

HYDRO ONE INC.

DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le 29 mars 2019

I. Contexte

En mars 2019, Hydro One Inc. a obtenu une dispense (la « dispense relative à la rémunération de la haute direction ») de la part des autorités en valeurs mobilières de chacune des provinces du Canada, dispensant Hydro One Inc. de l'obligation de présenter l'information relative à la rémunération de la haute direction requise en vertu des lois sur les valeurs mobilières dans sa notice annuelle, à la condition que i) Hydro One Inc. dépose l'information en question dans un document distinct auprès des autorités en valeurs mobilières de chacune des provinces du Canada au plus tard 140 jours après la fin de son dernier exercice et ii) Hydro One Inc. inclue dans sa notice annuelle à l'égard d'un exercice un avis suivant lequel l'information relative à la rémunération de la haute direction à l'égard de cet exercice, une fois déposée, est réputée intégrée par renvoi dans sa notice annuelle.

La présente déclaration de la rémunération de la direction est un document distinct conforme à la dispense relative à la rémunération de la haute direction à l'égard de l'exercice 2018. Lorsqu'elle aura été déposée auprès des autorités en valeurs mobilières de chacune des provinces du Canada, elle sera réputée intégrée par renvoi dans la notice annuelle de Hydro One Inc. (la « notice annuelle ») datée du 27 mars 2019 pour l'exercice clos le 31 décembre 2018 et en faire partie intégrante. Les termes clés utilisés dans les présentes sans y être définis ont le sens qui leur est donné dans la notice annuelle.

Hydro One Inc. est une filiale en propriété exclusive de Hydro One Limited. Le conseil d'administration de Hydro One Inc. et le comité des ressources humaines du conseil d'administration de Hydro One Inc. sont composés des mêmes administrateurs que le conseil d'administration et le comité des ressources humaines de Hydro One Limited, respectivement, et chacun des conseils et des comités a tenu des réunions conjointes. Ce faisant, ils peuvent prendre des décisions conjointes en matière de rémunération à l'égard des membres de la direction des deux sociétés, de sorte que les mêmes pratiques de rémunération s'appliquent aux deux sociétés. Par conséquent, les employés de Hydro One Inc. et de ses filiales participent aux régimes de rémunération de Hydro One Limited. Dans les présentes, le terme « comité RH » signifie collectivement le comité des ressources humaines de Hydro One Limited et le comité des ressources humaines de Hydro One Inc., et le terme « conseil » signifie collectivement le conseil d'administration de Hydro One Limited et le conseil d'administration de Hydro One Inc. Le président et chef de la direction par intérim, le président et chef de la direction, le chef des finances par intérim, le chef des finances, le chef de l'exploitation et le vice-président directeur et chef des affaires juridiques de Hydro One Inc. portent le même titre et occupent la même fonction au sein de Hydro One Limited. Le vice-président directeur, Service clientèle et Affaires générales et le premier vice-président et chef de l'expansion de l'entreprise sont des fonctions qui existent uniquement chez Hydro One Networks Inc., filiale en propriété exclusive de Hydro One Inc. Même si des décisions peuvent être prises conjointement, elles n'entraînent pas le versement d'une rémunération double chez Hydro One Limited et chez Hydro One Inc. La présente déclaration de la rémunération des membres de la haute direction se rapporte à Hydro One Inc., même si, comme il est indiqué ci-dessus, les pratiques de rémunération décrites dans les présentes reflètent dans une grande mesure celles en vigueur chez Hydro One Limited. Dans les présentes, les termes « Hydro One » ou la « Société » se rapportent à Hydro One Inc. et à ses filiales prises dans leur ensemble. Le terme « Hydro One Inc. » se rapporte uniquement à Hydro One Inc. et le terme « Hydro One Limited » se rapporte uniquement à

Hydro One Limited. L'information fournie dans la présente déclaration de la rémunération de la haute direction est donnée en date du 22 mars 2019 et les montants en dollars sont exprimés en dollars canadiens, sauf indication contraire.

II. Analyse de la rémunération

La présente analyse de la rémunération fournit des renseignements au sujet de la philosophie en matière de rémunération de 2018 de Hydro One ainsi que de ses pratiques, politiques et programmes de rémunération au cours de cette année-là. En particulier, elle présente des renseignements au sujet du président et chef de la direction par intérim (qui a aussi été chef des finances durant une partie de 2018), du chef des finances par intérim, des trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés qui ont fourni des services à la Société et à ses filiales au cours de 2018, de l'ancien président et chef de la direction et d'un particulier qui aurait été membre de la haute direction visé de Hydro One n'eut été le fait qu'il n'était pas un membre de la haute direction de la Société à la fin de l'exercice (collectivement, les « membres de la haute direction visés »).

Nom	Titre	Sommaire de l'information (selon le cas)
Paul Dobson ¹⁾	Président et chef de la direction par intérim	Se reporter aux pages 21 à 23
Chris Lopez ²⁾	Chef des finances par interim	Se reporter aux pages 23 à 25
Gregory Kiraly	Chef de l'exploitation	Se reporter aux pages 25 à 27
Patrick Meneley	Vice-président directeur et chef de l'expansion de l'entreprise	Se reporter aux pages 28 et 29
James Scarlett	Vice-président directeur et chef des affaires juridiques	Se reporter aux pages 29 à 31
Mayo Schmidt ³⁾	Ancien président et chef de la direction	
Ferio Pugliese ⁴⁾	Ancien vice-président directeur, Service clientèle et Affaires générales	

Notes :

- ¹⁾ M. Dobson a été nommé président et chef de la direction par intérim après le départ de M. Schmidt le 11 juillet 2018. Initialement, M. Dobson avait été nommé chef des finances de Hydro One le 1^{er} mars 2018. Il a conservé ses fonctions de chef des finances jusqu'à la nomination de M. Lopez à titre de chef des finances par intérim avec prise d'effet le 6 septembre 2018.
- ²⁾ M. Lopez a été nommé chef des finances par intérim avec prise d'effet le 6 septembre 2018. M. Lopez a agi auparavant en qualité de chef des finances, soit du 19 mai 2017 jusqu'à ce que M. Dobson devienne chef des finances le 1^{er} mars 2018.
- ³⁾ M. Schmidt a pris sa retraite avec prise d'effet le 11 juillet 2018.
- ⁴⁾ M. Pugliese a remis sa démission avec prise d'effet le 10 juillet 2018.

Après les élections du 7 juin 2018 en Ontario, Hydro One Limited et la province d'Ontario (la « Province ») ont conclu une lettre d'entente en date du 11 juillet 2018 (la « lettre d'entente du 11 juillet ») aux fins du remplacement ordonné des 13 administrateurs indépendants de Hydro One Inc. et de Hydro One Limited (les « anciens administrateurs ») et du retrait de Mayo Schmidt des postes de président et chef de la direction et d'administrateur avec prise d'effet le 11 juillet 2018. Conformément à la convention de gouvernance, le conseil d'administration de Hydro One Inc. doit être le même que le conseil d'administration de Hydro One Limited. Conformément à la lettre d'entente du 11 juillet, les anciens administrateurs ont nommé M. Paul Dobson, qui était alors chef des finances de Hydro One, au poste de président et chef de la direction par intérim avec prise d'effet le 11 juillet 2018 jusqu'à ce que le nouveau conseil, une fois constitué, nomme un nouveau président et chef de la direction. Les anciens administrateurs ont ensuite démissionné progressivement par voie de résolutions. Les nouveaux administrateurs ont été

nommés avec prise d'effet le 14 août 2018 : quatre administrateurs ont été nommés par la Province et six administrateurs ont été nommés par un comité spécial des candidatures de Hydro One Limited (le « comité spécial des candidatures ») composé de représentants des plus gros actionnaires de Hydro One Limited, à l'exception de la Province, et, conformément à la lettre d'entente du 11 juillet, le nouveau conseil a fixé le nombre d'administrateurs à dix. La Province a convenu avec les membres du comité spécial des candidatures que M. Thomas D. Woods agirait comme président du conseil par intérim. Avec prise d'effet le 6 septembre 2018, M. Woods a été nommé président du conseil.

En plus du remplacement ordonné des anciens administrateurs, conformément à la lettre d'entente du 11 juillet, Hydro One Limited a également convenu de consulter la Province à l'égard des questions liées à la rémunération future des membres de la haute direction. En outre, dans la lettre d'entente du 11 juillet, la Province a accepté que les conditions de travail des membres de l'équipe de haute direction de Hydro One Limited, à l'exception de M. Schmidt, prévues dans leur contrat de travail respectif, le RILT et toutes les conventions régissant les octrois connexes conclues aux termes de celui-ci, ainsi que les autres plans et politiques de rémunération de Hydro One Limited demeurent en vigueur après le 11 juillet 2018. La Province a également accepté que les membres de la haute direction en question continuent d'avoir le droit de recevoir la rémunération, les avantages, les octrois et les autres éléments de rémunération (dont les droits ont été acquis ou non) qui ont été octroyés, gagnés ou attribués avant la date de cessation d'emploi des membres de la haute direction en question auprès de Hydro One Limited et qu'elle ne prendrait aucune mesure qui exigerait l'abandon, le retour ou la récupération de ces éléments de rémunération (sauf conformément aux politiques de Hydro One Limited). Ces ententes ne portaient pas sur les indemnités de départ auxquelles les membres de la haute direction avaient droit, aux termes d'un contrat ou autrement.

Le 15 août 2018, la Province a adopté la *Loi de 2018 sur la responsabilisation de Hydro One*. En vertu de cette loi, le nouveau conseil devait établir un nouveau cadre de rémunération pour les administrateurs, le chef de la direction et les autres membres de la haute direction de Hydro One Limited en consultation avec la Province et les cinq autres plus gros actionnaires de Hydro One Limited au plus tard le 15 février 2019. Le nouveau cadre de rémunération des membres de la haute direction et ses modifications ne devaient pas entrer en vigueur tant que le Conseil de gestion du gouvernement ne les avait pas approuvés. Le cadre de rémunération proposé de Hydro One Limited n'a pas été approuvé et, le 21 février 2019, conformément aux pouvoirs que lui confère la *Loi de 2018 sur la responsabilisation de Hydro One*, le Conseil de gestion du gouvernement de la Province a émis une directive à l'endroit de Hydro One Limited au sujet de la rémunération des membres de la haute direction (la « directive »). La directive énonce certaines exigences en matière de rémunération applicables au chef de la direction, aux autres membres de la haute direction et aux administrateurs de Hydro One Limited que Hydro One Limited et Hydro One doivent suivre dans le cadre de l'élaboration du cadre de rémunération de leurs administrateurs et de leurs membres de la haute direction. Le 28 février 2019, Hydro One Limited a soumis un nouveau cadre de rémunération (le « nouveau cadre de rémunération ») conformément à la directive au Conseil de gestion du gouvernement, qui a été approuvé le 7 mars 2019. Les principaux éléments du nouveau cadre de rémunération comprennent, entre autres, ce qui suit : une rémunération directe totale maximale (salaire de base, rémunération incitative à court terme et rémunération incitative à long terme) de 1,5 million de dollars pour le chef de la direction, une rémunération directe totale maximale pour les autres membres de la haute direction ne pouvant dépasser 75 % de la rémunération directe totale maximale du chef de la direction, les régimes de retraite et les avantages auxquels ils ont droit ne devant pas excéder ceux offerts aux cadres qui ne font pas partie de la haute direction, et un plafond sur la rémunération maximale totale annuelle des administrateurs, soit i) 120 000 \$ pour le président du conseil, ii) 85 500 \$ pour les présidents des comités

du conseil et iii) 80 000 \$ pour les autres administrateurs. On trouvera des renseignements additionnels sur le nouveau cadre de rémunération sur le site Web de Hydro One Limited et dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de Hydro One Limited relative à sa prochaine assemblée annuelle, qui, une fois déposée, sera disponible sous le profil de Hydro One Limited sur SEDAR, à www.sedar.com.

