si, avec tout autre mécanisme de rémunération sous forme de titres, par suite de cet achat : i) le nombre d'actions pouvant être émises en faveur des initiés à tout moment dépasse 10 % des actions émises et en circulation de Fortis; ou ii) le nombre d'actions émises en faveur des initiés durant une période de un an dépasse 10 % des actions ordinaires émises et en circulation de Fortis.

En date du 31 décembre 2024, 1 632 962 actions pouvaient être émises aux termes du RAAE, soit 0,33 % du nombre total d'actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2024. Depuis la création de ce régime en 2012, 6 010 836 actions ont été achetées par les employés dans le cadre du RAAE, soit 1,20 % du nombre total d'actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2024. Les actionnaires ont approuvé le troisième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 modifié et refondu lors de notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2022, qui prévoit une augmentation de la réserve d'actions dans le cadre du régime de 3 000 000 d'actions, soit 0,60 % du nombre total d'actions émises et en circulation en date de la présente circulaire.

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

	2024	2023	2022
Nombre d'actions achetées	589 621	582 387	530 365
Nombre moyen pondéré d'actions en circulation	494 767 138	486 317 570	478 556 936
Taux d'épuisement	0,12 %	0,12 %	0,11 %

Achat d'actions aux termes du régime

Les actions peuvent être des actions nouvelles ou des actions acquises sur le marché libre à la TSX ou à la NYSE par Computershare, l'agent administratif. Les actions nouvelles achetées seront acquises à la juste valeur marchande à la date de l'achat. *La juste valeur marchande désigne le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions de Fortis à la TSX durant les cinq derniers jours de bourse précédant immédiatement la date de l'achat, soit le quotient de la valeur totale des actions négociées à la TSX, divisée par le volume total des actions négociées durant la période.* Les droits relatifs aux actions achetées aux termes du RAAE deviennent acquis immédiatement, sauf les droits relatifs aux actions achetées à l'aide de la contribution de l'employeur, lesquelles doivent être détenues pendant un an ou jusqu'à la résiliation du régime, selon la première éventualité.

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

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 mises en gage en faveur de Fortis ou de la filiale et ne peuvent être vendues tant que l'employé n'a pas remboursé intégralement le prêt. Les membres de la haute direction n'ont pas le droit de recevoir de prêts aux employés aux termes du régime.

Congé autorisé

Si un employé prend un congé autorisé, sa participation au régime est suspendue jusqu'à son retour, à moins que le conseil en décide autrement. L'employé sera tenu de payer à l'avance les contributions qui auraient été requises s'il n'avait pas pris ce congé, et ces paiements anticipés pourront être effectués sous forme de montant forfaitaire ou par versements. 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 contribution ne peut être effectuée, mais les actions détenues dans le régime continueront d'accumuler des dividendes.

Si l'employé ne produit pas l'avis dans le délai de 90 jours, les actions seront transférées dans un compte externe au nom de l'employé.

Dispositions de modification

L'approbation des actionnaires et de la TSX est généralement requise pour les modifications au régime. L'approbation des actionnaires n'est pas requise pour les modifications suivantes, sous réserve des approbations réglementaires nécessaires :

- les modifications d'ordre administratif;
- les modifications nécessaires pour le respect des dispositions des lois applicables ou des règles de la TSX;
- les modifications qui changent l'admissibilité au régime, autres qu'une modification qui pourrait accroître la participation d'initiés au régime;
- les modifications relatives à l'administration du régime;
- les modifications qui changent les contributions admissibles des employés au régime, pourvu que les contributions ne dépassent pas 25 % du salaire de base de l'employé;
- les modifications apportées à la définition de la contribution de l'employeur visant à changer le montant de l'aide financière consentie aux employés, pourvu que l'aide financière ne dépasse pas 25 % des contributions de l'employé;
- les modifications nécessaires à l'établissement de périodes d'acquisition des droits ou de conservation des actions;
- les modifications nécessaires à l'interruption ou à la résiliation du régime.

L'approbation des actionnaires par résolution ordinaire est requise pour toute modification ou tout changement qui :

- augmente le nombre maximum d'actions réservées aux fins d'émission aux termes du régime;
- modifie la définition d'employé admissible afin d'élargir la participation des initiés ou de l'augmenter;
- permet à un employé de contribuer pour plus que 25 % de sa rémunération de base pour une année civile;
- prévoit toute forme additionnelle d'aide financière à l'intention des employés;
- modifie la définition de contribution de l'employeur pour prévoir une aide financière aux employés qui excède 25 % de la contribution de l'employé;
- supprime, augmente ou dépasse la limite de participation des initiés;
- modifie les dispositions de modification du régime, si une telle modification n'est pas une modification i) visant à assurer la conformité continue avec la législation applicable, y compris, notamment, les règles de la TSX; ou ii) d'ordre administratif.

En 2017, les actionnaires de Fortis ont approuvé des modifications au RAAE visant à augmenter de 2 000 000 la réserve d'actions aux termes du RAAE. Tel qu'il est mentionné ci-dessus, les actionnaires ont approuvé une nouvelle modification visant à augmenter de 3 000 000 d'actions additionnelles la réserve d'actions aux termes du RAAE lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2022.

Restrictions sur le transfert

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

Régimes de retraite

Régime enregistré d'épargne-retraite autogéré

M^{me} Perry, M. Reid, M. Smith et M. Lochray peuvent participer à un régime enregistré d'épargne-retraite autogéré (REER). Fortis verse des cotisations d'un montant équivalant aux leurs, jusqu'à concurrence du plafond de cotisation au REER établi par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (31 560 \$ en 2024).

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

Tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Hutchens, participent au régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées des employés (le RRCE CD). Nous effectuons des cotisations d'un montant correspondant à 13 % du salaire annuel de base et de l'incitatif annuel excédant la cotisation annuelle maximum permise à un REER ou la limite de pension, dans un compte qui rapporte de l'intérêt à un taux égal au taux des obligations du gouvernement du Canada à 10 ans, majoré d'une prime de 1 % à 3 %, selon le nombre d'années de service du membre de la haute direction. Lorsque le membre de la haute direction visé prend sa retraite, il peut recevoir le montant accumulé en une somme forfaitaire ou sous forme de versements égaux sur une période pouvant atteindre 15 ans.

Régimes de retraite à prestations déterminées

M. Hutchens participe à un régime de retraite à prestations déterminées pour les employés de TEP, régime auquel il participait avant sa nomination à son premier poste au sein de Fortis le 1^{er} janvier 2018. Dans le cadre de ce régime, M. Hutchens bénéficie de prestations fondées sur un maximum de 25 années de service et d'une prestation annuelle établie à 1,6 % de son revenu mensuel moyen.

M. Hutchens participe aussi à un régime de retraite complémentaire à prestations déterminées s'adressant à certains membres de la haute direction de TEP, régime auquel il participait avant sa nomination à son premier poste au sein de Fortis le 1^{er} janvier 2018. La prestation de retraite prévue à ce régime est conforme au régime à prestations déterminées susmentionné, mais sans égard au plafond de rémunération imposé par la loi ou aux réductions volontaires de salaire. Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2018, soit la date à laquelle il a accédé à un premier poste de dirigeant au sein de Fortis, le revenu mensuel moyen de M. Hutchens, qui comprend l'incitatif annuel, a été plafonné aux fins de son régime complémentaire à prestations déterminées et n'augmentera plus.

Régime 401(k) et plans de rémunération différée

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

Le 1^{er} janvier 2018, M. Hutchens a commencé à participer au régime de rémunération différée d'UNS Energy Corporation. UNS Energy accumule un montant correspondant à 13 % de la tranche de son salaire de base annuel majoré de l'incitatif annuel qui est supérieure à ses gains mensuels moyens établis aux fins de ses régimes de retraite à prestations déterminées, dans un compte comportant des options d'investissement autogérées. Lorsqu'il prendra sa retraite, il pourra recevoir le montant accumulé sous forme de paiement forfaitaire ou de versements égaux échelonnés sur une période pouvant atteindre 15 ans.

Se reporter à la rubrique « Prestations de retraite » qui commence à la page 87 pour les tableaux des régimes de retraite et des renseignements sur nos contributions de 2024 aux régimes de retraite.

Autres avantages et avantages indirects

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

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

Rendement de l'action et coût de la gestion

Le graphique ci-contre compare notre RTA des cinq derniers exercices au rendement de l'indice plafonné des services publics S&P/TSX, de l'indice composé S&P/TSX et du RTA de notre groupe de référence pour la performance pour 2024. Ce graphique suppose qu'une somme de 100 \$ a été investie dans nos actions ordinaires, dans les deux indices boursiers et dans notre groupe de référence pour la performance aux fins du RTA pour 2024 le 31 décembre 2019, et suppose le réinvestissement des dividendes 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 pour la performance et 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 reprise de l'ensemble du marché en 2023 et en 2024, dont les principales manifestations ont été le ralentissement de l'inflation, les baisses des taux d'intérêt par les banques centrales et la conclusion de transactions de croissance liées à l'intelligence artificielle.

(aux 31 décembre)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Actions ordinaires de Fortis (TSX : FTS)	100 \$	100 \$	122 \$	112 \$	118 \$	134 \$
RTA du groupe de référence pour la performance de Fortis en 2024 (en moyenne) (se reporter à la page 66)	100 \$	92 \$	109 \$	111 \$	109 \$	132 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	106 \$	132 \$	124 \$	139 \$	169 \$
Indice plafonné des services publics S&P/TSX	100 \$	115 \$	129 \$	115 \$	115 \$	131 \$
Augmentation (diminution) du RTA des actions ordinaires de Fortis par rapport à l'exercice précédent (en %)	–	0,0 %	21,8 %	(7,9) %	4,7 %	14,2 %

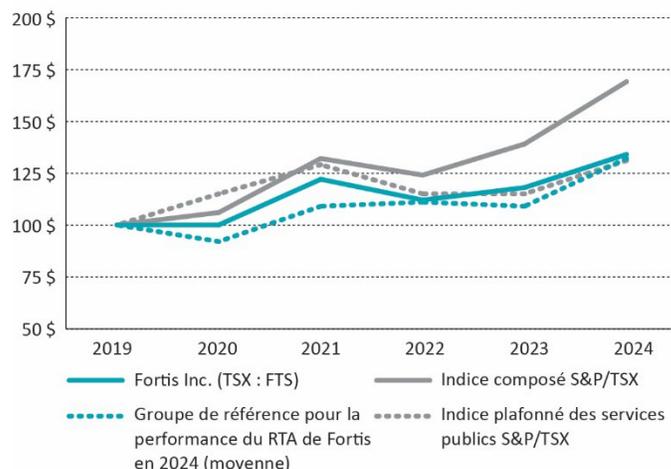
Coût de la gestion

Notre programme de rémunération de la haute direction est conçu pour récompenser les membres de la haute direction visés à peu près au niveau de la médiane de notre groupe de comparaison pour la rémunération. Le RTA est un des facteurs que le comité des ressources humaines examine durant ses délibérations sur la rémunération de la haute direction. Il se penche également sur le succès de l'équipe de haute direction dans la réalisation de notre stratégie de croissance à long terme destinée à créer une valeur soutenue pour les actionnaires. Pendant plus d'une décennie, nous avons mis en œuvre une stratégie de croissance de notre entreprise de services publics réglementés à l'échelle du Canada et aux États-Unis qui comprenait des acquisitions de services publics réglementés bien dirigés et des investissements dans nos entreprises de services publics.

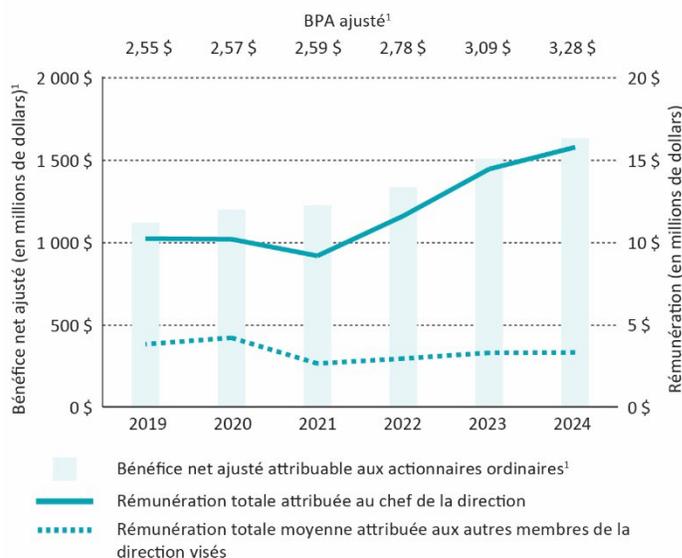
Le tableau suivant présente notre croissance depuis 2019. Le graphique ci-contre présente notre bénéfice net ajusté par rapport à la rémunération totale du chef de la direction et à la rémunération moyenne attribuée aux autres membres de la haute direction visés.

L'augmentation de la rémunération du chef de la direction entre 2021 et 2024 reflète l'essor de M. Hutchens dans son rôle; les hausses de la rémunération visent 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.

PERFORMANCE DU RTA



RÉMUNÉRATION PAR RAPPORT À LA PERFORMANCE



1. Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis – se reporter à la page 92.

(aux 31 décembre)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Augmentation (diminution) en % par rapport à 2019
Actifs totaux (en millions de dollars)	53 404 \$	55 481 \$	57 659 \$	64 252 \$	65 920 \$	73 486 \$	38 %
Bénéfice net attribuable aux porteurs d'actions ordinaires (en millions de dollars)	1 655 \$ ¹	1 209 \$	1 231 \$	1 330 \$	1 506 \$	1 606 \$	(3) %
Bénéfice net ajusté attribuable aux porteurs d'actions ordinaires (en millions de dollars) ²	1 115 \$	1 195 \$	1 219 \$	1 329 \$	1 502 \$	1 626 \$	46 %
BPA ajusté ²	2,55 \$	2,57 \$	2,59 \$	2,78 \$	3,09 \$	3,28 \$	29 %
Produits annuels (en millions de dollars)	8 783 \$	8 935 \$	9 448 \$	11 043 \$	11 517 \$	11 508 \$	31 %
Rémunération totale attribuée au chef de la direction ³	10 179 142 \$	10 152 658 \$	9 138 356 \$	11 558 895 \$	14 398 098 \$	15 718 420 \$	54 % ³
Rémunération totale moyenne attribuée aux membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction ⁴	3 792 200 \$	4 178 348 \$	3 416 015 \$	2 918 155 \$	3 271 351 \$	3 291 772 \$	(13) %
Rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés ⁵	25 347 942 \$	26 866 050 \$	22 802 417 \$	23 231 513 \$	27 483 504 \$	28 885 506 \$	14 %
En % du bénéfice net ajusté ²	2,27 %	2,25 %	1,87 %	1,75 %	1,83 %	1,78 %	(22) %

- Prend en compte le gain de 484 millions de dollars à la vente de la centrale Waneta Expansion en 2019.
- Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis – se reporter à la page 92.
- Reflète la rémunération totale du chef de la direction, y compris la juste valeur à la date d'attribution des attributions au titre de la rémunération incitative à long terme, telle qu'elle a été présentée dans les précédentes circulaires de sollicitation de procurations par la direction, pour Barry Perry en 2019 et en 2020 et pour David Hutchens de 2021 à 2024. 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 2019. En excluant l'incidence du change, l'augmentation serait d'environ 15 %.
- Reflète la rémunération totale moyenne des membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction, y compris la juste valeur à la date d'attribution des attributions au titre de la rémunération incitative à long terme, telle qu'elle a été présentée dans les précédentes circulaires de sollicitation de procurations par la direction, pour chacune des années suivantes :
2019 : Jocelyn Perry, David Hutchens, James Laurito, Nora Duke
2020 : Jocelyn Perry, David Hutchens, James Laurito, Nora Duke
2021 : Jocelyn Perry, James Laurito (retraité en 2021), Nora Duke (retraite en 2022), James Reid
2022, 2023 et 2024 : Jocelyn Perry, James Reid, Gary Smith, Stuart Lochray
- Reflète la rémunération totale pour chaque année, telle qu'elle a été présentée dans les précédentes circulaires de sollicitation de procurations par la direction, des membres de la haute direction visés susmentionnés et du chef de la direction, soit Barry Perry en 2019 et en 2020 et David Hutchens de 2021 à 2024.

La vigueur de notre performance financière, dont témoigne la croissance des produits annuels, du bénéfice ajusté, du BPA ajusté et des actifs totaux depuis 2019, tel qu'il est présenté ci-dessus, est largement attribuable à la constance de la croissance interne dans l'ensemble de nos entreprises de services publics. Nos programmes d'investissement hautement réalisables et notre attention soutenue à l'égard des occasions au-delà du programme d'investissement de base favorisent une croissance de la base tarifaire à faible risque. La performance financière de 2024 est principalement attribuable à la croissance de la base tarifaire et à l'entrée en vigueur de nouveaux tarifs en ce qui concerne certaines de nos entreprises de services publics.

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 visés, sauf le chef de la direction, par rapport à 2019 est attribuable aux changements au sein de la haute direction découlant largement de départs à la retraite. Compte non tenu de l'incidence des départs à la retraite des membres de la haute direction, l'augmentation de la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés pendant la période de cinq exercices découle de ce qui suit :

- notre croissance pendant cette période, pour nous positionner comme chef de file des services publics en Amérique du Nord;
- les augmentations de la rémunération qui se sont avérées nécessaires afin d'établir une rémunération concurrentielle, à peu près au niveau de la médiane de notre groupe de comparaison pour la rémunération;
- la rémunération du chef de la direction pour 2021 reflète la nouvelle structure de rémunération du chef de la direction, telle qu'elle est présentée dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021.

Rémunération liée à la performance

La rémunération totale du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés est liée à la performance financière de la Société, dont le BPA et le BPA ajusté sont des mesures clés. Le BPA est une mesure robuste de la performance absolue et est utilisé dans notre régime incitatif annuel et dans 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 57 et 65).

Le tableau ci-dessous présente les principales mesures de performance utilisées afin de lier la rémunération gagnée et réalisée des membres de la haute direction visés pour 2024 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 2024 Incitatifs à long terme (attributions d'UALR en 2024 et en 2021)	page 57 pages 65 à 67
2. RTA relatif	Incitatifs à long terme (attributions d'UALR en 2024 et en 2021)	pages 65 à 67
3. Cours de l'action	Incitatifs à long terme (attributions d'UALR et d'UAR en 2024 et en 2021) Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction	pages 64 à 67 page 75
4. Performance en matière de sécurité et de fiabilité	Évaluation de la performance incitative annuelle en 2024	page 60
5. Performance en matière de réduction des émissions de carbone	Incitatifs à long terme (attribution d'UALR en 2024)	page 66

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 92).

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

Le tableau suivant présente une rétrospective sur cinq exercices de la rémunération directe totale attribuée à Barry Perry, pour 2020, et à David Hutchens, de 2021 à 2024, en leur qualité de président et chef de la direction de Fortis. La rémunération directe totale inclut le salaire payé, l'incitatif annuel versé et la valeur à l'attribution des attributions d'incitatifs à long terme. Les montants attribués à M. Perry et ceux attribués à M. Hutchens de 2021 à 2023 sont conformes aux montants présentés dans les précédentes circulaires de sollicitation de procurations par la direction.

Le tableau comprend également une rétrospective pour les cinq mêmes exercices de la rémunération directe totale moyenne des membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction.