Afin de procurer une stabilité à Hydro One et lui donner suffisamment de temps pour recruter un nouveau président et chef de la direction et soutenir la transition vers une équipe de haute direction renouvelée, Hydro One Limited a conclu des conventions de maintien en poste avec les membres de la haute direction visés et d'autres cadres supérieurs au quatrième trimestre de 2018 et au premier trimestre de 2019 (les « conventions de maintien en poste »). Les conventions de maintien en poste sont conçues pour assurer l'emploi continu de ces cadres pour des périodes allant du 28 février 2019 au 1^{er} septembre 2019, selon le cadre. Les conventions de maintien en poste prévoient de manière générale, entre autres, que tant que l'employé ne démissionne pas avant une date déterminée (soit la date de maintien en poste), certaines modalités clés (sauf les modalités relatives à la cessation d'emploi) des contrats de travail et de rémunération de l'employé seront respectées, y compris l'acquisition des droits afférents à ses attributions à base d'actions en cours et une quote-part de ses rémunérations incitatives à court et à long terme relatives à ses heures travaillées au cours de l'exercice 2019. On trouvera des détails complémentaires sur les conventions de maintien en poste à la rubrique « Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle » ci-après.

a) Philosophie et principes directeurs concernant la rémunération

Philosophie en matière de rémunération des membres de la haute direction en 2018

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de Hydro One visait à offrir une possibilité de rémunération totale concurrentielle sur le marché et à attirer, à maintenir en poste, à motiver et à récompenser des membres de la haute direction très compétents qui possèdent le talent et les aptitudes nécessaires pour mettre à exécution sa stratégie d'entreprise, développer ses activités et accroître la valeur pour les actionnaires. Cette philosophie en matière de rémunération appuyait l'attachement de la Société à devenir une entreprise plus concurrentielle et plus axée sur les activités commerciales qui assume une plus grande responsabilité à l'égard de ses résultats et établit des liens plus étroits entre ses programmes de rémunération, le rendement des employés, la productivité et l'efficacité. En 2018, les décisions de la Société concernant la rémunération s'appuyaient sur les principes suivants établis par l'ancien conseil, dont rendent compte les formules de rémunération des membres de la haute direction visés de la Société.

Principe	Objectif
Axé sur le rendement	Verser une rémunération fondée sur le rendement et faire concorder les objectifs de rendement avec la stratégie et les valeurs fondamentales sur un horizon à court et à long terme en vue de renforcer nos objectifs commerciaux stratégiques et une culture axée sur le rendement.
Vision à long terme	Récompenser la croissance durable à l'appui de la création de valeur à long terme pour les actionnaires et les clients.
Rémunération concurrentielle sur le marché	Intéresser et maintenir en poste des employés à rendement élevé au moyen d'une rémunération devant correspondre, ou presque, à la médiane du marché, mais pouvant être supérieure ou inférieure à la médiane selon le rendement.
Responsabilisation individuelle	Favoriser une culture d'engagement et de responsabilisation individuelles.
Approche équilibrée à l'égard des risques	Soutenir un niveau approprié de prise de risques qui tient compte des objectifs de la Société à court et à long terme.

Principe	Objectif
Responsabilité partagée	Obliger les employés à partager la responsabilité à l'égard des risques et des responsabilités en matière de rémunération.
Rémunération simple et intégrée	Offrir des programmes qui sont simples à comprendre et à gérer et qui transmettent la valeur intégrée des récompenses pécuniaires et non pécuniaires.

Ajustements apportés à la philosophie pour 2019

Suivant l'adoption de la *Loi de 2018 sur la responsabilisation de Hydro One* et du nouveau cadre de rémunération, le cadre de rémunération des membres de la haute direction de la Société pour 2019 (en vigueur depuis le 7 mars 2019) appuiera notre attachement à la promotion de l'efficacité, à l'amélioration du service à la clientèle et à l'atteinte d'un excellent rendement financier au bénéfice des contribuables, des actionnaires et des autres parties prenantes.

b) Gestion des risques liés à la rémunération en 2018

Le programme de rémunération de Hydro One est structuré de manière à créer un équilibre approprié entre les risques et les récompenses conformément au profil de risque de la Société et à faire en sorte que les pratiques de rémunération n'encouragent pas la prise excessive de risques par les membres de la haute direction. Les pratiques de réduction des risques comprennent les suivantes :

Éléments de rémunération multiples	La composante variable du programme de rémunération de Hydro One (qui comprend à la fois une rémunération incitative à court terme et une rémunération incitative à long terme) représente un pourcentage suffisant de rémunération « à risque » dans le but d'encourager les membres de la haute direction et d'autres employés de la Société à se concentrer sur les résultats à court et à long terme et sur les critères de rendement. Tous les éléments de la rémunération permettent, conjointement, d'assurer un équilibre entre les composantes fixe et variable, les rémunérations incitatives à court et à long terme, les rémunérations versées en espèces ou fondées sur des titres de capitaux propres, et les attributions fondées sur le rendement ou sur l'écoulement du temps.
Paielements plafonnés	La rémunération qu'un membre de la haute direction peut recevoir aux termes du RICT est plafonnée à 200 % de la rémunération cible. Les DVALR sont aussi plafonnés à 200 % de la rémunération cible.
Structure efficace des éléments de la rémunération incitative à long terme	Les droits rattachés à la rémunération incitative à long terme (actuellement, les DVALR, les DVAAR et les options d'achat d'actions) sont acquis sur une période déterminée, les droits rattachés aux DVALR et aux DVAAR étant acquis à la fin de cette période (compte tenu du rendement sur trois ans pour les DVALR) et les droits rattachés aux options d'achat d'actions étant acquis à parts égales au cours des trois premières années de la durée de sept ans. La combinaison d'incitatifs à long terme dont les droits sont acquis en fonction de l'écoulement du temps ou du rendement et de mesures de rendement variées procure un équilibre dans la recherche de rendement, tout en évitant la prise excessive de risques, et permet d'harmoniser les intérêts des membres de la direction et les intérêts à long terme des actionnaires.
Récupération	Les membres de la haute direction peuvent être appelés à renoncer à leurs attributions incitatives en cours et à rembourser la rémunération incitative qui leur a déjà été versée en cas, notamment, de faute, d'inexactitude importante dans les résultats financiers de Hydro One Limited ou de Hydro One, d'erreur dans une mesure financière ou une mesure d'exploitation utilisée pour établir le montant de la rémunération incitative, ou si les lois, les règles des bourses ou d'autres exigences réglementaires applicables les y obligent. Cette mesure s'applique aux primes en espèces, à la valeur des options, aux DVALR, aux DVAAR et à d'autres éléments de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres.

	qui leur ont été attribués, que ceux-ci soient acquis ou non, y compris ceux qui ont déjà été payés ou réglés.
Exigences relatives à la propriété d'actions (concernant Hydro One Limited)	Pour harmoniser davantage les intérêts des membres de la haute direction de la Société avec ceux des actionnaires de Hydro One Limited, celle-ci a mis en place des lignes directrices en matière de propriété d'actions qui sont établies en fonction du niveau du poste. Aux termes de ces lignes directrices, les membres de la haute direction de la Société sont assujettis à des exigences relatives à la propriété d'actions qu'ils peuvent remplir au moyen de la propriété directe ou véritable d'actions ordinaires de Hydro One Limited, de DDVA de la direction (les « DDVA de la direction ») et/ou de DVAAR dont les droits sont acquis en fonction de l'écoulement du temps, octroyés aux termes du régime incitatif à long terme. Les personnes ont cinq ans à compter a) de la date de clôture du premier appel public à l'épargne portant sur les actions ordinaires de Hydro One Limited réalisé en novembre 2015 ou, si cette date est postérieure, b) de la date à laquelle elles sont devenues assujetties pour la première fois aux exigences relatives à la propriété d'actions. Les employés assujettis à ces exigences et qui sont promus ou nommés à un poste dont les exigences relatives à la propriété d'actions sont plus élevées ont trois ans à compter de la date de leur promotion ou de leur nomination pour remplir les exigences minimales plus élevées. Les membres de la haute direction doivent maintenir une telle propriété durant 24 mois (dans le cas du président et chef de la direction, sauf le président et chef de la direction par intérim) ou 12 mois (dans le cas des autres membres de la haute direction) suivant la date du départ à la retraite. Cette exigence a été levée dans le cas de Mayo Schmidt, ancien président et chef de la direction, au moment de son départ de la Société le 11 juillet 2018 et a été levée de façon anticipée dans le cas des membres de la haute direction qui sont partie aux conventions de maintien en poste. Les membres de la haute direction qui occupent des postes par intérim sont assujettis à des exigences relatives à la propriété d'actions qui s'arriment à leurs postes de base plutôt qu'avec leurs fonctions par intérim. Les exigences relatives à la propriété d'actions établies en fonction d'un multiple du salaire de base annuel sont exposées ci-après : <u>Poste</u> Président et chef de la direction 5x Employés qui relèvent directement du président et chef de la direction – vice-présidents directeurs ou leur équivalent 3x Employés qui relèvent directement du président et chef de la direction – premiers vice-présidents ou leur équivalent 2x Autres membres de la haute direction – premiers vice-présidents ou leur équivalent et vice-présidents ou leur équivalent 1x
Interdiction de couverture	Il est interdit aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux autres employés d'acheter des instruments financiers qui sont destinés à couvrir, à neutraliser ou à autrement réduire ou limiter leur risque économique, y compris une baisse de la valeur marchande des titres de capitaux propres de Hydro One Limited accordés à titre de rémunération ou détenus, directement ou indirectement, par ces personnes ou de compromettre d'une autre manière l'harmonisation de leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Les opérations interdites comprennent les stratégies de couverture, les opérations visant la monétisation de titres de capitaux propres, les opérations ayant recours à des ventes à découvert, à des options de vente, à des options d'achat, à des contrats de change, à des dérivés et à d'autres types d'instruments financiers (dont des contrats à terme variables prépayés, des swaps sur titres de capitaux propres, des tunnels et des fonds négociés en bourse), ainsi que le nantissement ou l'octroi de quelque autre sûreté que ce soit à l'égard des titres de capitaux propres de Hydro One Limited à titre de garantie d'un prêt lorsque le recours est limité au titre donné en garantie.

Interdiction d'opérations	Il est interdit aux membres de la haute direction d'effectuer des opérations sur les titres de Hydro One Limited et de Hydro One Inc. pendant notre période d'interdiction des opérations et à tout autre moment où ils ont en leur possession de l'information importante encore inconnue du public.
Pouvoir discrétionnaire	Le comité RH et/ou le conseil jouissent d'un pouvoir discrétionnaire lorsqu'il s'agit de prendre des décisions en matière de rémunération pour répondre à des situations exceptionnelles qui ne sont pas prévues par le régime de rémunération ou les mesures de rendement.

c) Gouvernance de la rémunération

Cadre de gouvernance

L'équipe de direction de Hydro One, le comité RH et nos conseillers en rémunération jouent tous un rôle essentiel dans l'établissement de la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction de la Société ainsi que dans la gestion des risques liés à la rémunération pour le compte du conseil.

Comité des ressources humaines

Le comité RH est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance à l'égard de l'intéressement et du maintien en poste des membres clés de la direction principale. Les anciens administrateurs qui composaient le comité RH étaient chargés d'examiner et de recommander le programme de rémunération des membres de la haute direction de 2018. Le tableau qui suit présente des renseignements détaillés au sujet du comité RH, de son mandat et de ses membres.

Membres : M ^{me} Melissa Sonberg (présidente) M. Blair Cowper-Smith M. Timothy E. Hodgson M ^{me} Jessica McDonald M. Russel Robertson	Le comité RH doit être composé d'au moins trois administrateurs, qui doivent tous être indépendants au sens de la législation en valeurs mobilières canadienne. Selon son mandat, le comité RH a notamment les responsabilités suivantes : • examiner la rémunération, l'intéressement et le maintien en poste des membres clés de la haute direction; • examiner la rémunération payable, y compris la rémunération incitative liée au rendement appropriée, au président et chef de la direction, et faire des recommandations à cet égard au conseil; • examiner l'administration des régimes et des programmes de rémunération et de mesures incitatives à l'intention des employés ainsi que les régimes de retraite de la Société; • mettre en œuvre les lignes directrices relatives à la propriété d'actions, la politique d'interdiction de couverture et la politique de récupération de la rémunération applicables aux membres de la haute direction; • chaque année, examiner les plans de relève pour le président et chef de la direction et certains employés désignés ainsi que le degré de préparation des plans d'urgence, et faire des recommandations à cet égard; • surveiller, examiner et recommander la stratégie relative aux relations de travail de la Société ainsi que les mandats de négociation et les conventions collectives. En outre, le comité RH est chargé de s'assurer que les programmes de rémunération de la Société cadrent avec les plans stratégiques et le profil de risque de la Société, de retenir les services de consultants en rémunération appropriés et d'examiner les processus de planification de la relève et de gestion des talents de la Société à l'égard de tous les employés non syndiqués, d'évaluer l'intégrité du président et chef de la direction et d'employés désignés, et d'examiner les plans en matière de diversité et d'inclusion en milieu de travail de la Société ainsi que les résultats des évaluations de l'engagement des employés.
--	---

Tous les membres du comité RH ont acquis l'expérience pertinente suivante dans le domaine des ressources humaines et de la rémunération pour avoir été membres de la haute direction (ou l'équivalent) d'une grande entreprise et/ou avoir déjà siégé au comité de rémunération d'une société cotée en bourse ou autrement :

- Expérience dans le domaine des ressources humaines [expérience des programmes d'avantages sociaux, de retraite et de rémunération (notamment la rémunération de membres de la haute direction)];
- Expérience dans le domaine de la gestion des risques (connaissance des contrôles de risques internes, des évaluations de risques et de la présentation des risques tels qu'ils se rapportent à la rémunération des membres de la haute direction, et expérience dans le domaine);
- Expérience comme haut dirigeant (expérience comme haut dirigeant d'une société ouverte ou d'une grande entreprise).