	Barry Perry	David Hutchens ¹			
	2020	2021	2022	2023	2024
Rémunération fixe					
Salaire de base	1 325 000 \$	1 378 850 \$	1 560 240 \$	1 686 625 \$	1 712 625 \$
Rémunération variable (à risque)					
Incitatif annuel	2 170 000 \$	1 737 351 \$	2 268 849 \$	3 257 210 \$	2 863 509 \$
Unités d'actions liées au rendement	2 782 500 \$	4 044 002 \$	4 906 386 \$	6 031 313 \$	6 819 656 \$
Unités d'actions restreintes	1 391 250 \$	1 348 001 \$	1 635 462 \$	2 010 438 \$	2 273 219 \$
Options sur actions	1 391 250 \$	—	—	—	—
Rémunération directe totale du chef de la direction	9 060 000 \$	8 508 204 \$	10 370 937 \$	12 985 586 \$	13 669 009 \$
	2020	2021	2022	2023	2024
Rémunération directe totale moyenne attribuée aux membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction²	3 526 587 \$	2 909 873 \$	2 473 250 \$	2 789 250 \$	2 807 250 \$

1. 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 2024, converties en dollars canadiens au taux de change en vigueur le 29 décembre 2023 de 1,00 \$ US pour 1,3226 \$; ii) 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 \$; iii) 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 iv) 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 1,3701 \$ (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).
2. Selon les informations fournies dans nos précédentes circulaires de sollicitation de procurations par la direction pour les exercices 2020 à 2023. Se reporter à la page 73 pour obtenir la liste des membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction, pour les exercices précédents. La diminution de la rémunération directe totale moyenne attribuée aux membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction, en 2021 et en 2022 est attribuable aux changements au sein de la haute direction découlant largement de départs à la retraite.

Le graphique ci-contre 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 démontre 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.

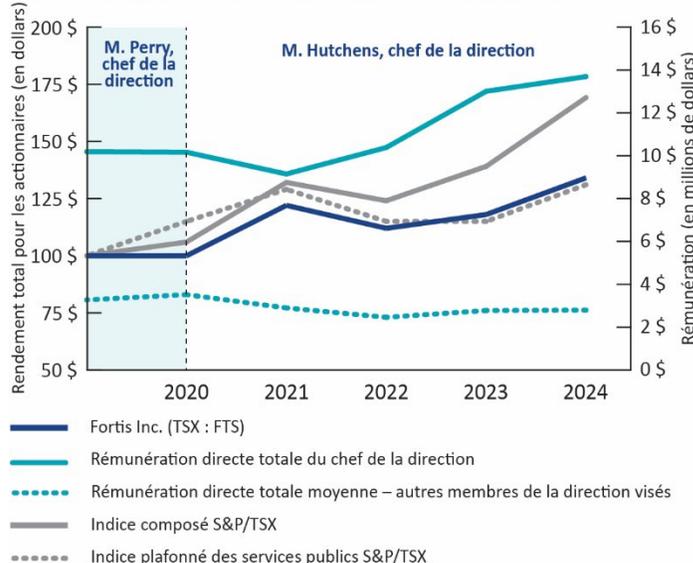
Le graphique montre également l'évolution de la rémunération directe totale moyenne des membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction, au cours des cinq derniers exercices par rapport à notre RTA, qui a légèrement diminué au cours de la période de cinq ans, principalement en raison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

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 2024. 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 de la page 72 et le tableau suivant illustrent la forte corrélation entre la rémunération du chef de la direction, d'une part, et le rendement de Fortis et la valeur du placement des actionnaires, d'autre part.

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



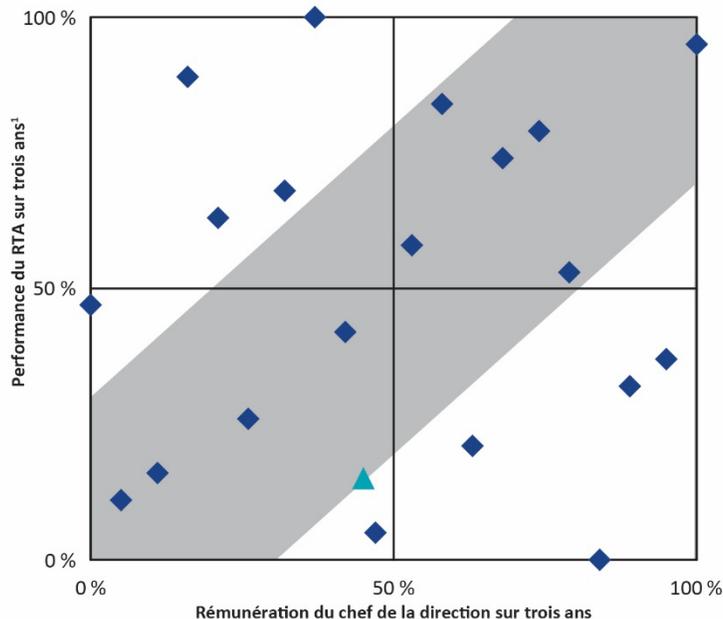
Année	Rémunération attribuée	Valeur réalisée et réalisable de la rémunération ^{1,2}	Période	Valeur de la somme de 100 \$	
				Barry Perry	Actionnaire
2020	9 060 000 \$	7 664 016 \$	1 ^{er} janv. 2020 au 31 déc. 2020	85 \$	100 \$
			Moyenne	85 \$	100 \$
2021	8 508 204 \$	10 278 892 \$	1 ^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2024	121 \$	134 \$
2022	10 370 937 \$	12 723 831 \$	1 ^{er} janv. 2022 au 31 déc. 2024	123 \$	110 \$
2023	12 985 586 \$	14 495 461 \$	1 ^{er} janv. 2023 au 31 déc. 2024	112 \$	120 \$
2024	13 669 009 \$	15 042 479 \$	1 ^{er} janv. 2024 au 31 déc. 2024	110 \$	114 \$
			Moyenne	116 \$	120 \$

1. La *rémunération réalisée* est constituée du salaire de base, de l'incitatif annuel, de la valeur du paiement effectué sous forme d'unités d'actions en fonction de l'exercice au cours duquel celles-ci ont été attribuées, des équivalents de dividendes versés et des gains réalisés à l'exercice d'options sur actions. La *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'acquerraient en fonction d'une cible, et de la valeur dans le cours des options en circulation attribuées durant la période. La *rémunération réalisée et réalisable* de M. Hutchens est établie en fonction du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2024, soit 59,73 \$, tandis que celle de M. Perry est établie en fonction du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 30 décembre 2020, soit 52,00 \$.
2. La *valeur réalisée et 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'alignement

Le graphique ci-dessous illustre le classement en centile de la rémunération directe totale moyenne du chef de la direction sur trois ans et de notre RTA sur trois ans (2022 à 2024) par rapport à notre groupe de comparaison. Cette analyse montre que nous nous situons dans la « zone d'alignement », notre RTA sur trois ans se situant au 15^e centile et la rémunération du chef de la direction sur trois ans, au 42^e centile.

ZONE D'HARMONISATION



▲ - Fortis Inc.

◆ - Groupe de comparaison de la rémunération de Fortis pour 2024

1. Le RTA sur trois ans pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024 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 2022, 2023 et 2024, tels qu'ils sont présentés dans le Tableau sommaire de la rémunération des circulaires de sollicitation de procurations par la direction pertinentes.

Pour les sociétés du groupe de comparaison, les données de rémunération de 2023 ont été augmentées de 3,5 % aux fins de l'estimation des données de 2024 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 visés 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 visés au cours des trois derniers exercices.

Membre de la haute direction visé		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	2024	1 712 625 \$	9 092 875 \$	2 863 509 \$	428 184 \$	1 621 227 \$	15 718 420 \$
Président et chef de la direction	2023	1 686 625 \$	8 041 751 \$	3 257 210 \$	295 564 \$	1 116 948 \$	14 398 098 \$
	2022	1 560 240 \$	6 541 848 \$	2 268 849 \$	207 226 \$	980 732 \$	11 558 895 \$
Jocelyn H. Perry	2024	750 000 \$	1 725 000 \$	799 000 \$	181 510 \$	429 036 \$	3 884 546 \$
Vice-présidente directrice et cheffe des finances	2023	720 000 \$	1 656 000 \$	889 000 \$	149 790 \$	528 232 \$	3 943 022 \$
	2022	690 000 \$	1 587 000 \$	669 000 \$	135 760 \$	464 772 \$	3 546 532 \$
James R. Reid⁶	2024	730 000 \$	1 460 000 \$	787 000 \$	175 790 \$	307 017 \$	3 459 807 \$
Vice-président directeur, Durabilité, et chef du contentieux (en date du 1 ^{er} juillet 2022)	2023	700 000 \$	1 400 000 \$	865 000 \$	133 930 \$	399 153 \$	3 498 083 \$
	2022	680 000 \$	1 292 000 \$	567 000 \$	123 800 \$	371 731 \$	3 034 531 \$
Gary J. Smith⁶	2024	730 000 \$	1 460 000 \$	767 000 \$	170 460 \$	369 008 \$	3 496 468 \$
Vice-président directeur, Exploitation et innovation (en date du 1 ^{er} janvier 2022)	2023	700 000 \$	1 400 000 \$	824 000 \$	141 080 \$	337 864 \$	3 402 944 \$
	2022	660 000 \$	1 320 000 \$	622 000 \$	124 190 \$	271 410 \$	2 997 600 \$
Stuart I. Lochray⁶	2024	595 000 \$	952 000 \$	474 000 \$	113 520 \$	191 745 \$	2 326 265 \$
Vice-président directeur, Marchés des capitaux et développement de l'entreprise (en date du 8 septembre 2021)	2023	570 000 \$	912 000 \$	521 000 \$	96 100 \$	142 255 \$	2 241 355 \$
	2022	560 000 \$	840 000 \$	406 000 \$	58 150 \$	229 805 \$	2 093 955 \$

1. Attributions fondées sur des actions

Les montants reflètent la valeur à l'attribution des UALR et des UAR attribuées en 2022, en 2023 et en 2024. Pour les attributions de 2022 et de 2023 octroyées à tous les dirigeants et les attributions de 2024 octroyées aux dirigeants 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
2024	54,11 \$	40,91 \$	1,3226 \$
2023	54,65 \$	—	1,3544 \$
2022	61,08 \$	—	1,2678 \$

2. Prime annuelle en trésorerie gagnée aux termes du régime incitatif à court terme pour les exercices 2022, 2023 et 2024.

3. 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 de rémunération différée (se reporter aux pages 70 et 87). Se reporter également aux données sur la valeur du régime de retraite de M. Hutchens à la page 87.

4. Les autres rémunérations comprennent :

- les primes d'assurance payées par Fortis pour une couverture multirisque d'assurance vie, d'assurance maladie, d'assurance invalidité et d'assurance dentaire ainsi que des avantages connexes;
- les avantages liés à un véhicule et les frais de déplacement ou de transport;
- les cotisations de l'employeur au REER autogéré du membre de la haute direction visé [régime 401(k) pour M. Hutchens];
- les cotisations de l'employeur aux termes du RAAE;
- les paiements de péréquation des impôts;
- la planification fiscale et financière;
- la paie de vacances accumulée;
- les sommes payées par les filiales de Fortis au titre d'honoraires de membre du conseil, comme il est indiqué dans le tableau qui suit :

	David Hutchens	Jocelyn Perry	James Reid	Gary Smith	Stuart Lochray
2024	327 366 \$	366 502 \$	231 459 \$	305 233 \$	129 416 \$
2023	295 649 \$	330 579 \$	201 198 \$	281 871 \$	78 750 \$
2022	356 029 \$	408 549 \$	305 035 \$	216 268 \$	—

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 1,3701 \$ pour 2024, de 1,00 \$ US pour 1,3493 \$ pour 2023 et de 1,00 \$ US pour 1,3002 \$ pour 2022.

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

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 1,3701 \$ pour 2024, de 1,00 \$ US pour 1,3493 \$ pour 2023 et de 1,00 \$ US pour 1,3002 \$ pour 2022. 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	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 \$
	2022	1 200 000 \$	5 160 000 \$	1 745 000 \$	159 380 \$	754 293 \$	9 018 673 \$

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

James Reid	
	<ul style="list-style-type: none"> Les données de 2022 reflètent la rémunération gagnée dans le cadre de ses fonctions actuelles et de son rôle antérieur en tant que vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire, poste qu'il a occupé jusqu'au 30 juin 2022.

Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2025, M. Lochray a été nommé vice-président directeur, Stratégie et développement de l'entreprise, et M. Smith a été nommé vice-président directeur, Exploitation et technologie.

Attributions en vertu d'un régime incitatif

Le tableau suivant présente les attributions incitatives à long terme en cours en date du 31 décembre 2024 (pour de plus amples renseignements sur les régimes incitatifs à long terme, se reporter aux pages 63 et suivantes).

	Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions		
	Année de l'attribution	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ¹	Nombre d'actions ou d'unités dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ^{2,3}	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
David Hutchens	2024	—	—	—	—	175 228	10 477 610 \$	—
	2023	—	—	—	—	159 913	9 551 625 \$	—
	2022	—	—	—	—	120 787	8 894 742 \$	—
						455 928	28 923 977 \$	—
Jocelyn Perry	2024	—	—	—	—	33 243	1 985 604 \$	—
	2023	—	—	—	—	32 930	1 966 922 \$	—
	2022	—	—	—	—	29 302	1 996 679 \$	—
	2021	56 660	50,33 \$	25 févr. 2031	532 604 \$	—	—	—
	2020	60 276	58,40 \$	26 févr. 2030	80 167 \$	—	—	—
	2019	69 372	47,57 \$	13 févr. 2029	843 564 \$	—	—	—
	2018	17 060	41,27 \$	13 févr. 2028	314 928 \$	—	—	—
		203 368			1 771 263 \$	95 475	5 949 205 \$	—
James Reid	2024	—	—	—	—	28 136	1 680 569 \$	—
	2023	—	—	—	—	27 840	1 662 856 \$	—
	2022	—	—	—	—	23 842	1 627 951 \$	—
	2021	46 356	50,33 \$	25 févr. 2031	435 746 \$	—	—	—
	2020	49 700	58,40 \$	26 févr. 2030	66 101 \$	—	—	—
	2019	59 124	47,57 \$	13 févr. 2029	718 948 \$	—	—	—
	2018	20 000	42,00 \$	5 mars 2028	354 600 \$	—	—	—
		175 180			1 575 395 \$	79 817	4 971 376 \$	—
Gary Smith	2024	—	—	—	—	28 136	1 680 569 \$	—
	2023	—	—	—	—	27 840	1 662 856 \$	—
	2022	—	—	—	—	24 372	1 660 754 \$	—
	2021	44 248	50,33 \$	25 févr. 2031	415 931 \$	—	—	—
	2020	47 004	58,40 \$	26 févr. 2030	62 515 \$	—	—	—
	2019	55 340	47,57 \$	13 févr. 2029	672 934 \$	—	—	—
	2018	40 612	41,27 \$	13 févr. 2028	749 698 \$	—	—	—
	2017	18 832	42,36 \$	15 févr. 2027	327 112 \$	—	—	—
		206 036			2 228 190 \$	80 348	5 004 179 \$	—
Stuart Lochray	2024	—	—	—	—	18 346	1 095 823 \$	—
	2023	—	—	—	—	18 135	1 083 232 \$	—
	2022	—	—	—	—	15 510	1 056 844 \$	—
						51 991	3 235 899 \$	—

1. La *valeur des options dans le cours non exercées* correspond à la différence entre le prix d'exercice de l'option et la somme de 59,73 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2024, multipliée par le nombre d'options en circulation. Aucune valeur n'est attribuée si le prix d'exercice est supérieur au cours de clôture des actions.
2. La *valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions* correspond à la valeur marchande des UALR et des UAR en circulation fondée sur la somme de 59,73 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2024, pour les UALR et UAR attribuées en 2023 et en 2024. Les attributions fondées sur des actions de 2024 qui sont en dollars américains ont été multipliées par 41,57 \$ US, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la NYSE le 31 décembre 2024, et converties en dollars canadiens selon le taux de change de 1,00 \$ US pour 1,44 \$ le 31 décembre 2024.
3. Les droits relatifs aux UALR et aux UAR attribuées en 2022 ont été acquis le 1^{er} janvier 2025, et le paiement a été effectué au premier trimestre de 2025 (se reporter à la page 68).

Attributions en vertu d'un régime incitatif – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée en 2024

	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 actions ³ – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice
David Hutchens ⁴	—	7 162 691 \$	2 863 509 \$
Jocelyn Perry	25 497 \$	2 713 937 \$ ⁵	799 000 \$
James Reid	20 860 \$	1 092 544 \$	787 000 \$
Gary Smith	19 912 \$	1 042 883 \$	767 000 \$
Stuart Lochray	—	—	474 000 \$

- 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.
- Valeur des UALR et des UAR qui ont été réalisées et payées en 2024 (se reporter aux pages 66 à 68).
- Rémunération incitative annuelle gagnée en 2024 (se reporter au tableau sommaire de la rémunération à la page 77 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 2024 a été payée en dollars américains et a été convertie en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen pour 2024 de 1,00 \$ US pour 1,3701 \$.
- Comprend la valeur des UAR réalisées et payées en 2024 relativement à l'attribution d'un incitatif de maintien en poste octroyée le 1^{er} janvier 2021, comme il est mentionné dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021.

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 de sollicitation de procurations par la direction de 2022. Le tableau suivant présente l'état du régime au 31 décembre 2024. 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 2024)	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	1 522 601	48,96 \$	—

Options sur actions en circulation

Le nombre d'options attribuées et en circulation s'élève à 1 278 943. Le tableau suivant présente l'état du régime au 21 mars 2025.

	Nombre d'options en circulation		En % des actions ordinaires émises et en circulation	
	Au 31 décembre 2024	Au 21 mars 2025	Au 31 décembre 2024	Au 21 mars 2025
Régime d'options sur actions de 2012	1 522 601	1 278 943	0,30 %	0,25 %

Options sur actions exercées en 2024

Le tableau suivant présente les options sur actions exercées par les membres de la haute direction visés en 2024. Le gain correspond à la différence entre le prix de l'option et le cours de l'action au moment de l'exercice.

	Année d'attribution	Nombre d'options exercées	Gain tiré des options exercées
Jocelyn Perry	2015	6 956	166 637 \$
	2017	8 424	175 325 \$
		15 380	341 962 \$
James Reid	2018	19 972	348 671 \$
Gary Smith	2016	21 716	524 538 \$

Au sujet du régime d'options sur actions

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, 5 655 257 actions ont été émises lors de l'exercice d'options sur actions attribuées aux termes du régime, soit 1,13 % du nombre total d'actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2024.
- 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 21 mars 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 cause juste et suffisante, les options sur actions dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 90 jours suivant la cessation d'emploi.

Dispositions de modification

Le 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 2024.