Pour la notice biographique de chacun des membres du comité RH, se reporter à la notice annuelle.

d) Conseillers en rémunération

À l'assemblée générale annuelle de Hydro One Limited qui a eu lieu le 15 mai 2018, l'ancien président du conseil a informé les actionnaires de Hydro One Limited de sa décision de solliciter davantage l'engagement des actionnaires et d'obtenir d'autres conseils indépendants sur ses pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction, notamment les dispositions en matière de changement de contrôle et d'indemnité de départ. L'ancien conseil a passé en revue les pratiques d'alors de Hydro One Limited en matière de rémunération à la lumière des commentaires qu'il a obtenus dans le principal objectif de répondre aux intérêts des actionnaires de Hydro One Limited. En mai 2018, les services de Hexarem Inc. (« Hexarem ») ont été retenus pour que celle-ci procède à l'analyse des procédés et des programmes en matière de rémunération de Hydro One Limited et de la Société et se prononce sur de possibles ajustements. Les résultats de cette analyse ont été remis aussi bien à l'ancien conseil qu'au comité RH actuel et ont été pris en considération dans le cadre de l'élaboration du nouveau cadre de rémunération qui devait servir à établir la rémunération des membres de la haute direction à l'avenir.

Avant la nomination des membres du conseil actuel, Hugessen Consulting Inc. (« Hugessen ») était le consultant indépendant en matière de rémunération du comité RH.

En octobre 2018, Mercer (Canada) limitée (« Mercer ») a été retenue par le comité RH actuel comme consultant indépendant chargé de l'aider à élaborer le nouveau cadre de rémunération des membres de la haute direction et de fournir des données et des conseils qui aideront le comité RH à remplir son mandat. Toutes les décisions et les mesures prises par le comité RH et le conseil l'ont été en fonction de nombreux facteurs et de nombreuses considérations qui peuvent refléter, mais qui ne reflètent pas nécessairement, l'information ou les conseils fournis par le conseiller.

Voici le total des honoraires versés aux conseillers en rémunération (arrondis et taxes incluses) en 2018 et en 2017 pour des services liés à la rémunération des membres de la haute direction qui ont été fournis au comité RH :

Conseiller en rémunération	Exercice	Honoraires liés à l'étude de la rémunération des membres de la haute direction ³⁾
Mercer (Canada) limitée ¹⁾	2018	376 050 \$
	2017	0 \$
Hugessen Consulting Inc. ²⁾	2018	122 842 \$
	2017	188 174 \$
Hexarem Inc.	2018	95 617 \$
	2017	0 \$
Total des honoraires	2018	594 509 \$
	2017	188 174 \$

Notes :

- ¹⁾ Les services de Mercer avaient également été retenus par le président du comité de gouvernance pour qu'elle procède à une analyse comparative de la rémunération des administrateurs de Hydro One qui ne sont pas membres de la haute direction. Les honoraires liés à ce mandat sont inclus dans ce chiffre.
- ²⁾ Les services de Hugessen avaient également été retenus par l'ancien président du comité de gouvernance pour qu'elle procède à une analyse comparative de la rémunération des administrateurs de Hydro One qui ne sont pas membres de la haute direction. Les honoraires liés à ce mandat sont inclus dans ce chiffre.
- ³⁾ La direction n'a pas retenu les services de Hugessen ou de Hexarem pour qu'elle fournisse des services à la Société. En 2017 et au début de 2018, et dans la même voie que les années antérieures, Mercer a présenté certaines analyses comparatives de la rémunération sur le marché aux fins de la présentation de la requête en révision de tarifs de distribution de la Société auprès de la CEO. Le total des honoraires pour ce mandat s'est élevé à 353 754 \$ (soit 220 676 \$ en 2017 et 133 078 \$ en 2018). Les différents conseillers n'ont pas exigé d'autres honoraires que ceux qui concernent les questions liées à la rémunération des membres de la haute direction en 2017 ou en 2018 pour des mandats conférés par le comité RH ou le conseil.

D'autres détails sur les mandats accomplis par chaque conseiller en rémunération sont présentés ci-après.

Mercer (Canada) limitée

Depuis 2018, le comité RH retient les services de Mercer à titre de conseillers en rémunération indépendants de la direction. Mercer est une société de services-conseils indépendante qui fournit des conseils aux conseils d'administration et aux comités de rémunération sur la rémunération des membres de la haute direction. En 2018, les services de Mercer ont été retenus pour qu'elle fournisse des conseils sur l'élaboration d'un nouveau cadre de rémunération des membres de la haute direction, y compris une analyse de la philosophie globale en matière de rémunération, l'élaboration d'un nouveau groupe de comparaison pour les membres de la haute direction et un examen des programmes de rémunération et des pratiques connexes.

Hugessen Consulting Inc.

De 2015 à août 2018, l'ancien comité RH a retenu les services de Hugessen à titre de conseillers en rémunération indépendants de la direction. En 2017 et en 2018, les services de Hugessen ont été retenus pour qu'elle fournisse des conseils sur le caractère concurrentiel et l'efficacité des programmes de rémunération de Hydro One, notamment sur la structure du RILT dans son ensemble, et pour qu'elle tienne à jour le comité RH sur les meilleures pratiques de rémunération et les tendances de gouvernance en pleine évolution au Canada et aux États-Unis. Hugessen a renoncé à ses fonctions de conseillers en rémunération le 13 août 2018.

Hexarem Inc.

En 2018, l'ancien conseil a retenu les services de Hexarem pour qu'elle effectue une analyse indépendante et fasse des recommandations concernant le caractère approprié du processus d'élaboration de la structure de la rémunération des membres de la haute direction et des pratiques connexes de Hydro One. L'ancien conseil a examiné le rapport et l'a remis au comité RH du nouveau conseil.

L'information fournie à l'alinéa b) ci-dessus et celle qui suit présentent en détail le programme de rémunération qui était en vigueur en 2018 et qui avait été approuvé par l'ancien conseil.

e) Processus de prise de décisions en matière de rémunération

Le processus décisionnel en matière de rémunération de Hydro One nécessite la participation de la direction, du comité RH, de conseillers externes et, pour ce qui est de l'approbation définitive, du conseil. Le comité RH et le conseil tiennent des réunions conjointes avec le conseil d'administration de Hydro One Limited, selon le cas, pour s'assurer que la rémunération est décidée à l'échelle de l'entreprise.

Le texte qui suit présente un aperçu général du processus que la Société (conjointement avec Hydro One Limited) a suivi par le passé pour établir la rémunération.

- La direction recommande la structure du programme.
- Le comité RH examine et recommande le programme et les mesures de rendement au conseil pour approbation pour s'assurer que la rémunération soit établie d'un commun accord à l'échelle de l'entité.
- Le comité RH approuve la rémunération à verser aux employés qui occupent un poste hiérarchique de vice-président directeur (y compris les membres de la haute direction visés) et qui relèvent directement du président et chef de la direction.
- Le conseil approuve la rémunération à verser au président et chef de la direction sur recommandation du comité RH.

Afin de promouvoir une analyse serrée et le débat des recommandations et de s'assurer que les incidences sur les différentes parties prenantes sont comprises, les recommandations de la direction sont débattues lors d'une première réunion du conseil et sont ensuite présentées aux fins d'approbation à une réunion ultérieure du conseil. En tenant les discussions et les approbations à des réunions distinctes, la Société peut élaborer des solutions réfléchies qui tiennent compte des incidences sur ses différentes parties prenantes. Au besoin, une analyse supplémentaire ou des solutions de rechange peuvent être demandées par le conseil.

Malgré ce qui précède, après l'adoption de la *Loi de 2018 sur la responsabilisation de Hydro One* en août 2018, le comité RH, pour le compte du nouveau conseil d'administration, a collaboré directement avec Mercer, son conseiller en rémunération indépendant, pour mettre sur pied un nouveau cadre de rémunération des membres de la haute direction. Bien que la direction ait appuyé le comité RH et le conseil dans le cadre de ce mandat, elle n'a pas fait de recommandation concernant la nouvelle structure du programme de rémunération. En outre, le conseil a agi de façon proactive pour s'entretenir avec la Province et d'autres parties prenantes afin de s'assurer que les programmes et processus de rémunération de la Société soient harmonisés avec les priorités des parties prenantes. Le conseil a élaboré un nouveau cadre de rémunération qui respecte les exigences énoncées dans la directive du 21 février 2019 émise par le Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario et qui a été approuvé par le Conseil de gestion du gouvernement le 7 mars 2019.

En 2019, le comité RH supervisera la mise en œuvre du nouveau cadre de rémunération et surveillera le programme de rémunération pour s'assurer qu'il produise les résultats attendus et il pourrait lui apporter des ajustements au fil du temps pour s'assurer qu'il demeure conforme à la stratégie et aux objectifs à long terme de la Société, sous réserve des exigences de la *Loi de 2018 sur la responsabilisation de Hydro One* et de la directive émise en vertu de celle-ci.

1. Structure du programme de rémunération

La direction a toujours établi la structure du programme de rémunération de Hydro One. La direction présente la structure du programme de rémunération qu'elle recommande au comité RH, qui examine et, au besoin, révisé les recommandations (avec son conseiller indépendant), puis le comité RH soumet ses recommandations au conseil pour approbation.

En 2018, Hydro One disposait d'un programme de rémunération comportant une grande proportion de rémunération variable « à risque », notamment un RICT fondé sur le rendement et un RILT qui correspond au fait de faire partie d'une société cotée en bourse. En 2017, l'ancien comité RH avait entrepris un examen détaillé du RILT en tenant compte de la stratégie à long terme de la Société, et a approuvé l'inclusion d'options d'achat d'actions de Hydro One Limited dans les attributions devant être octroyées aux termes du RILT en 2018 à certains membres de la haute direction.

2. Choix des mesures de rendement et des cibles annuelles

La direction suggère des objectifs pour la Société (conjointement avec Hydro One Limited) et établit des mesures de rendement et les pondérations connexes pour les régimes incitatifs.

Le comité RH passe en revue les mesures de rendement et les pondérations connexes proposées par la direction pour le RICT et le RILT, et il peut les accepter ou suggérer des modifications. Une fois que le comité RH a effectué son examen, il recommande les mesures de rendement et les pondérations connexes au conseil pour approbation.

Au début de chaque exercice, le président et chef de la direction examine et établit les objectifs et les mesures de rendement individuels qui visent à appuyer la stratégie de la Société et qui serviront à évaluer le rendement individuel de chacun des employés qui occupent un poste hiérarchique de vice-président directeur (y compris les membres de la haute direction visés) et qui relèvent directement du président et chef de la direction aux fins du RICT.

Le comité RH examine ensuite les objectifs et les mesures de rendement individuels annuels et les approuve après les avoir ajustés, au besoin.

De même, au début de l'exercice, le comité RH examine les objectifs et les mesures de rendement individuels annuels du président et chef de la direction, il peut les modifier, puis il les recommande au conseil pour approbation.

3. Cibles établies pour la rémunération des membres de la haute direction

Avec l'aide de son conseiller indépendant, le comité RH établit et recommande une rémunération cible et une rémunération variable pour le président et chef de la direction et pour les employés qui occupent un poste hiérarchique de vice-président directeur et qui relèvent directement du président et chef de la direction, notamment les membres de la haute direction visés indiqués à la page 2, après examen des résultats de son analyse comparative (se reporter aux pages 13 et 14 pour des renseignements au sujet de

l'analyse comparative et des groupes de comparaison aux fins de la rémunération). Le comité RH recommande au conseil d'approuver la rémunération cible pour le président et chef de la direction.

Pour les autres membres de la haute direction, la direction établit et recommande une rémunération cible et une rémunération variable, après examen de la rémunération versée aux employés qui occupent des fonctions et s'acquittent de responsabilités similaires au sein des sociétés faisant partie du groupe de comparaison. Le groupe de comparaison utilisé aux fins de l'analyse comparative de la rémunération est revu chaque année par le comité RH.

4. Évaluation du rendement de la Société

Au début du premier trimestre de chaque exercice, la direction évalue le rendement de la Société par rapport à des mesures de rendement de l'entreprise approuvées par le conseil et présente ses conclusions au comité RH. Ensuite, la direction fait des recommandations à propos du rendement effectivement obtenu au comité RH.

Le comité RH passe en revue les recommandations de la direction, à la lumière des commentaires fournis par son conseiller indépendant, juge si des ajustements sont nécessaires ou appropriés pour tenir compte d'événements qui se seraient produits pendant la période de référence qui ont une incidence sur l'objectif de rendement applicable et recommande au conseil, pour approbation, le degré auquel les mesures de rendement de l'entreprise applicables aux régimes incitatifs ont été atteintes.

Le conseil examine les recommandations du comité RH et approuve les résultats relatifs au rendement de l'entreprise aux fins de rémunération.

5. Évaluation du rendement individuel

Aux fins de l'évaluation du rendement et de l'examen de la rémunération des employés qui occupent un poste hiérarchique de vice-président directeur (y compris les membres de la haute direction visés) et qui relèvent directement de lui, le président et chef de la direction fait ce qui suit :

- il évalue leur rendement par rapport à leurs objectifs annuels;
- il recommande au comité RH le salaire, la rémunération incitative à court terme et la rémunération incitative à long terme que Hydro One Limited doit leur attribuer, compte tenu de leur rendement antérieur, de leurs attributions passées, de leur potentiel futur et de leur position sur le marché.

Le comité RH effectue une évaluation approfondie du rendement individuel du président et chef de la direction eu égard à sa capacité de diriger la Société vers ses objectifs d'entreprise et d'exécuter la stratégie à long terme de Hydro One, y compris :

- le rendement global de l'entreprise;
- la mise en œuvre des stratégies du président et chef de la direction visant à faire croître la valeur pour les actionnaires;
- la réalisation des objectifs annuels du président et chef de la direction.

6. Rémunération sous forme d'attributions

Le comité RH examine, met au point et approuve la rémunération, notamment le salaire de base et les attributions incitatives, qui sera attribuée aux employés qui occupent un poste hiérarchique de vice-

président directeur (y compris les membres de la haute direction visés) et qui relèvent directement du président et chef de la direction.

Le président et chef de la direction ne participe pas à l'établissement de sa propre rémunération. Le comité RH examine l'autoévaluation du président et chef de la direction (et consulte son conseiller indépendant à cet égard) avant de se pencher sur sa rémunération.

Le conseiller indépendant du comité RH, au besoin, peut fournir une analyse au comité RH avant que celui-ci prenne sa décision au sujet de la rémunération du président et chef de la direction.

Après un tel examen, le comité RH recommande la rémunération du président et chef de la direction au conseil pour approbation.

f) Approche en matière de rémunération pour 2018

La rubrique suivante porte sur la structure et les programmes de rémunération ainsi que sur les principaux éléments de la rémunération des membres de la haute direction visés au cours de 2018.

Analyse comparative et positionnement de la rémunération des membres de la haute direction visés

Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2018

La rémunération directe totale cible pour 2018 pour tous les membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, a été fixée par l'ancien conseil compte tenu d'un éventail de facteurs, notamment la philosophie de rémunération établie, soit une rémunération équivalente à la médiane de la rémunération versée par les sociétés faisant partie d'un groupe de comparaison approprié ou qui s'en rapproche, ainsi que la comparaison avec la rémunération des autres membres de la haute direction. La rémunération réelle tient compte du rendement de chaque personne ainsi que des compétences et de l'expérience suivant une analyse comparative découlant d'un processus de recherche exhaustif. Chaque poste nécessite un niveau élevé de compétences et une expérience démontrée auprès de sociétés ouvertes de grande envergure, soit comme membre de la haute direction, ou comme conseiller de telles sociétés. Les détails de la rémunération directe totale cible et de la rémunération réelle des membres de la haute direction visés pour 2018 sont présentés dans les profils de rémunération individuels aux pages 21 et suivantes.

Pour établir la rémunération de 2018 des membres de la haute direction visés de Hydro One, la Société s'est servie d'un groupe de comparaison principal formé des 19 entités canadiennes suivantes qui exercent des activités dans le secteur de l'industrie lourde et ont une main-d'œuvre syndiquée nombreuse, une culture de rémunération liée au rendement et un grand nombre de postes d'ingénieurs et de technologues. Ce groupe de comparaison aux fins de la rémunération des membres de la haute direction tient compte du large éventail de sociétés avec lesquelles Hydro One rivalise pour attirer des employés talentueux et a été adopté initialement en 2016.

Groupe de comparaison principal aux fins de la rémunération

Entreprises de services publics	Autres sociétés à forte utilisation d'actifs
AltaGas Ltd.	Agrium Inc. (maintenant connue sous le nom de Nutrien Ltd.)
ATCO Ltd.	Air Canada
Emera Inc.	Banque Nationale du Canada
Fortis Inc.	Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée
Inter Pipeline Ltd.	Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
Keyera Corp.	Groupe CGI inc.

Entreprises de services publics	Autres sociétés à forte utilisation d'actifs
Pembina Pipeline Corporation	Groupe SNC-Lavalin inc.
TransAlta Corporation	La Société Canadian Tire Limitée
TransCanada Corporation	Rogers Communications Inc.
	Telus Corporation

Le groupe de comparaison décrit ci-dessus a été formé en fonction d'un éventail de critères qui tenaient compte de la taille, de l'échelle et de la complexité des entreprises de Hydro One, y compris les produits, les actifs, la capitalisation boursière et la valeur de l'entreprise. De manière générale, les sociétés ont été choisies en fonction d'une fourchette allant d'environ $\frac{1}{3}$ à 3,0 fois le positionnement de Hydro One selon ces critères. Hydro One est en bonne position par rapport à ces groupes de comparaison sur le plan de la taille sur l'ensemble des critères.

Éléments de la rémunération pour 2018

La structure de rémunération de Hydro One comprend un salaire de base, une rémunération incitative à court terme annuelle, une rémunération incitative à long terme, une pension et des avantages sociaux.

Le tableau qui suit décrit les éléments de la rémunération des membres de la haute direction visés de la Société.

	Élément	Forme	Objectifs
Fixe	Salaire de base	Somme en espèces Les salaires de base annuels sont établis en fonction du poste, du rendement individuel, de l'expérience et de la concurrence sur le marché.	- Intéresser et maintenir en poste des membres de la haute direction très compétents et expérimentés. - Procurer un revenu prévisible et stable.
	Régime de retraite	Régime de retraite à cotisations déterminées (RRCD) à l'intention des membres de la haute direction visés et des nouveaux employés ¹⁾	Fournir des mécanismes de retraite durables et concurrentiels sur le marché permettant d'intéresser et de maintenir en poste des employés talentueux.
	Avantages sociaux	Prestations collectives d'assurance maladie, vie et invalidité	Les membres de la haute direction visés participent aux programmes d'avantages sociaux et aux régimes d'avantages sociaux souples qui sont offerts à tous les employés.
Variable	Rémunération incitative à court terme	Somme en espèces Les membres de la direction peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de cette rémunération sous forme de DDVA de la direction aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions de la direction qui a été adopté par Hydro One Limited	- Encourager et récompenser l'atteinte des objectifs annuels de rendement liés à l'entreprise et aux finances. - Harmoniser les mesures de rendement individuel avec les objectifs annuels.

Élément	Forme	Objectifs
Rémunération incitative à long terme	DVALR, DVAAR et options d'achat d'actions Les attributions correspondent à un pourcentage du salaire de base.	• Motiver les membres de la haute direction et faire concorder leurs intérêts avec la stratégie à long terme et les intérêts des actionnaires. • Encourager le rendement à long terme soutenu. • Équilibrer l'attention accordée aux résultats à court et à long terme.
Régime d'actionnariat des employés non syndiqués (RAE)	Actions de Hydro One Limited achetées sur le marché au moyen de déductions à la source jusqu'à concurrence de 6 % du salaire de base, avec une cotisation de l'employeur de 50 % ²⁾	• Encourager la propriété d'actions de Hydro One Limited et faire concorder plus étroitement les intérêts des employés avec ceux des actionnaires de Hydro One Limited (et, indirectement, de Hydro One)

Notes :

- 1) Le régime de retraite à prestations déterminées (le « RRPD ») existant de Hydro One, qui a été établi initialement le 31 décembre 1999 par Hydro One Inc., a été fermé aux nouveaux employés non syndiqués le 30 septembre 2015. Les membres de la haute direction visés et les autres nouveaux employés non syndiqués embauchés le 1^{er} juillet 2015 ou après qui n'étaient pas admissibles au RRPD de Hydro One en date du 30 septembre 2015 participent au RRCD de Hydro One depuis le 1^{er} janvier 2016. Les employés non syndiqués en poste qui étaient admissibles au RRPD de Hydro One au 30 septembre 2015 continuent de participer au RRPD de Hydro One. Pour plus de détails sur le régime de retraite à prestations déterminées enregistré existant, se reporter à la rubrique « Régime de retraite à prestations déterminées » aux pages 37 et suivantes.
- 2) En 2015, Hydro One Limited a aussi introduit des régimes d'octroi d'actions à l'intention des employés syndiqués admissibles. Même si ces régimes ne s'adressent pas aux membres de la haute direction de Hydro One (y compris les membres de la haute direction visés), ils font concorder plus étroitement les intérêts des employés syndiqués admissibles avec le succès de Hydro One. De plus, Hydro One Limited a établi un régime d'actionnariat des employés représentés par la Society of United Professionals (la « SUP ») pour permettre à certains employés qui sont représentés par la SUP admissibles de faire l'acquisition d'actions ordinaires de Hydro One Limited d'une façon pratique et périodique au moyen de déductions à la source. Les employés qui sont représentés par la SUP admissibles peuvent cotiser jusqu'à concurrence de 4 % de leur salaire de base, la Société ajoutant un montant qui correspond à 25 % de cet investissement. La période d'acquisition des droits rattachés au régime d'actionnariat des employés qui sont représentés par la SUP est de deux ans. En outre, les employés qui sont représentés par la SUP admissibles peuvent participer à seulement l'un ou l'autre du régime d'octroi d'actions ou du régime d'actionnariat des employés qui sont représentés par la SUP, mais non aux deux.

Le régime incitatif à court terme de 2018

Le RICT de Hydro One visait notamment :

- à récompenser les participants pour l'atteinte des objectifs annuels de rendement de la Société et de rendement individuel;
- à concentrer les efforts des participants sur les facteurs de création de valeur.

Le RICT de la Société est offert à tous les employés non syndiqués à plein temps, y compris les membres de la haute direction. Les objectifs et le rendement de la Société peuvent inclure les objectifs et le rendement de Hydro One Limited. Le tableau qui suit présente un sommaire des éléments du régime incitatif à court terme.

Élément du régime incitatif à court terme	Incidence sur les attributions
Mode d'établissement des attributions	Le montant de l'attribution est établi en fonction de la rémunération incitative cible des membres de la haute direction, du rendement de l'entreprise et du rendement individuel de la personne concernée. Pour les membres de la haute direction visés, les attributions sont pondérées comme suit : 80 % pour l'atteinte des objectifs de la Société et 20 % pour l'atteinte des objectifs individuels.
Rendement de l'entreprise	Le rendement de l'entreprise est fondé sur des mesures financières et non financières visant à stimuler le rendement de la Société, qui sont expliquées en détail dans la carte de pointage de l'entreprise. <i>Mesures financières</i> • Bénéfice net de Hydro One Limited – pour accroître la valeur pour les actionnaires en augmentant le bénéfice • Économies de productivité – pour accroître la valeur pour les actionnaires en réduisant les charges d'exploitation, d'entretien et d'administration et les coûts liés au capital <i>Mesures non financières</i> • Santé et sécurité – pour renforcer l'importance de préserver la sécurité de nos employés et de nos clients • Mesures liées à la clientèle – pour faire concorder les intérêts des employés avec ceux des clients • Réalisation du programme de travaux – pour faire concorder les objectifs des employés avec ceux des autorités de réglementation et des clients Pour plus de renseignements au sujet des mesures de rendement et des résultats liés à la carte de pointage de l'entreprise de la Société, veuillez vous reporter aux pages 18 et suivantes.
Rendement individuel	Le rendement individuel est évalué en fonction de l'atteinte des objectifs de rendement établis pour l'entreprise, les attributions étant différenciées pour les participants ayant donné un rendement supérieur. Voir les profils de rémunération des membres de la haute direction visés aux pages 21 et suivantes.
Fourchette des attributions	Les attributions peuvent se situer entre 0 % et 200 % de la rémunération incitative à court terme cible, selon le rendement de l'entreprise et le rendement individuel.
Jugement exercé par le comité RH et le conseil	Le comité RH se demande si des ajustements sont nécessaires pour tenir compte d'événements ayant eu lieu au cours de la période de référence.
Païement	Les attributions sont réglées au comptant ou, au gré du membre de la haute direction admissible, de DDVA de la direction. Les DDVA de la direction sont entièrement acquis et des équivalents de dividendes s'accumulent à l'égard de ceux-ci lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires de Hydro One Limited et sont rachetables au comptant au cours des actions ordinaires de Hydro One Limited en vigueur au moment du règlement après que le membre de la haute direction cesse d'être un employé.
Récupération	Les sommes versées peuvent être annulées ou récupérées sous réserve de certaines conditions.