De plus, nous avons besoin de l'approbation des actionnaires au moyen d'une résolution ordinaire pour toute modification visant à faire ce qui suit :

- augmenter le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options sur actions de 2012, sauf si c'est pour apporter un rajustement conformément aux dispositions du régime relatives aux rajustements;
- 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 si c'est pour apporter un rajustement conformément aux dispositions du régime relatives aux rajustements;
- 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 corriger ou 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 son appréciation;
- 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 d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes du régime d'options sur actions de 2012 des actions ordinaires sous-jacentes;

- les modifications apportées aux dispositions relatives à la cessibilité des options sur actions aux fins normales de règlement de succession;
- les modifications relatives à l'administration du 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 à l'appréciation du comité, à tout moment jusqu'à une date fixée à l'appréciation du comité, la totalité ou une partie des options sur actions attribuées aux porteurs d'options dont les droits sont acquis à ce moment-là et qui sont susceptibles d'exercice selon leurs modalités, ainsi que des options sur actions dont les droits ne sont pas acquis, mais que le comité détermine comme étant immédiatement acquis et devenant susceptibles d'exercice si de telles modifications sont nécessaires pour suspendre le 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 circulation en vertu des régimes précédents n'ont pas été remplacées par des attributions émises en vertu du régime général; elles demeureront en circulation 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-dessous. 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'actionnariat 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 0,80 % des 499 304 223 actions émises et en circulation au 31 décembre 2024 et des 501 594 536 actions émises et en circulation au 21 mars 2025. 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 circulation

Les attributions de 2024 ont été octroyées au cours de notre cycle d'attribution annuel normal, en plus de toute attribution discrétionnaire supplémentaire approuvée au cours de l'exercice, et 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 et de 2025; chacune a une durée de trois ans, à moins d'indication contraire.

	Unités d'actions liées au rendement (UALR) (nbre/\$)	Unités d'actions restreintes (UAR) (nbre/\$)	Total des unités (nbre/\$)
Attributions de 2024			
<i>Au 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>Au 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			
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 \$
Total			830 949/49 876 631 \$

- Les attributions 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 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 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 \$.

Le tableau suivant présente le taux d'épuisement pour 2024, calculé en 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.

	2024
Nombre d'unités attribuées	835 263
Nombre moyen pondéré d'actions en circulation	494 767 138
Taux d'épuisement	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 à des 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 toute autre entente de rémunération fondée sur des titres proposée 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 à 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 circulation 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 de la 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 de 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 avaient 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 de marché applicable d'une action ordinaire à la date à laquelle le dividende est versé. Les attributions additionnelles créditées à 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 circulation 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 circulation 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 circulation 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 prévoient 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 %.

Inaccessibilité des attributions

Les attributions appartiennent au participant et sont inaccessibles. 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 circulation, 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 circulation 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 2024, nous avons contribué au REER autogéré individuel de M^{me} Perry, de M. Reid, de M. Smith et de M. Lochray en égalant leurs cotisations jusqu'à concurrence du plafond de cotisation au REER, de 31 560 \$, autorisé aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Ces cotisations ont totalisé 15 780 \$ pour M^{me} Perry, M. Reid, M. Smith et M. Lochray.

Des sommes additionnelles ont été comptabilisées dans le RRCE CD à l'intention des employés en 2024 : 262 037 \$ pour M^{me} Perry, 214 931 \$ pour M. Reid, 281 243 \$ pour M. Smith et 122 788 \$ 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 visés.

En 2024, nous avons versé 21 271 \$ au régime 401(k) et 428 184 \$ au régime de rémunération différée de M. Hutchens. En tant que résident des États-Unis, M. Hutchens est rémunéré en dollars américains. Toutes les sommes en dollars américains versées en cotisations au régime 401(k) et aux régimes de rémunération différée sont converties en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen pour 2024 de 1,00 \$ US pour 1,3701 \$.

Le tableau suivant présente la prestation de retraite annuelle estimative pour chacun des membres de la haute direction visés en date du 31 décembre 2024.

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 2024	À l'âge de 65 ans ¹				
David Hutchens	29,5	690 530 \$	690 530 \$	9 249 282 \$	—	(558 105) \$ ²	8 691 177 \$

- 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 2024. 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 de mesure du 31 décembre 2024. Le taux d'actualisation en date du 31 décembre 2024 était de 5,83 % en comparaison de 5,30 % en date du 31 décembre 2023;
 - l'incidence, sur l'obligation, du changement d'hypothèse de mortalité à la date du calcul.
- L'obligation au titre des prestations déterminées accumulées à la fin de l'exercice est calculée de façon actuarielle au moyen de la méthode des prestations projetées établies au prorata des années de service et de la meilleure estimation de la direction de la performance attendue des placements du régime, des hausses salariales, du reste de la carrière active moyenne prévue des employés et des taux de mortalité. Se reporter aux notes afférentes à nos états financiers consolidés annuels de 2024 pour plus de détails.

M. Hutchens était un membre de l'équipe de haute direction d'UNS Energy et participait au régime de retraite à prestations déterminées de celle-ci au moment de son acquisition par Fortis. Aux termes du contrat de travail que M. Hutchens a conclu lorsqu'il a accédé à un poste de dirigeant de Fortis le 1^{er} janvier 2018, le régime de retraite existant a été conservé, mais la formule d'accumulation des prestations a été modifiée. Cette modification consiste en un plafonnement de la formule d'accumulation des prestations de manière à ce que la charge de retraite et l'obligation connexe de l'entreprise soient moins élevées qu'elles ne l'auraient été autrement (pour de plus amples renseignements, se reporter à la page 71). Étant donné que M. Hutchens a 25 années décomptées en vertu du régime, ses prestations de retraite globales ne changent pas et il n'y a aucune augmentation de la rémunération actuelle ou prévue, dans l'hypothèse où le régime à prestations déterminées de M. Hutchens demeurerait inchangé.

Les modalités existantes fondées sur le régime de retraite d'UNS Energy ont été conservées pour M. Hutchens à la suite de sa nomination au poste de président et chef de la direction de Fortis.

Tableau du régime à cotisations déterminées

	Valeur accumulée au début de l'exercice	Montant rémunérateur	Montant non rémunérateur	Valeur accumulée en fin d'exercice
Jocelyn Perry	1 315 579 \$	181 510 \$	80 527 \$	1 577 616 \$
James Reid	725 690 \$	175 790 \$	39 141 \$	940 621 \$
Gary Smith	1 565 567 \$	170 460 \$	110 783 \$	1 846 810 \$
Stuart Lochray	174 186 \$	113 520 \$	9 268 \$	296 974 \$

Cessation d'emploi, notamment en cas de changement de contrôle

Nous avons conclu un contrat de travail avec chacun des membres de la haute direction visés qui énonce les modalités de leur emploi et prévoit certains avantages si leur emploi prend fin sans cause juste et suffisante. Les modalités des contrats sont fondées sur des pratiques concurrentielles et comprennent des dispositions en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité destinées à protéger nos intérêts.

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

DISPOSITIONS À DOUBLE FACTEUR DE DÉCLENCHEMENT

Nous avons apporté à nos 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, conformément à la pratique dominante sur le marché au Canada et aux États-Unis. 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 82).

	Démission volontaire	Départ à la retraite (anticipée ou normale)	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Changement de contrôle
Salaire annuel	Prend fin à la date de cessation d'emploi	Prend fin à la date du départ à la retraite	Prend fin à la date de cessation d'emploi	Prend fin à la date de cessation d'emploi	Prend fin à la date de cessation d'emploi
Incitatif annuel pour l'exercice pertinent	Annulé	L'incitatif annuel cible pour l'exercice est calculé au prorata jusqu'à la date du départ à la retraite	Annulé	L'incitatif annuel cible pour l'exercice est calculé au prorata à la date de cessation d'emploi	Incitatif annuel cible pour l'exercice durant lequel la cessation d'emploi survient (ou, si l'incitatif est plus élevé, l'exercice qui précède celui au cours duquel survient le changement de contrôle)
Indemnité de départ en trésorerie	Aucune	Aucune	Aucune	<p><u>M. Hutchens</u> :</p> <p>Le double de la somme du salaire annuel de base et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi et un paiement forfaitaire équivalant au coût des primes au titre des soins médicaux et dentaires pour une période de 24 mois suivant la date de cessation d'emploi</p> <p><u>M^{me} Perry, M. Reid et M. Smith</u> :</p> <p>Une fois et demie la somme du salaire de base annuel et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi</p> <p><u>M. Lochray</u> :</p> <p>La somme du salaire de base annuel et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi, plus un douzième de ce montant pour chaque année de service après les 24 premiers mois d'emploi, jusqu'à concurrence de une fois et demie la somme du salaire de base annuel et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi</p>	<p><u>M. Hutchens</u> :</p> <p>Le double de la somme du salaire annuel de base et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi (ou, si cette somme est plus élevée, l'exercice qui précède celui au cours duquel survient le changement de contrôle) et un paiement forfaitaire équivalant au coût des primes au titre des soins médicaux et dentaires pour une période de 24 mois suivant la date de cessation d'emploi</p> <p><u>M^{me} Perry, M. Reid et M. Smith</u> :</p> <p>Une fois et demie la somme du salaire annuel de base et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi (ou, si cette somme est plus élevée, l'exercice qui précède celui au cours duquel survient le changement de contrôle) (double facteur de déclenchement)</p> <p><u>M. Lochray</u> :</p> <p>La somme du salaire de base annuel et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi, plus un douzième de ce montant pour chaque année de service après les 24 premiers mois d'emploi, jusqu'à concurrence de une fois et demie la somme du salaire de base annuel et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi</p>

	Démission volontaire	Départ à la retraite ¹ (anticipée ou normale)	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Changement de contrôle
Unités d'actions 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	Les UALR dont la date de paiement est antérieure à l'expiration du délai de préavis sont payées Les autres UALR 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 et suffisante 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	Tous les droits relatifs aux UAR s'acquiescent, et les UAR sont rachetées à la date du départ à la retraite <u>Nouveauté applicable aux attributions à compter de 2023</u> Continuent selon le calendrier normal	Toutes les UAR dont les droits n'ont pas été acquis sont annulées	Les UAR dont la date de paiement est antérieure au délai de préavis sont payées Les autres UAR 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 et suffisante 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 réputés avoir été entièrement satisfaites
Options sur actions (les droits relatifs aux options sur actions en circulation avaient tous été acquis au 21 mars 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	Prendent fin immédiatement	Prendent fin immédiatement	Prendent fin immédiatement	Prendent fin immédiatement	Prendent fin immédiatement

1. Pour les employés en service depuis moins de 15 ans, les modalités de nos 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, après 10 ans de service, avoir été au service de Fortis ou d'un membre du même groupe depuis au moins 15 ans en cas de décès, d'invalidité ou de retraite.