Le régime incitatif à long terme de 2018

Le RILT de Hydro One Limited (auquel les employés de Hydro One ont le droit de participer) visait notamment :

- à récompenser les membres de la haute direction pour la création de valeur à long terme;
- à intéresser et à maintenir en poste des employés très compétents et expérimentés;
- à favoriser la concordance avec les intérêts des actionnaires.

Le RILT de la Société a été instauré en 2015 et les premières attributions ont été octroyées au début de 2016. Ce régime est offert aux membres de la haute direction et à certains employés non syndiqués de Hydro One Limited et de ses filiales, selon ce qui est établi par le comité des ressources humaines de Hydro One Limited. Les membres du conseil qui ne sont pas des employés n'ont pas le droit d'y participer. Le tableau qui suit présente sommairement les éléments du RILT tels qu'ils ont été mis en œuvre par l'ancien comité des ressources humaines de Hydro One Limited à l'égard des attributions aux termes du RILT octroyées en 2018.

Types d'attributions

DVALR : Attributions qui donnent le droit aux participants de recevoir des actions ordinaires de Hydro One Limited dans le futur sous réserve de l'atteinte de critères de rendement précis.

DVAAR : Attributions qui donnent le droit aux participants de recevoir une action ordinaire de Hydro One Limited dans le futur, sous réserve du maintien de leur emploi tout au long de la période d'acquisition des droits.

Options : Attributions qui donnent le droit aux participants d'acheter une action ordinaire de Hydro One Limited dans le futur à un prix fixé, sous réserve du maintien de leur emploi tout au long de la période d'acquisition des droits. Par conséquent, la valeur sous-jacente d'une attribution d'options est liée à l'appréciation du cours des actions ordinaires de Hydro One Limited depuis le moment de l'octroi. Les attributions d'options sont assujetties à un ratio d'évaluation minimum de 10 % (du prix de l'octroi), qui est supérieur au ratio d'évaluation comptable d'environ 8,0 % et qui réduit le nombre d'options octroyées. Un ratio minimum a été utilisé puisqu'il reflète davantage la valeur estimative des attributions et est conforme à la pratique en vigueur sur le marché pour l'évaluation des options d'achat d'actions.

En 2017, l'ancien conseil a approuvé l'attribution d'options d'achat d'actions de Hydro One Limited à certains employés admissibles à compter de 2018. L'attribution à ces employés admissibles (y compris les membres de la haute direction visés) aux termes du RILT de 2018 était composée de DVALR à hauteur de 50 %, de DVAAR à hauteur de 25 % et d'options d'achat d'actions à hauteur de 25 %. En 2017, les membres de la haute direction visés ont obtenu des octrois composés de DVALR à hauteur de 60 % et de DVAAR à hauteur de 40 %.

Acquisition des droits	Sauf si le comité RH en décide autrement : <i>DVALR</i> : Les droits afférents aux attributions octroyées en 2018 seront acquis après la fin de la période de référence de trois ans (le 28 février 2021), sous réserve d'un multiplicateur du rendement compris entre 0 % et 200 % fondé sur l'atteinte de mesures de rendement précises. <i>DVAAR</i> : Les droits afférents aux attributions octroyées en 2018 seront acquis le 28 février 2021, en supposant que leur titulaire est resté à l'emploi de la Société jusqu'à cette date, à l'exclusion des octrois spéciaux aux employés nouvellement embauchés. <i>Options</i> : Le tiers des droits afférents aux attributions octroyées en 2018 sera acquis à chacune des trois premières dates anniversaires (1^{er} mars) de la période de sept ans qui se termine le 28 février 2025 si la personne demeure au service de Hydro One jusqu'à cette date.
Équivalents de dividendes	Des équivalents de dividendes s'accumulent à l'égard des DVALR et des DVAAR et ils sont réglés en actions ordinaires de Hydro One Limited, conformément aux critères de rendement et/ou d'acquisition des droits. Des équivalents de dividendes ne sont pas accumulés à l'égard des options d'achat d'actions.
Multiplicateur de rendement	<i>Résultat par action (RPA) moyen sur trois ans de Hydro One Limited</i> : Chaque DVALR octroyé en 2018 est assujéti à l'atteinte de certains niveaux de rendement du résultat par action moyen sur trois ans pour la période allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020 (la « période de référence »). En ce qui concerne les niveaux de rendement, en-deçà d'un certain niveau de rendement minimum, les DVALR ne seront pas acquis. Si le niveau de rendement cible est atteint, les DVALR s'acquièrent au niveau cible de 100 % et confèrent à leur titulaire le droit à une action ordinaire de Hydro One Limited pour chaque DVALR octroyé. Si le niveau de rendement maximum est atteint ou excédé, les DVALR s'acquièrent au niveau de 200 % et confèrent à leur titulaire le droit à deux actions ordinaires de Hydro One Limited pour chaque DVALR octroyé. Si le rendement se situe entre les niveaux de rendement, les DVALR sont acquis par interpolation. <i>Taux de dividende</i> : Si le taux de dividende moyen pendant toute période de douze mois consécutifs baisse sous le taux de dividende trimestriel annualisé à la date d'attribution, les DVALR ne seront pas acquis peu importe que les seuils de rendement liés au résultat par action soient atteints.
Fourchette des attributions	Les attributions peuvent se situer entre 0 % et 200 % de la cible en fonction du résultat par action moyen sur trois ans et du rendement du taux de dividende.
Jugement exercé par le comité RH et le conseil	Dans le cas des DVALR, le comité RH se demande si des ajustements sont nécessaires ou appropriés pour tenir compte d'événements ayant eu lieu au cours de la période de référence.
Récupération	Les sommes versées peuvent être annulées ou récupérées sous réserve de certaines conditions.

g) Établissement de la rémunération fondée sur le rendement pour 2018

Rendement de l'entreprise en 2018

Les paiements versés au titre du RICT pour 2018 étaient fondés sur le rendement de Hydro One Limited (et, indirectement, de Hydro One) par rapport à une carte de pointage d'entreprise équilibrée. La carte de pointage d'entreprise équilibrée de Hydro One Limited, établie au début de 2018, comprenait cinq objectifs d'entreprise et neuf mesures et cibles de rendement sous-jacentes. Aux fins de l'évaluation du rendement de la Société par rapport aux cibles, le comité RH a passé en revue l'évaluation du rendement de Hydro One Limited (et, indirectement, de Hydro One) faite par la direction au regard de chacune des mesures établies

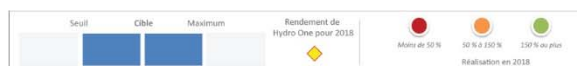
au préalable. Puis, en se fondant sur cette revue et sur l'exercice de son jugement éclairé, le comité RH a approuvé ou modifié (selon le cas) la mesure de rendement. Particulièrement à l'égard de 2018, le nouveau comité RH a recommandé, et le conseil a approuvé, une augmentation des cibles concernant les immobilisations « en service » de l'entreprise de distribution et le bénéfice net, faisant ainsi en sorte que l'atteinte de la cible soit plus exigeante.

Le tableau qui suit indique les mesures de rendement de l'entreprise de Hydro One Limited (et, indirectement, de Hydro One) pour 2018. En fonction des résultats de la Société, le comité RH a recommandé un multiplicateur de rendement de l'entreprise global correspondant à 166,91 % de la cible pour 2018, qui a été approuvé par le conseil. Parmi les principales réalisations qui ont permis d'en arriver à ces résultats figure ce qui suit :

- *Santé et sécurité* : amélioration continue des mesures de Hydro One Limited en matière de santé et sécurité comme en témoigne le niveau de 1,11 incident par tranche de 200 000 heures (une baisse par rapport à 1,17 incident par tranche de 200 000 heures en 2017), soit une amélioration de 35 % depuis 2015;
- *Bénéfice net* : le bénéfice net ajusté de Hydro One Limited pour 2018 était environ 14 % supérieur à celui qui avaient été prévu au budget principalement en raison d'une diminution des coûts généraux et d'une augmentation des produits d'exploitation nets;
- *Productivité* : importants gains d'efficacité opérationnelle et réduction des coûts indirects, y compris des économies de productivité de l'ordre de 135,5 millions de dollars;
- *Satisfaction de la clientèle* : le taux de satisfaction des clients résidentiels et des petites entreprises a augmenté pour s'établir à 76 %, un sommet en cinq ans, et le taux de satisfaction des clients de l'entreprise de distribution a augmenté pour s'établir à environ 90 %, ce qui constitue un sommet historique pour la Société;
- *Fiabilité du réseau de distribution* : Par rapport à 2017, Hydro One Limited a amélioré l'Indice de la durée d'interruption moyenne du réseau (IDIMR) pour l'ensemble du réseau de distribution d'environ 14,2 %; cette amélioration était attribuable au nouveau programme de gestion de la végétation dont il est question ci-dessus, à des mises à jour stratégiques appliquées aux circuits, à la modernisation de l'équipement du réseau et à une approche davantage proactive en matière de préparation à des tempêtes;
- La réduction des coûts de l'entreprise a permis de réaliser des économies d'environ 4 %, ou de 41 millions de dollars, au titre des frais d'exploitation depuis 2015¹⁾;
- La précision de la facturation a atteint un niveau sans précédent de 99,4 %, alors que les comptes clients en souffrance relatifs à Hydro One Limited ont diminué à 73 millions de dollars, soit moins de la moitié du niveau de 2015 (148 millions de dollars).

Note :

¹⁾ Selon les frais d'exploitation, d'entretien et d'administration de Hydro One Limited, exclusion faite des frais d'exploitation, d'entretien et d'administration de 31 millions de dollars pour Avista en 2017 et en 2018. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » du rapport de gestion de Hydro One Limited, que l'on trouvera sous le profil de Hydro One Limited sur SEDAR, à www.sedar.com.



Élément	Mesure	Niveaux de rendement et réalisation réelle (♦ représente les réalisations de Hydro One pour 2018)	Pondération	Pourcentage de réalisation	Contribution au pointage de l'équipe
Santé et sécurité					
Incidents à signaler	Incident à signaler par tranche de 200 000 heures	Seuil : 1,30 Cible : 1,10 Max : 1,00 1,11	10,00 %	93,85 %	9,39 %
Programme de travail					
Fiabilité du réseau de transport	Interruption du service : minutes par client par année	Seuil : 9,20 Cible : 7,60 Max : 5,40 15,37	6,25 %	0,00 %	0,00 %
Fiabilité du réseau de distribution	Interruption du service : heures par client par année	Seuil : 7,50 Cible : 7,00 Max : 6,80 6,82	6,25 %	190,00 %	11,88 %
Immobilisations en service - Transport	Variation (%) par rapport au budget approuvé de 1 174 M\$	Seuil : +/-6,00 % Cible : +/-4,00 % Max : +/-1,00 % -1,16 %	6,25 %	194,65 %	12,17 %
Immobilisations en service - Distribution	Variation (%) par rapport au budget approuvé de 651 M\$	Seuil : +/-5,00 % Cible : +/-3,00 % Max : +/-1,00 % -4,23 %	6,25 %	83,99 %	5,25 %
Résultats financiers					
Bénéfice net	Bénéfice net pour les porteurs d'actions ordinaires - M\$	Seuil : 660,71 Cible : 705,79 Max : 756,71 806,67	30,00 %	200,00 %	60,00 %
Productivité					
Économies de productivité	Économies de productivité - M\$	Seuil : 103,10 Cible : 114,50 Max : 140,00 135,51	10,00 %	182,40 %	18,24 %
Service à la clientèle					
Satisfaction à l'égard du réseau de distribution : petites entreprises et clients résidentiels	Satisfaction de la clientèle (petites entreprises et clients résidentiels)	Seuil : 71,00 % Cible : 73,00 % Max : 76,00 % 76,00 %	12,50 %	200,00 %	25,00 %
Satisfaction à l'égard du réseau de transport : gros clients	Satisfaction de la clientèle (gros clients)	Seuil : 84,00 % Cible : 86,00 % Max : 90,00 % 90,00 %	12,50 %	200,00 %	25,00 %
Total				166,91 %	

Le rendement individuel qui a été pris en compte dans l'établissement d'une partie des paiements au titre du RICT pour chacun des membres de la haute direction visés est décrit dans les profils de rémunération de ces derniers aux pages 21 et suivantes.

Comme il est décrit à la rubrique « Le régime incitatif à long terme de 2018 » aux pages 17 et suivantes, en 2015, l'ancien conseil a fixé des mesures de rendement en fonction du résultat par action moyen sur trois ans qui correspondent aux multiplicateurs du rendement pour les octrois de DVALR de 2016, comme il est indiqué ci-après. Ces cibles ont été fondées sur les cibles de bénéfice net ajusté du plan d'affaires 2016 à 2018.

Mesures de rendement pour les DVALR de 2016	Seuil	Cible	Maximum
Multiplicateur de rendement	50 %	100 %	200 %
Résultat par action moyen sur trois ans de Hydro One Limited	1,14	1,21	1,28

Au cours de la période de référence de 2016 à 2018, le résultat par action moyen sur trois ans de Hydro One Limited était de 1,24, ce qui a donné lieu à un multiplicateur de rendement de 142,96 % pour les octrois de DVALR de 2016. Puisque le taux de dividendes moyen n'a diminué au cours d'aucune période de 12 mois consécutifs pendant la période de référence de trois ans, mais qu'il a plutôt augmenté, le multiplicateur de dividendes pour les DVALR de 2018 était de 100 %. Ces résultats correspondent à l'excellent rendement financier de Hydro One Limited et de la Société, surtout en 2018. Pour établir le multiplicateur de rendement définitif, le conseil a tenu compte d'une augmentation (c.-à-d. rendre l'atteinte de la cible plus

exigeante), qu'il a approuvée, de la cible de bénéfice net pour 2018 sous-jacente à la mesure du résultat par action moyen sur trois ans. Ce rajustement s'harmonisait avec le rajustement effectué pour le RICT.

h) Profils de rémunération de 2018

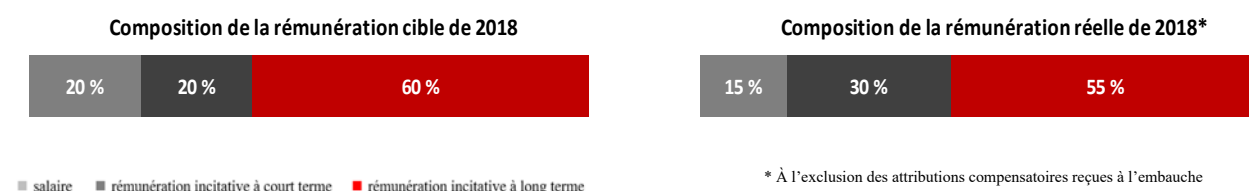
Les profils de rémunération des membres de la haute direction visés de 2018 sont présentés ci-dessous.

Président et chef de la direction par intérim

Avec prise d'effet le 11 juillet 2018, Paul Dobson a été nommé président et chef de la direction par intérim de Hydro One. Il a la responsabilité d'assurer la surveillance stratégique globale et le commandement de la haute direction de la Société. En qualité de chef de la direction, M. Dobson est chargé d'exécuter la stratégie d'entreprise de la Société, de gérer les risques, de surveiller les résultats financiers et les résultats d'exploitation et de créer de la valeur pour nos actionnaires.

M. Dobson s'est joint à la Société en qualité de chef des finances le 1^{er} mars 2018; il était responsable des finances, de la trésorerie, des activités de contrôle, de l'audit interne, des technologies et de la réglementation. Il a occupé ce poste jusqu'au 6 septembre 2018. Avant de se joindre à Hydro One, en 2018, M. Dobson était chef des finances de Direct Energy Ltd. (« Direct Energy »), située à Houston, au Texas, où il était chargé de la direction financière générale d'activités générant des produits d'exploitation d'une valeur de 15 milliards de dollars auprès de trois millions de clients au Canada et aux États-Unis. Depuis 2003, M. Dobson occupe des postes de haut dirigeant dans les secteurs des finances, de l'exploitation, des technologies de l'information et du service à la clientèle au sein du groupe Centrica, société mère de Direct Energy. Avant de se joindre à Direct Energy, M. Dobson a travaillé pendant 10 ans pour la CIBC, où il exerçait des fonctions liées aux finances, à la stratégie et à l'expansion des affaires au Canada et aux États-Unis. M. Dobson jouit également d'une vaste expérience dans les fusions et acquisitions et l'intégration de sociétés acquises en Amérique du Nord et au Royaume-Uni.

M. Dobson a la double citoyenneté canadienne et américaine et est titulaire d'un baccalauréat spécialisé de l'université de Waterloo et d'une maîtrise en administration des affaires de l'université Western Ontario. En outre, il est CPA et CMA.



Rémunération directe totale cible pour 2018

Rémunération directe totale cible pour 2018	
Salaire de base	600 000 \$
Rémunération incitative à court terme (100 % du salaire de base)	600 000 \$
Rémunération incitative à long terme (300 % du salaire de base)	1 800 000 \$
Rémunération directe totale cible	3 000 000 \$

Rendement de 2018

M. Dobson a accepté le poste de président et chef de la direction par intérim sans que son salaire de base ou ses rémunérations incitatives à court ou à long terme éventuelles soient augmentés au cours d'une période de transition qui exigeait la mise en œuvre d'une stratégie organisationnelle permettant de maintenir en poste les dirigeants clés, de continuer la planification de la relève, d'intégrer un nouveau conseil et de stabiliser l'entreprise malgré des changements au sein de la direction, tout en maintenant la priorité accordée au rendement et à la productivité en 2018. Il a noué et maintenu des relations avec les parties prenantes clés, les représentants syndicaux, d'autres entreprises de services publics, les partenaires du secteur, les clients et les groupes faisant partie des Premières Nations et des Métis afin de développer des relations de travail solides et productives. M. Dobson a aussi été le porte-parole de confiance de la Société auprès des agences de notation, des investisseurs et des analystes.

En qualité de président et chef de la direction par intérim, M. Dobson a travaillé avec le nouveau conseil et a pris en charge des responsabilités de chef à l'égard des priorités stratégiques (santé et sécurité, clientèle, fiabilité, productivité, innovation et gens), pour s'assurer que ces priorités reçoivent l'attention et le soutien des cadres de Hydro One et de leurs équipes.

Grâce à son plan de communications avec les employés, jumelé à une approche calme et mesurée, M. Dobson a suscité la confiance envers la direction et a aidé à motiver les employés à demeurer concentrés pendant la transition. Sous la gérance de M. Dobson, Hydro One a obtenu des résultats positifs pour tous les indicateurs de rendement d'exploitation clés, ce qui représente, dans la plupart des cas, une amélioration notable par rapport à l'année précédente, y compris en ce qui a trait aux résultats liés à la fiabilité.

La sécurité sera toujours la valeur la plus importante de Hydro One. M. Dobson a démontré un engagement ferme à l'égard de la sécurité comme principale priorité de la Société, continuant de s'attarder aux mesures liées à la santé, à la sécurité et à l'environnement.

En outre, M. Dobson a assuré la direction à l'égard de tous les aspects de la fusion proposée de Hydro One Limited avec Avista Corporation (« Avista »), y compris la décision commune prise par les deux sociétés de résilier la convention de fusion.

En se reportant toujours aux valeurs de base de Hydro One, M. Dobson a maintenu le moral de l'équipe et sa concentration sur les priorités clés au cours de la transition du conseil et de la direction. Sa vaste expérience dans le domaine de la stratégie, du financement d'entreprise et de l'exploitation a aidé la Société à accomplir bon nombre de réalisations en 2018, y compris une stratégie modifiée à l'appui de la requête en révision de tarifs de transport sur mesure pour 2020 à 2022 (inflationniste et prévue) de 2019 de Hydro One, des gains d'efficacité opérationnelle et une réduction des frais généraux, y compris des économies de productivité d'environ 135,5 millions de dollars, et la présentation du mémoire de Hydro One au groupe d'experts dirigé par Richard Dicerri, un catalyste pour l'évolution de la réglementation.

Sous la direction de M. Dobson, la Société a également connu une hausse du taux de satisfaction des clients résidentiels et des petites entreprises, qui est passé à environ 76 %, un sommet en cinq ans, une hausse du taux de satisfaction des clients de l'entreprise de transport, qui est passé à environ 90 %, un sommet historique pour la Société, une baisse des comptes en souffrance de la Société et de Hydro One Limited d'environ 4 millions de dollars par rapport à 2017, une diminution des débranchements des clients au motif de non-paiement d'environ 80 %, de solides résultats en matière de fiabilité, particulièrement au chapitre de la distribution, l'indice de durée moyenne des pannes du réseau d'un exercice à l'autre ayant reculé d'environ 14,2 %, la conclusion d'une convention collective d'une durée de deux ans avec le Power

Workers' Union, à l'intérieur d'un mandat approuvé, et l'intégration réussie des activités et des employés de Hydro One Sault Ste. Marie LLP à l'entreprise de Hydro One Networks Inc.

En 2018, Hydro One a été reconnue par l'Edison Electric Institute (EEI) pour ses efforts exceptionnels en vue de restaurer le service rapidement auprès des clients à la suite de plusieurs tempêtes importantes survenues en Ontario et pour l'aide mutuelle offerte dans le nord-est des États-Unis.

La rémunération incitative à court terme qui a été attribuée à M. Dobson s'est établie à 159,53 % de sa cible, ce qui reflète le rendement de l'entreprise et l'évaluation du rendement de M. Dobson effectuée par le conseil par rapport à sa carte de pointage prédéterminée.

Rémunération réelle pour 2018

Rémunération réelle pour 2018	
Salaire de base	503 013 \$
Rémunération incitative à court terme	957 168 \$ ¹⁾
Rémunération incitative à long terme – DVALR	899 949 \$
– DVAAR	449 974 \$
– options d'achat d'actions	449 995 \$
	<u>1 799 918 \$²⁾</u>
Rémunération directe totale <i>régulière</i>	3 260 099 \$
<i>Attributions compensatoires – à court terme</i>	550 000 \$ ³⁾
<i>à long terme</i>	<u>1 199 933 \$³⁾</u>
Rémunération directe totale (y compris les attributions compensatoires supplémentaires)	5 010 032 \$

Notes :

- 1) Pour 2018, une rémunération incitative à court terme de 957 168 \$ a été attribuée à M. Dobson, ce qui correspond à 159,53 % de sa cible.
- 2) La valeur totale de l'attribution, soit 1 799 918 \$, diffère de l'attribution cible de 1 800 000 \$ en raison de notre pratique administrative consistant à arrondir les octrois à la dizaine d'actions la plus près.
- 3) M. Dobson a également reçu des attributions compensatoires à court et à long terme de 550 000 \$ en espèces et de 1 199 933 \$ sous forme de DVAAR (dont 33 % des droits ont été acquis le 28 février 2019 et les 67 % restants devant l'être le 28 février 2020), respectivement, en remplacement de la prime à court terme et des capitaux propres auxquels il a renoncé lorsqu'il a quitté son employeur précédent. Cette rémunération a été attribuée au début de son emploi le 1er mars 2018. Les attributions au titre de la rémunération incitative à long terme présentées ci-dessus ne comprennent pas les équivalents de dividendes gagnés sur les DVAAR et les DVALR.

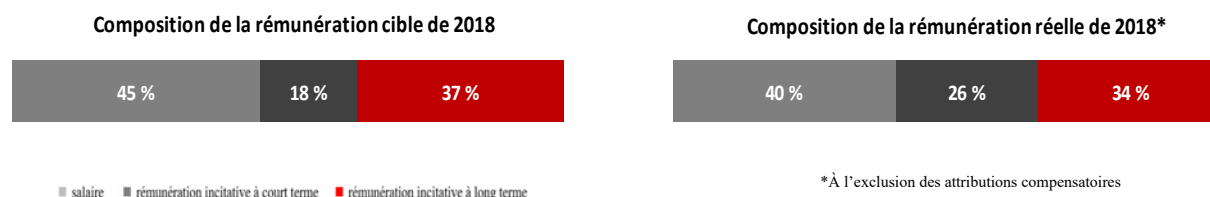
Chef des finances par intérim

Avec prise d'effet le 6 septembre 2018, Chris Lopez a été nommé chef des finances par intérim de Hydro One. À ce titre, M. Lopez est responsable des finances de l'entreprise (y compris la trésorerie et la fiscalité), de l'audit interne, des relations avec les investisseurs, de la gestion des risques et des régimes de retraite.

M. Lopez s'est joint à Hydro One le 14 novembre 2016 en qualité de premier vice-président, Finances de Hydro One Networks Inc., apportant avec lui près de 17 années d'expérience progressive dans l'industrie des services publics au Canada et en Australie. Avant de se joindre à Hydro One, il a été vice-président, Planification générale et Fusions et acquisitions chez TransAlta Corporation (« TransAlta ») de 2011 à

2015. Auparavant, il a été directeur de l'exploitation, Finances chez TransAlta à Calgary de 2007 à 2011 et il a occupé des postes au sein de la haute direction financière, notamment celui de contrôleur financier national pour TransAlta en Australie de 1999 à 2007. M. Lopez a travaillé comme premier comptable financier auprès de Rio Tinto Iron Ore, en Australie, de 1997 à 1999.