Le tableau suivant présente les sommes estimatives additionnelles qui auraient été versées à chaque membre de la haute direction visé si son emploi avait pris fin le 31 décembre 2024.

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 91) ou sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle. Comme il est indiqué à la page 88, des dispositions à double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle s'appliquent aux 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 et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante ²	Changement de contrôle ³
David Hutchens⁴					
Indemnité de départ en trésorerie	—	—	—	7 744 703 \$	7 744 703 \$
Incitatif annuel	—	2 140 781 \$	—	2 140 781 \$	2 140 781 \$
Unités d'actions liées au rendement	—	—	—	—	21 957 475 \$
Unités d'actions restreintes	—	1 959 194 \$	—	—	6 966 502 \$
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	—	—	—	—	4 521 276 \$
Unités d'actions restreintes	—	439 797 \$	—	—	1 427 929 \$
Options sur actions	—	—	—	—	1 771 263 \$
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	—	—	—	—	3 796 319 \$
Unités d'actions restreintes	—	339 201 \$	—	—	1 175 057 \$
Options sur actions	—	—	—	—	1 575 395 \$
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	—	—	—	—	3 802 518 \$
Unités d'actions restreintes	—	365 805 \$	—	—	1 201 661 \$
Options sur actions	—	—	—	—	2 228 190 \$
Stuart Lochray					
Indemnité de départ en trésorerie	—	—	—	1 031 333 \$	1 031 333 \$
Incitatif annuel	—	357 000 \$	—	357 000 \$	357 000 \$
Unités d'actions liées au rendement	—	—	—	—	2 458 350 \$
Unités d'actions restreintes	—	232 785 \$	—	—	777 549 \$
Options sur actions	—	—	—	—	—

- Attributions d'UAR octroyées à compter de 2023; les UALR continuent selon le calendrier normal.
- En cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, les sommes payables aux termes des UALR et des UAR en ce qui concerne les attributions effectuées avant 2023 dépendraient du délai de préavis et de la date de cessation d'emploi et seraient révisées par le comité des ressources humaines. Avec prise d'effet pour les attributions de 2023, les paiements au titre des attributions d'UALR et d'UAR par suite d'une cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, 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.
- 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 actions ainsi que les incitatifs cibles de 2024 pour les indemnités de départ en trésorerie et la rémunération incitative annuelle.
- Les montants en dollars américains payables à M. Hutchens ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen pour 2024 de 1,00 \$ US pour 1,3701 \$.

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

- une diminution importante du salaire de base du membre de la haute direction autre qu'une diminution généralisée du salaire de base touchant tous les membres de la haute direction du même niveau hiérarchique dans des proportions sensiblement identiques;
- une réduction importante de la possibilité d'incitatif cible du membre de la haute direction;
- un manquement à une disposition importante du contrat d'emploi de la part de Fortis;
- l'omission de notre part d'obtenir l'accord d'un remplaçant de Fortis d'accepter et de prendre en charge les modalités du contrat d'emploi dans la même mesure que Fortis serait tenue de le faire si le remplacement n'avait pas eu lieu, sauf si la prise en charge a lieu par effet de la loi;
- un changement défavorable important dans le titre, les pouvoirs, les devoirs ou les responsabilités du membre de la haute direction (autrement que temporairement lorsque le membre de la haute direction est physiquement ou mentalement incapable ou lorsque la loi l'exige);
- un changement important qui affecte sensiblement la position du membre de la haute direction à l'intérieur de la structure hiérarchique;
- la suppression ou la modification d'un 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 à l'intérieur de la structure hiérarchique, par rapport à la situation en vigueur immédiatement avant le changement de contrôle;
- la suppression ou la modification d'un 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 km de celui où il remplissait ses fonctions immédiatement avant le changement de contrôle, ou de tout autre bureau ou emplacement que le membre de la haute direction avait approuvé précédemment par écrit.

4. Autres renseignements

La présente 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

- 92** Mesures non conformes aux PCGR des États-Unis
- 93** Assurance responsabilité civile des membres du conseil et de la direction
- 93** Prêts aux membres du conseil et de la direction
- 93** Renseignements complémentaires

Mesures non conformes aux PCGR des États-Unis

Nous utilisons des mesures non conformes aux PCGR des États-Unis qui n'ont pas de signification normalisée selon les principes comptables généralement reconnus des États-Unis (PCGR des États-Unis) et ne sont pas considérées comme des mesures conformes aux PCGR des États-Unis. Par conséquent, ces éléments d'ajustement pourraient ne pas être comparables à des ajustements semblables présentés par d'autres sociétés.

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

Mesures non conformes aux PCGR utilisées dans la présente circulaire	Mesures des PCGR des États-Unis les plus directement comparables	Calcul de la mesure	Utilisation de la mesure
Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté	Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires	Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires, auquel sont ajoutés ou duquel sont retranchés des éléments 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 à la page 57)
BPA ajusté	BPA	Division du bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	
BPA ajusté aux fins de l'incitatif annuel et BPA ajusté cumulatif aux fins du régime à long terme d'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 57 et 67)
Dépenses d'investissement	Entrées d'immobilisations corporelles et entrées d'immobilisations incorporelles, telles qu'elles sont présentées dans les tableaux consolidés des flux de trésorerie	Entrées d'immobilisations corporelles et entrées d'immobilisations incorporelles, telles qu'elles sont présentées dans les tableaux consolidés des flux de trésorerie, majorées de la quote-part de 39 % des dépenses d'investissement de Fortis pour le projet Wataynikanayap Transmission Power	Utilisées par la direction pour évaluer les résultats d'exploitation de Fortis et son rôle de gestionnaire de projet au cours de la construction de ce projet

Le tableau qui suit présente le rapprochement des mesures non conformes aux PCGR des États-Unis pour 2024 (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

Exercice clos le 31 décembre 2024

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

Bénéfice net ajusté attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté et BPA ajusté

Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires	1 606 \$
Élément d'ajustement :	
Décision sur le RCP de base de MISO d'octobre 2024 ¹	20 \$
Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté	1 626 \$
Nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation (en millions)	495,0
BPA de base ajusté, tel que présenté pour 2024	3,28 \$
Ajustement selon le taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien ²	(0,09) \$
BPA de base ajusté aux fins de l'incitatif annuel	3,19 \$

- 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 %.
- Représente l'incidence de 46 millions de dollars sur les bénéfices découlant du fait que le taux de change moyen entre le dollar américain et le dollar canadien pour 2024 de 1,37 \$ a été plus élevé que le taux présumé dans le plan d'entreprise de 1,30 \$.

Païement des UALR pour 2024 (UALR attribuées en 2021)

BPA ajusté cumulatif (2021-2023)

BPA de base présenté	8,49 \$
Élément d'ajustement :	
Impôt ¹	0,04 \$
BPA de base ajusté cumulatif aux fins du régime d'UALR	8,53 \$

1. Représente la réévaluation des actifs d'impôt différé en 2022 et en 2023, découlant de la réduction du taux d'imposition des sociétés dans l'État de l'Iowa.

Exercice clos le 31 décembre 2024

(en millions de dollars)

Dépenses d'investissement

Entrées d'immobilisations corporelles	5 012 \$
Entrées d'immobilisations incorporelles	206 \$
Élément d'ajustement :	
Projet Wataynikaneyap Transmission Power ¹	29 \$
Dépenses d'investissement ²	5 247 \$

1. Représente la quote-part de 39 % des dépenses d'investissement de Fortis pour le projet Wataynikaneyap Transmission Power. La construction a été achevée au deuxième trimestre de 2024.
2. Le terme « programme d'investissement », auquel il est fait renvoi dans le présent document, 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 garantie actuelle de 250 millions de dollars couvre tout sinistre, sous réserve d'une franchise de 2 millions de dollars dans le cas des réclamations en matière de valeurs mobilières et d'une franchise de 500 000 \$ dans le cas des autres types de réclamations. En 2024, nous avons payé une prime de 2 008 636 \$. La police est renouvelable le 1^{er} juillet 2025.

Prêts aux membres du conseil et de la direction

Au 21 mars 2025, 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 21 mars 2025, 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	9 097 699 \$	—
Autres	306 864 \$	—

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), ainsi que 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 (Terre-Neuve-et-Labrador) A1B 3T2
Canada

ANNEXE A

ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS INC.

Annexe 58-101F1 – Information concernant la gouvernance

Les numéros de page auxquels il est renvoyé dans la présente annexe A concernent la circulaire de sollicitation de procurations par la direction datée du 21 mars 2025.