M. Lopez a obtenu son baccalauréat en administration de l'université Edith Cowan en 1996 et son titre de comptable agréé en Australie en 1999. Il a reçu un diplôme d'études supérieures en gouvernance et en administration de l'Australian Institute of Company Directors, institut australien des administrateurs de sociétés, en 2007.



Rémunération directe totale cible pour 2018

Rémunération directe totale cible pour 2018	
Salaire de base ¹⁾	320 585 \$
Rémunération incitative à court terme (40 % du salaire de base)	128 234 \$
Rémunération incitative à long terme (85 % du salaire de base) ²⁾	266 475 \$
Rémunération directe totale cible	715 294 \$

Notes :

- 1) Le salaire de base de M. Lopez est passé de 313 500 \$ à 322 905 \$ le 1er avril 2018.
- 2) La rémunération incitative à long terme cible est fondée sur le salaire de base de M. Lopez à la date d'octroi, soit le 1er mars 2018.

Rendement de 2018

En 2018, M. Lopez a atteint ses objectifs individuels, soit bâtir et raffermir l'équipe de la direction financière, diriger le soutien financier requis compte tenu des priorités réglementaires et des investissements stratégiques ainsi que mettre au point et exécuter la stratégie financière.

M. Lopez a continué de renforcer l'équipe des finances au moyen de placements clés, de la mutation de personnel à potentiel élevé et de la mise en œuvre de plans de développement. Grâce à ces modifications de personnel, l'équipe a été en mesure d'aider Hydro One à atteindre ses objectifs en prenant des décisions d'affaires efficaces en temps opportun au moyen de rapports sur l'exploitation et de procédés financiers stratégiques améliorés.

L'équipe de M. Lopez a joué un rôle clé dans l'exécution des projets relatifs aux priorités réglementaires et aux investissements stratégiques. Elle a joué un rôle essentiel dans la rédaction et la présentation de plusieurs mémoires auprès des organismes de réglementation, comme les requêtes en révision de tarifs de distribution et de transport, la preuve et le témoignage relatif à l'appel concernant le traitement des actifs d'impôts différés de Hydro One devant le groupe d'experts de la CEO et la représentation dans le cadre des procédures réglementaires visant la fusion proposée avec Avista. En 2018, M. Lopez a entamé la stratégie et la feuille de route financières en vue de moderniser les systèmes et les procédés de communication de l'information. Son équipe a apporté à la plateforme de communication de l'information d'entreprise des

améliorations stratégiques qui ont permis d'écourter les délais de traitement des systèmes. Elle a aussi apporté des améliorations aux processus afin de réduire les coûts et de gérer les coûts liés à l'augmentation des consultants et du personnel.

M. Lopez a su guider avec fermeté et transparence les principales parties prenantes et les investisseurs tout au long de 2018. En plus des rapports trimestriels, l'équipe des relations avec les investisseurs a répondu aux demandes du marché à la suite d'événements sans précédent, comme le départ du chef de la direction et le renouvellement du conseil, l'adoption de la *Loi de 2018 sur la responsabilisation de Hydro One* par le gouvernement de l'Ontario et les nouvelles entourant l'opération avec Avista. L'équipe chargée de la trésorerie a réussi à obtenir la facilité de crédit-relais sur obligations de 2,6 milliards de dollars américains et la facilité de crédit-relais sur capitaux propres de 1,0 milliard de dollars pour l'opération avec Avista moyennant des modalités très favorables et à un coût inférieur au coût prévu au budget.

La rémunération incitative à court terme qui a été attribuée à M. Lopez s'est établie à 160,53 % de sa cible, ce qui reflète le rendement de l'entreprise et l'évaluation du rendement de M. Lopez effectuée par le conseil par rapport à sa carte de pointage prédéterminée.

Rémunération réelle pour 2018

	2016 (au prorata)	2017	2018
Salaire de base	39 344 \$	310 170 \$	320 585 \$
Rémunération incitative à court terme	22 227 \$	162 678 \$	205 852 \$ ¹⁾
Rémunération incitative à long terme – DVALR	s. o.	153 017 \$	159 908 \$ ²⁾
– DVAAR	s. o.	102 093 \$	106 605 \$
	s. o.	255 110 \$	266 513 \$ ²⁾
Rémunération directe totale régulière	61 571 \$	727 958 \$	792 950 \$
Attributions compensatoires — à court terme	s. o.	s. o.	450 000 \$ ³⁾
Rémunération directe totale (y compris les attributions compensatoires supplémentaires)	61 571 \$	727 958 \$	1 242 950 \$

Notes :

- ¹⁾ Pour 2018, M. Lopez s'est vu octroyer une attribution au titre de la rémunération incitative à court terme de 205 852 \$, ce qui correspond à 160,53 % de sa cible. M. Lopez a choisi de toucher la totalité de son attribution au titre de la rémunération incitative à court terme de 2018 sous forme de DDVA de la direction.
- ²⁾ La rémunération incitative à long terme annuelle de 2018 de M. Lopez. Les attributions au titre de la rémunération incitative à long terme présentées ci-dessus ne comprennent pas les équivalents de dividendes gagnés sur les DDAAR et les DVALR. La valeur totale de l'attribution de 266 513 \$ diffère de l'attribution cible de 266 475 \$ en raison de notre pratique administrative consistant à arrondir les attributions à la dizaine d'actions la plus près.
- ³⁾ M. Lopez a également reçu deux paiements additionnels en 2018 totalisant 450 000 \$; ces paiements visaient à le maintenir en poste et à reconnaître son rôle en qualité de chef des finances par intérim.

Chef de l'exploitation

Avec prise d'effet le 12 septembre 2016, Gregory Kiraly a été nommé au poste de chef de l'exploitation de Hydro One. M. Kiraly supervise l'intégralité de la chaîne de valeur liée au transport et à la distribution chez Hydro One, y compris les volets planification, ingénierie, construction, exploitation, entretien et gestion de la végétation/foresterie, la fonction des Services partagés, y compris les installations, les biens immobiliers,

la flotte et la sélection des fournisseurs/approvisionnement, la santé, la sécurité et l'environnement, les solutions informatiques et la filiale Remote Communities.

Avant de se joindre à Hydro One en 2016, M. Kiraly occupait le poste de premier vice-président, Transport et distribution de l'électricité chez Pacific Gas and Electric Company (« PG&E ») à San Francisco, qui achemine de l'énergie sûre et fiable à plus de 16 millions de clients dans le nord et le centre de la Californie. Après s'être joint à PG&E, M. Kiraly a dirigé des efforts qui ont permis d'obtenir les taux de blessures chez les employés les plus faibles de tous les temps, un taux de fiabilité du réseau électrique record pendant sept années consécutives et des gains de productivité et d'efficacité de plus de 500 millions de dollars. Avant de travailler chez PG&E, M. Kiraly a occupé des postes de haut dirigeant dans le secteur de la livraison d'énergie chez Commonwealth Edison à Chicago ainsi que des postes de dirigeant dans le secteur de la distribution du gaz et de l'électricité à la Public Service Electric & Gas Company, à Newark, au New Jersey.

M. Kiraly est titulaire d'un baccalauréat en génie industriel du New Jersey Institute of Technology et d'une maîtrise en administration des affaires spécialisée en finances de l'université Seton Hall. Il est également diplômé du Advanced Management Program (programme de gestion avancée) de l'université Harvard.



Rémunération directe totale cible pour 2018

Rémunération directe totale cible pour 2018	
Salaire de base ¹⁾	568 835 \$
Rémunération incitative à court terme (70 % du salaire de base)	398 185 \$
Rémunération incitative à long terme (195 % du salaire de base) ²⁾	1 072 500 \$
Rémunération directe totale cible	2 039 520 \$

Notes :

- ¹⁾ Le salaire de base de M. Kiraly est passé de 550 000 \$ à la date de son embauche à 575 000 \$ le 1^{er} avril 2018.
- ²⁾ La rémunération incitative à long terme cible est fondée sur le salaire de base de M. Kiraly à la date d'octroi, soit le 1^{er} mars 2018.

Rendement de 2018

Sous la direction de M. Kiraly, Hydro One a obtenu un taux de blessures à signaler de 1,11 par tranche de 200 000 heures travaillées en 2018. Une meilleure surveillance et une meilleure gouvernance, une collaboration entre la direction et les dirigeants syndicaux, ainsi qu'un recentrage sur les éléments essentiels de la sécurité ont contribué à une amélioration d'environ 8,3 % par rapport à 2017 et d'environ 35 % depuis 2015. M. Kiraly a mené à bien un plan d'engagement des employés détaillé en 2018 qui comprenait des rencontres individuelles avec plus de 1 350 employés répartis dans des dizaines d'emplacements sur le terrain en vue de discuter des progrès réalisés et des améliorations à apporter pour livrer de l'électricité sécuritaire, fiable et abordable aux clients.

En 2018, Hydro One a réalisé des progrès importants au chapitre de la fiabilité de la distribution grâce à une réduction d'environ 14,2 % de la durée moyenne des pannes de courant, ce qui représente une réduction

de 1,1 heure par rapport à la mesure de 2017, soit 7,9 heures. Ce résultat est attribuable à la mise en place d'un nouveau programme de gestion de la végétation qui accélère grandement les travaux d'élagage et d'enlèvement d'arbres, à l'application stratégique de mises à niveau de circuits, à la modernisation de l'équipement du réseau et à l'amélioration de l'encadrement de la gestion.

Les gains de productivité opérationnelle et les économies de coûts réalisés en 2018 par Hydro One Limited ont totalisé environ 127,3 millions de dollars, ce qui a largement contribué à un rendement d'environ 135,5 millions de dollars à l'échelle de l'entreprise de Hydro One Limited. Hydro One Limited a généré des gains de productivité et des économies de coûts d'environ 249,9 millions de dollars au cours des trois dernières années, la division de l'exploitation comptant pour environ 90 % du total. En 2018, M. Kiraly a surveillé 36 mesures de productivité visant à réduire les coûts, qui ont permis, notamment, d'améliorer l'approvisionnement, de réduire les véhicules et le matériel, de bonifier les technologies de l'information et d'impartir certaines fonctions, comme la localisation des câbles.

M. Kiraly et son équipe ont mis en service des actifs de transport et de distribution d'une valeur d'environ 1,8 milliard de dollars, conformément aux plans globaux de mise en service d'immobilisations d'une valeur de 1,8 milliard de dollars mis de l'avant par la Commission de l'énergie de l'Ontario. En particulier, l'année 2018 a été la troisième année consécutive où la mise en service d'actifs de transport était réalisée suivant les plans.

M. Kiraly a supervisé deux déploiements d'aide mutuelle transfrontalière de gens et de matériel vers le Maryland et le Massachusetts en mars et vers la Californie en novembre, qui ont été couronnés de succès. Hydro One a été reconnue par l'EEI pour ses efforts exceptionnels en vue de restaurer le service rapidement auprès des clients à la suite de plusieurs tempêtes importantes survenues en Ontario et pour l'aide mutuelle offerte dans le nord-est des États-Unis.

La rémunération incitative à court terme qui a été attribuée à M. Kiraly s'est établie à 158,53 % de sa cible, ce qui reflète le rendement de l'entreprise et l'évaluation du rendement de M. Kiraly effectuée par le conseil par rapport à sa carte de pointage prédéterminée.

Rémunération réelle pour 2018

Rémunération réelle pour 2018			
	2016 (au prorata)	2017	2018
Salaire de base	169 230 \$	550 000 \$	568 835 \$
Rémunération incitative à court terme	166 363 \$	500 000 \$	631 140 \$ ¹⁾
Rémunération incitative à long terme – DVALR	536 372 \$	643 595 \$	536 333 \$
– DVAAR	536 372 \$	428 982 \$	268 166 \$
– options d'achat d'action	s. o.	s. o.	268 125 \$
	1 072 744 \$	1 072 577 \$	1 072 624 \$ ²⁾
Rémunération directe totale	1 408 337 \$	2 122 577 \$	2 272 599 \$

Notes :

¹⁾ Pour 2018, une rémunération incitative à court terme de 631 140 \$ a été attribuée à M. Kiraly, ce qui correspond à 158,53 % de sa cible.

²⁾ Les attributions au titre de la rémunération incitative à long terme présentées ci-dessus ne comprennent pas les équivalents de dividendes gagnés sur les DVAAR et les DVALR. La valeur totale de l'attribution de 1 072 624 \$ diffère de l'attribution cible de 1 072 500 \$ en raison de notre pratique administrative consistant à arrondir les octrois à la dizaine d'actions la plus près.