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>1. Conseil d'administration</p> <p>a) Donner la liste des membres du conseil qui sont indépendants.</p> <p>b) Donner la liste des membres du conseil qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.</p> <p>c) Indiquer si la majorité des membres du conseil sont indépendants ou non.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>f) Indiquer si le président du conseil est un administrateur indépendant ou non. Si le conseil d'administration a un président ou un 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.</p> <p>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.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Onze des douze membres du conseil d'administration dont la candidature est proposée aux pages 15 à 20 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^{me} Ball, M. Blouin, M. Borgard, M^{me} Clark, M^{me} Dilley, M^{me} Dobson, M^{me} Durocher, M. Knight, 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.</p> <p>Tous les postes d'administrateur au sein d'autres émetteurs assujéti occupés par les personnes candidates au poste d'administrateur de Fortis au cours des cinq derniers exercices sont indiqués dans les profils des membres du conseil, aux pages 15 à 20 de la présente circulaire.</p> <p>Le conseil et chaque comité se réunit hors de la présence des membres de la direction à chacune de leurs réunions, et les membres du conseil indépendants se réunissent hors de la présence des membres du conseil non indépendants à chaque réunion du conseil.</p> <p>Jo Mark Zurel, président du conseil non-membre de la haute direction, est un administrateur indépendant. M. Zurel est chargé de la gestion et du fonctionnement efficace du conseil ainsi que de la direction de tous les aspects des travaux du conseil.</p> <p>Le relevé des présences de chaque membre du conseil aux réunions du conseil et des comités en 2024 est présenté dans les tableaux des pages 15 à 20 et est décrit sommairement à la page 21 de la présente circulaire.</p>

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>2. Mandat du conseil</p> <p>Donner le texte du mandat écrit du conseil d'administration.</p>	<p>Oui</p>	<p>Le texte du mandat écrit du conseil d'administration figure à l'annexe B de la présente circulaire.</p>
<p>3. Descriptions de poste</p> <p>a) Indiquer si le conseil d'administration a établi ou non une description de poste écrite pour les postes de président du conseil et de président de chaque comité du conseil. S'il ne l'a pas fait, indiquer brièvement comment il définit le rôle et les responsabilités correspondant à chacun de ces postes.</p> <p>b) Indiquer si le conseil d'administration et le chef de la direction ont établi ou non une description de poste écrite pour le poste de chef de la direction. S'ils ne l'ont pas fait, indiquer brièvement comment le conseil définit le rôle et les responsabilités du chef de la direction.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le conseil a établi une description de poste écrite pour le président du conseil que l'on trouvera sur notre site Web (www.fortisinc.com). Il n'existe pas de description de poste propre aux présidents des comités; toutefois, le mandat écrit de chaque comité inclut les responsabilités du comité et celles de son président. Le président d'un comité est responsable de l'exécution du mandat de celui-ci. Des renseignements détaillés concernant les descriptions de poste figurent à la page 27 de la présente circulaire.</p> <p>Le conseil a établi une description de poste écrite pour le chef de la direction qui est présentée à la page 27 de la présente circulaire.</p>
<p>4. Orientation et formation continue</p> <p>a) Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration pour orienter les nouveaux membres du conseil en ce qui concerne :</p> <p>i) le rôle du conseil, de ses comités et des membres du conseil;</p> <p>ii) la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur.</p> <p>b) Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration, le cas échéant, pour assurer la formation continue des membres du conseil. Si le conseil n'assure pas de formation continue, indiquer comment il veille à ce que les membres du conseil aient les aptitudes et les connaissances adéquates pour s'acquitter de leurs obligations en tant que membres du conseil.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Les nouveaux membres du conseil assistent à des séances d'orientation exhaustives avec les membres de la haute direction afin d'examiner les activités, la stratégie d'entreprise, le profil financier et de risque, le modèle de gouvernance, la culture et les principaux enjeux de Fortis. Des renseignements détaillés concernant notre programme d'orientation figurent à la page 38 de la présente circulaire.</p> <p>Les membres du conseil reçoivent une formation continue sous diverses formes, y compris la visite des sites des filiales, une séance stratégique annuelle, des présentations des membres de la direction, des employés et d'experts externes sur des sujets d'intérêt et des questions émergentes, ainsi que la diffusion continue de renseignements pertinents. Des renseignements détaillés concernant notre programme de formation des membres du conseil en 2024 figurent à la page 38 de la présente circulaire.</p>

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>5. Éthique commerciale</p> <p>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 :</p>	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.
<p>i) indiquer comment une personne peut en obtenir le texte;</p>	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).
<p>ii) décrire de quelle façon le conseil veille au respect du code; s'il n'y veille pas, expliquer s'il s'assure du respect du code et de quelle façon;</p>	Oui	Le conseil, par l'intermédiaire du comité de la gouvernance et de la durabilité, obtient des rapports sur le respect du code.
<p>iii) faire un renvoi à toutes les déclarations de changement important déposées depuis le début du dernier exercice et se rapportant à la conduite d'un membre du conseil ou d'un membre de la haute direction qui constitue un manquement au code.</p>	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 2024. Par conséquent, nous n'avons pas été tenus de déposer de déclaration de changement important à cet égard.
<p>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.</p>	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.
<p>c) Indiquer les autres mesures prises par le conseil pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.</p>	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.
<p>6. Sélection des personnes candidates au conseil d'administration</p> <p>a) Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouvelles personnes candidates au conseil d'administration.</p> <p>b) Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité des candidatures composé uniquement de membres du conseil indépendants.</p> <p>c) Si le conseil d'administration a un comité des candidatures, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le comité de la gouvernance et de la durabilité est chargé de trouver de nouvelles personnes candidates au poste d'administrateur. La procédure est décrite à la page 37 de la présente circulaire.</p> <p>Le comité de la gouvernance et de la durabilité est composé uniquement de membres du conseil indépendants, comme il est indiqué à la page 25 de la présente circulaire.</p> <p>Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du comité de la gouvernance et de la durabilité sont décrits à la page 25 de la présente circulaire.</p>

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>7. Rémunération</p> <p>a) Indiquer la procédure en vertu de laquelle le conseil d'administration fixe la rémunération des membres du conseil et de la direction.</p> <p>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.</p> <p>c) Si le conseil d'administration a un comité de la rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le comité de la gouvernance et de la durabilité examine périodiquement la rémunération des 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.</p> <p>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 45 et suivantes de la présente circulaire. Nous tenons annuellement un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction et les résultats du vote sont examinés par le comité des ressources humaines.</p> <p>Le comité des ressources humaines, qui agit comme comité de la rémunération en ce qui a trait à la rémunération des membres de la haute direction, est entièrement composé de membres du conseil indépendants. Le comité des ressources humaines formule des recommandations à l'intention du conseil après avoir examiné la rémunération.</p> <p>Le comité des ressources humaines aide le conseil à élaborer de saines politiques et pratiques en matière de ressources humaines, notre stratégie et notre programme de rémunération de la haute direction, ainsi que notre plan de relève de la direction.</p> <p>Le comité a la responsabilité de recommander au conseil la nomination des membres de la haute direction, d'évaluer le chef de la direction en continu, de planifier les ressources humaines, y compris le perfectionnement et la relève de la haute direction (se reporter à la page 24 de la présente circulaire), et d'administrer le programme de rémunération et d'avantages des membres de la haute direction.</p> <p>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 24 de la présente circulaire.</p>
<p>8. Autres comités du conseil</p> <p>Si le conseil d'administration a d'autres comités permanents, outre le comité d'audit, le comité des candidatures et le comité de la rémunération, donner la liste des comités et leur fonction.</p>	<p>s.o.</p>	<p>Les trois comités permanents du conseil sont le comité d'audit, le comité de la gouvernance et de la durabilité et le comité des ressources humaines.</p>

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>9. Évaluations</p> <p>Indiquer si le conseil d'administration, les comités du conseil et chaque membre du conseil sont soumis ou non à une évaluation régulière de leur efficacité et de leur apport. Dans l'affirmative, exposer la procédure d'évaluation. Dans la négative, indiquer comment le conseil d'administration s'assure que le conseil lui-même, ses comités et chacun de ses membres s'acquittent efficacement de leurs fonctions.</p>	<p>Oui</p>	<p>Le conseil procède chaque année à l'évaluation du conseil, des comités et des membres du conseil. Le comité de la gouvernance et de la durabilité dirige la procédure, comme le stipule son mandat, et exécute la procédure d'évaluation de concert avec le président du conseil. On trouvera la description de cette procédure à la page 37 de la présente circulaire.</p>
<p>10. Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil</p> <p>Indiquer si l'émetteur a fixé ou non la durée du mandat des membres du conseil siégeant à son conseil d'administration ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement de celui-ci et, dans l'affirmative, décrire cette durée ou ces mécanismes. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p>	<p>Oui</p>	<p>Le conseil a prévu une durée maximale du mandat des membres du conseil. Les membres du conseil sont élus pour un mandat de 1 an et sont habituellement admissibles à la réélection jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires suivant la date à laquelle ils atteignent l'âge de 72 ans ou siègent au conseil depuis 12 ans, selon le premier de ces événements à survenir. On trouvera une analyse de la durée du mandat des membres du conseil à la page 38 de la présente circulaire.</p>
<p>11. Représentation au sein du conseil</p> <p>a) Indiquer si l'émetteur a adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates au poste d'administrateur. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p> <p>b) Si l'émetteur a adopté la politique prévue au paragraphe a), fournir les renseignements suivants :</p> <p>i) un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la politique;</p> <p>ii) les mesures prises pour garantir une mise en œuvre efficace;</p> <p>iii) les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre;</p> <p>iv) si le conseil d'administration ou son comité des candidatures mesure ou non l'efficacité de la politique et comment, le cas échéant.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Fortis a adopté une politique écrite sur la diversité qui est assortie d'objectifs. Selon la politique, Fortis s'est engagée à ce que les femmes et les hommes représentent au moins, dans chaque cas, 40 % des membres du conseil indépendants et à ce qu'il y ait au moins deux membres du conseil appartenant à une communauté racisée et/ou qui sont des Autochtones.</p> <p>La politique sur la diversité décrit les principes qui sous-tendent notre approche de la diversité et nos objectifs de diversité au sein du conseil et de la haute direction.</p> <p>Le comité de la gouvernance et de la durabilité est chargé d'examiner et de surveiller la performance aux termes de la politique sur la diversité, ainsi que de veiller à ce que les objectifs de la politique sur la diversité au sein du conseil d'administration et de la haute direction soient appliqués au moment de choisir des personnes candidates au poste d'administrateur. Le comité des ressources humaines doit s'assurer que les objectifs de la politique sur la diversité sont appliqués dans la recherche et l'évaluation des personnes candidates aux postes de haute direction.</p> <p>Fortis estime que les candidats et candidates actuels forment un groupe diversifié d'individus compétents, composé de six femmes qui représentent collectivement 50 % des personnes candidates à l'élection au poste d'administrateur. Deux personnes candidates ont indiqué leur appartenance à une communauté racisée et sont actuellement membres du conseil de Fortis.</p>

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>12. Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs</p> <p>Indiquer si le conseil d'administration ou le comité des candidatures tient compte ou non de la représentation des femmes au sein du conseil dans la recherche et la sélection des personnes candidates au poste d'administrateur pour le premier ou un nouveau mandat et, dans l'affirmative, de quelle façon. Si l'émetteur n'en tient pas compte, préciser ses motifs.</p>	<p>Oui</p>	<p>Lorsqu'il évalue la composition et le renouvellement du conseil, le comité de la gouvernance et de la durabilité prend en compte tous les aspects de la diversité, y compris le genre, la culture et l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, les capacités et les handicaps, l'origine géographique et d'autres caractéristiques personnelles.</p> <p>Le conseil choisit le meilleur candidat en fonction de ses qualifications et de l'ensemble de ses compétences et de ses attributs, tout en s'assurant de respecter la diversité de genre.</p>
<p>13. Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction</p> <p>Indiquer si l'émetteur tient compte ou non de la représentation des femmes à la haute direction dans la nomination des personnes candidates 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.</p>	<p>Oui</p>	<p>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 d'administration et de la haute direction dans la recherche, tant à l'interne qu'à l'externe, de candidats et candidates potentiels aux postes de haute direction. On trouvera une analyse de la diversité au sein de la haute direction à la page 30 de la présente circulaire.</p>
<p>14. Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Fortis a adopté une politique écrite sur la diversité au sein du conseil d'administration et de la haute direction qui est assortie d'objectifs.</p> <p>Notre politique sur la diversité au sein du conseil d'administration 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 personnes candidates 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 30 de la présente circulaire.</p>

ANNEXE B

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE FORTIS INC.

1.0 Objet et autorité

- 1.1 Le conseil de la Société est chargé de la gérance de la Société. Le présent mandat énonce la responsabilité légale imposée au conseil en matière de supervision de la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société.

2.0 Définitions

- 2.1 Dans le présent mandat :
- a) « **comité d'audit** » s'entend du comité d'audit du conseil;
 - b) « **conseil** » s'entend du conseil d'administration de la Société;
 - c) « **chef de la direction** » s'entend du président et chef de la direction de la Société;
 - d) « **président du conseil** » s'entend du président du conseil d'administration;
 - e) « **Code** » s'entend du code de conduite de la Société, dans sa version modifiée;
 - f) « **Société** » s'entend de Fortis Inc.;
 - g) « **administrateur** » s'entend d'un membre du conseil;
 - h) « **comité de la gouvernance et de la durabilité** » s'entend du comité de la gouvernance et de la durabilité du conseil;
 - i) « **comité des ressources humaines** » s'entend du comité des ressources humaines du conseil;
 - j) « **mandat** » s'entend du présent mandat du conseil;
 - k) « **actionnaires** » s'entend des actionnaires de la Société.

3.0 Composition du conseil

- 3.1 Le conseil est constitué du nombre 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 personnes candidates à un poste d'administrateur devant être proposées 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 personnes candidates 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 de sollicitation de procurations par 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, banques et courtiers
À frais virés : 1.437.561.5011



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, Firefox, Edge ou Safari. Internet Explorer n'est pas supporté.

Sur votre ordinateur, téléphone intelligent ou tablette, naviguez à l'adresse suivante :

Accès à l'assemblée

meetings.lumiconnect.com/400-809-158-313

Informations importantes pour vous connecter

Identifiant de la réunion

400-809-158-313

Mot de passe

fortis2025

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 réseaux internes, pare-feux, de même que les VPN pourraient bloquer la diffusion ou l'accès à la plate-forme Lumi. Si vous éprouvez des difficultés, veuillez vous assurer que votre VPN est désactivé ou que vous n'utilisez pas un ordinateur connecté sur un réseau d'entreprise.

Porteurs inscrits et fondés de pouvoir

Sélectionnez « J'ai un identifiant ».

Invités

Sélectionnez « Je suis invité » et remplissez le formulaire.



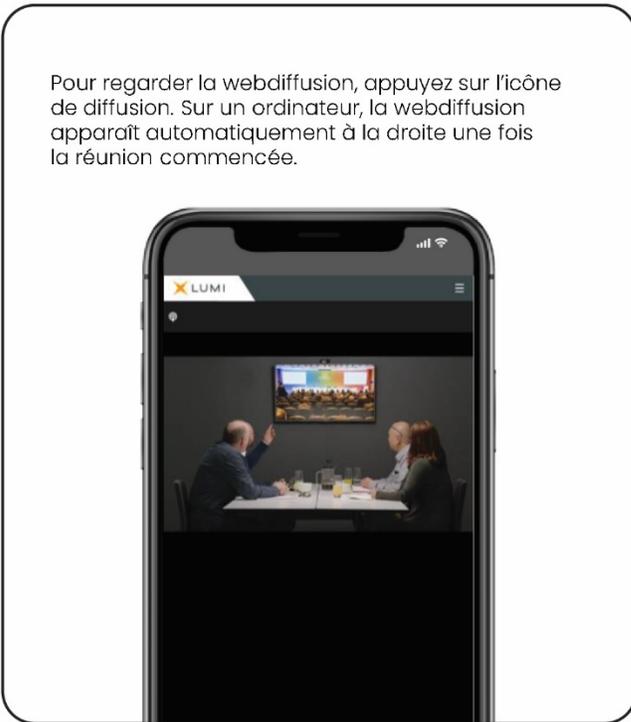
Porteurs inscrits

Entrez votre numéro de contrôle et le mot de passe.

Fondés de pouvoir

Entrez votre numéro de contrôle ou nom d'utilisateur et le mot de passe.





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.

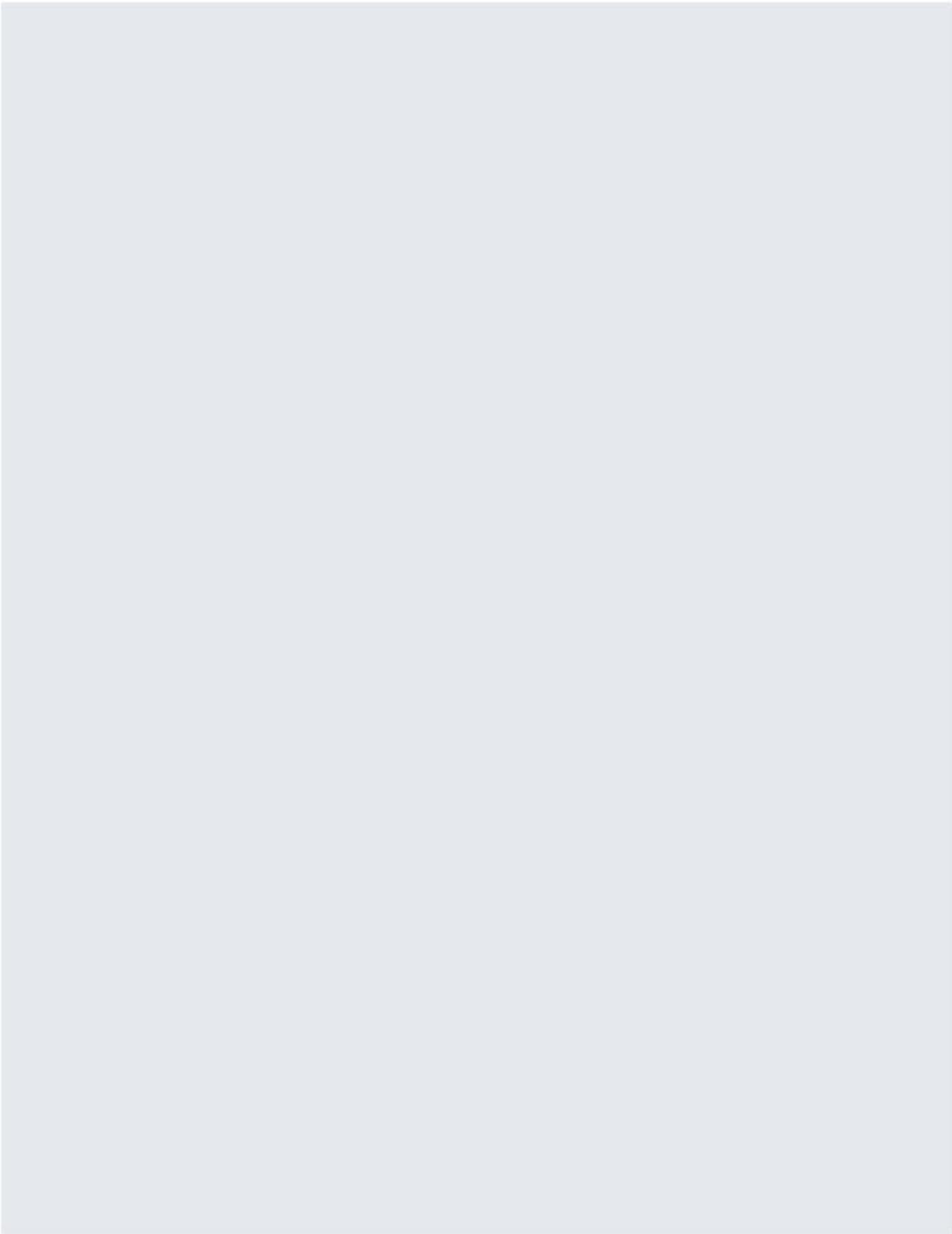
Vous pouvez modifier vos votes jusqu'à la fin de la période de vote en sélectionnant un autre choix.

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
Télec. : 709.737.5307

www.fortisinc.com