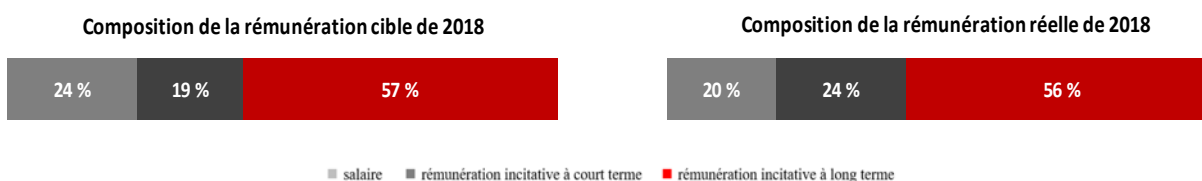
Vice-président directeur et chef de l'expansion de l'entreprise

Avec prise d'effet le 1^{er} mars 2018, Patrick Meneley a été nommé vice-président directeur et chef de l'expansion de l'entreprise de Hydro One. M. Meneley était chargé de diriger la stratégie, l'innovation ainsi que les fusions et acquisitions.

Avant de se joindre à Hydro One en 2018, M. Meneley était vice-président directeur, Services bancaires en gros du Groupe Banque TD et vice-président du conseil et chef à l'échelle mondiale, Services bancaires aux entreprises et de placement chez Valeurs Mobilières TD. M. Meneley a passé 15 ans à bâtir l'une des entreprises de services bancaires aux sociétés et d'investissement les plus importantes du Canada, ainsi qu'une franchise rentable et en croissance aux États-Unis.

M. Meneley est titulaire d'un baccalauréat en commerce (spécialisé) de l'université de la Colombie-Britannique ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires (avec distinction) de l'université Western Ontario.

M. Meneley a démissionné de Hydro One avec prise d'effet le 1^{er} mars 2019.



Rémunération directe totale cible pour 2018

Rémunération directe totale cible pour 2018	
Salaire de base	600 000 \$
Rémunération incitative à court terme (80 % du salaire de base)	480 000 \$
Rémunération incitative à long terme (240 % du salaire de base)	1 440 000 \$
Rémunération directe totale cible	2 520 000 \$

Rendement de 2018

En 2018, conformément à la priorité accordée continuellement par Hydro One à l'efficacité et à la productivité, M. Meneley et son équipe ont réduit les coûts réels de consultation et de personnel de l'équipe chargée de l'expansion de l'entreprise, de la stratégie et de l'innovation en 2018 d'environ 4,9 millions de dollars par rapport à 2017.

M. Meneley a également été à la tête de l'équipe de Hydro One chargée de prévoir l'intégration d'Avista à l'entreprise de Hydro One, en plus de fournir des conseils au sujet des options en matière de structure du capital, d'agence de notation et de financement pour la fusion proposée. Ces travaux ont pris fin lorsque Hydro One Limited et Avista ont convenu de résilier la convention de fusion en janvier 2019.

En août 2018, M. Meneley a assumé la direction de Hydro One Telecom Inc. et mis en œuvre un processus d'examen stratégique détaillé visant à préparer Hydro One Telecom Inc. à mettre en œuvre une stratégie de communications devant répondre aux besoins futurs de l'entreprise de Hydro One. Ces travaux se poursuivent et continueront en 2019.

En 2018, l'équipe chargée de la stratégie et de l'innovation dirigée par M. Meneley a mis en œuvre la première édition du Défi innovation de Hydro One, qui visait à sensibiliser davantage les employés à une culture d'innovation et à soutenir le service à la clientèle et la volonté d'atteindre les objectifs de rentabilité.

La rémunération incitative à court terme qui a été attribuée à M. Meneley s'est établie à 151,93 % de sa cible, ce qui reflète le rendement de l'entreprise et l'évaluation du rendement de M. Meneley effectuée par le conseil par rapport à sa carte de pointage prédéterminée.

Rémunération réelle pour 2018

Rémunération réelle pour 2018	
Salaire de base	503 013 \$
Rémunération incitative à court terme	607 712 \$ ¹⁾
Rémunération incitative à long terme – DVALR	720 022 \$
– DVAAR	359 906 \$
– options d'achat d'actions	359 990 \$
	1 439 918 \$ ²⁾
Rémunération directe totale	2 550 643 \$

Notes :

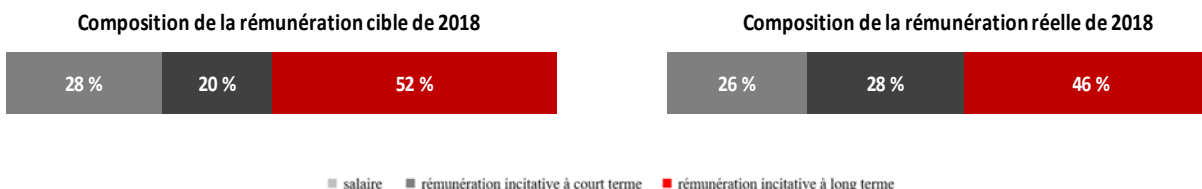
- 1) Pour 2018, une rémunération incitative à court terme de 607 712 \$ a été attribuée à M. Meneley, ce qui correspond à 151,93 % de sa cible au prorata de la durée de ses états de service en 2018.
- 2) Les attributions au titre de la rémunération incitative à long terme présentées ci-dessus ne comprennent pas les équivalents de dividendes gagnés sur les DVAAR et les DVALR. La valeur totale de l'attribution de 1 439 918 \$ diffère de l'attribution cible de 1 440 000 \$ en raison de notre pratique administrative consistant à arrondir les octrois à la dizaine d'actions la plus près.

Vice-président directeur et chef des affaires juridiques

Avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2016, James Scarlett a été nommé vice-président directeur et chef des affaires juridiques de Hydro One. Il est chargé du bureau des affaires juridiques de la Société, y compris le secrétariat aux affaires générales, les affaires réglementaires et le contentieux. De plus, M. Scarlett dirige un certain nombre d'initiatives stratégiques, auxquelles il participe, et il est le conseiller de confiance de l'équipe de haute direction pour un éventail de questions.

Avant de se joindre à Hydro One, M. Scarlett était associé principal chez Torys LLP. Il s'est joint à Torys en mars 2000 et a occupé plusieurs postes de direction au sein du cabinet, y compris celui de responsable du groupe Marchés des capitaux, du groupe Mines et de la stratégie de développement commercial international de Torys. M. Scarlett a également été membre du comité de direction du cabinet de 2009 à 2015. Avant de se joindre à Torys, M. Scarlett était associé dans un autre important cabinet d'avocats canadien. Alors qu'il était au service de ce cabinet, il a occupé des fonctions de premier plan, comme responsable du groupe Sociétés et du groupe Valeurs mobilières et a été membre du conseil d'administration. M. Scarlett a également été détaché à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario en 1987 et en a été nommé le premier directeur, Marchés des capitaux, en 1988, poste qu'il a occupé jusqu'à son retour à la pratique privée en 1990.

M. Scarlett a obtenu son diplôme en droit (J.D.) de l'Université de Toronto en 1981 et son baccalauréat en commerce de l'Université McGill en 1975. En 2015, M. Scarlett a obtenu le titre IAS. A (Institut des administrateurs de sociétés).



Rémunération directe totale cible pour 2018

Rémunération directe totale cible pour 2018	
Salaire de base ¹⁾	537 671 \$
Rémunération incitative à court terme (70 % du salaire de base)	376 370 \$
Rémunération incitative à long terme (195 % du salaire de base) ²⁾	975 000 \$
Rémunération directe totale cible	1 889 041 \$

Notes :

- ¹⁾ Le salaire de base de M. Scarlett est passé de 500 000 \$ à la date de son embauche à 550 000 \$ le 1^{er} avril 2018.
- ²⁾ La rémunération incitative à long terme cible est fondée sur le salaire de base de M. Scarlett à la date d'octroi, soit le 1^{er} mars 2018.

Rendement de 2018

En 2018, M. Scarlett a dirigé plusieurs initiatives stratégiques clés, auxquelles il a participé, tout en gérant les activités quotidiennes de la division des affaires juridiques et réglementaires de Hydro One et le secrétariat aux affaires générales. En plus de son poste de vice-président directeur et chef des affaires juridiques, M. Scarlett a occupé le poste de vice-président directeur, Stratégie de décembre 2017 à mars 2018, après le départ de l'ancien vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise.

M. Scarlett a dirigé l'opération de fusion proposée entre Hydro One Limited et Avista, y compris la négociation et la signature de la convention de fusion pertinente en juillet 2017. Il a dirigé le processus réglementaire qui a obtenu le soutien de toutes les parties en vue de l'obtention des approbations requises des organismes de réglementation et a agi comme témoin clé dans ce processus. Même si Hydro One Limited et Avista ont convenu de résilier la convention de fusion après que la Utilities and Transportation Commission de l'État de Washington et la Public Utilities Commission de l'Idaho eussent rendu leur ordonnance opposant un refus à l'approbation de la fusion, M. Scarlett a joué un rôle de premier plan dans l'obtention des ententes de règlement dans les cinq États où Avista exerce des activités.

En outre, M. Scarlett a dirigé un certain nombre d'autres dossiers, y compris les enquêtes relatives au code de conduite, la transition de l'ancien chef de la direction et de l'ancien conseil, l'établissement des modalités de l'acquisition proposée de Peterborough Distribution Inc., l'élaboration de la position de Hydro One Limited et de Hydro One en réponse à la décision de la CEO à l'égard du traitement des actifs d'impôts différés liés au PAPE, le dépôt de divers documents auprès de la CEO et la présidence du comité des normes de fiabilité et de conformité de la Société.

En 2018, M. Scarlett a également mené à bien la renégociation du contrat de Hydro One avec son principal fournisseur de services, Inergi LP, en ce qui a trait aux activités liées aux technologies de l'information et au service à la clientèle.

Vers la fin de 2018, M. Scarlett a dirigé la mise au point et le lancement réussi du programme de gestion des risques liés à la fraude, du programme de lutte contre la corruption et le plan de communication en cas de crise lié à des plaintes de harcèlement de Hydro One Limited et de Hydro One.

La rémunération incitative à court terme qui a été attribuée à M. Scarlett s'est établie à 159,53 % de sa cible, ce qui reflète le rendement de l'entreprise et l'évaluation du rendement de M. Scarlett effectuée par le conseil par rapport à sa carte de pointage prédéterminée.

Rémunération réelle pour 2018

	2016 (au prorata)	2017	2018
Salaire de base	167 307 \$	500 000 \$	537 671 \$
Rémunération incitative à court terme	166 227 \$	465 220 \$	600 224 \$ ¹⁾
Rémunération incitative à long terme – DVALR	449 944 \$	540 047 \$	487 576 \$
– DVAAR	449 944 \$	360 113 \$	243 788 \$
– options d'achat d'actions	s. o.	s. o.	243 746 \$
	1 072 744 \$	1 072 577 \$	1 072 624 \$ ²⁾
Rémunération directe totale	1 233 422 \$	1 865 380 \$	2 113 005 \$

Notes :

- 1) Pour 2018, une rémunération incitative à court terme de 600 224 \$ a été attribuée à M. Scarlett, ce qui correspond à 159,53 % de sa cible.
- 2) Les attributions au titre de la rémunération incitative à long terme présentées ci-dessus ne comprennent pas les équivalents de dividendes gagnés sur les DVAAR et les DVALR. La valeur totale de l'attribution de 975 110 \$ diffère de l'attribution cible de 975 000 \$ en raison de notre pratique administrative consistant à arrondir les octrois à la dizaine d'actions la plus près.

III. Renseignements détaillés sur la rémunération

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau qui suit présente la rémunération gagnée par les membres de la haute direction visés pour les exercices clos les 31 décembre 2018, 2017 et 2016, selon le cas. Toutes les attributions fondées sur des actions et les attributions fondées sur des options indiquées ci-après sont réglées en actions ordinaires de Hydro One Limited.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$) ⁶⁾	Attributions fondées sur des actions (\$) ⁷⁽⁸⁾	Attributions fondées sur des options (\$) ⁷⁾	Régimes incitatifs annuels (\$) ⁹⁾	Régimes incitatifs à long terme (\$)	Valeur des régimes de retraite (\$)	Autre rémunération (\$) ¹⁰⁽¹¹⁾	Rémunération totale (\$)
Rémunération aux termes de régimes incitatifs non fondée sur des titres de capitaux propres (\$)									
Paul Dobson ¹²⁾	2018	503 013	2 549 856	449 995	1 507 168	s. o.	28 384	0	5 038 416
Chef de la direction par intérim	2017	--	--	--	--	--	--	--	--
	2016	--	--	--	--	--	--	--	--
Chris Lopez ¹⁾	2018	320 585	266 513	0	655 852	s. o.	28 612	125 808	1 397 370
Chef des finances par intérim	2017	310 170	255 110	s. o.	162 678	s. o.	19 903	5 064	752 925
	2016	39 344	0	s. o.	22 227	s. o.	1 592	0	63 163
Gregory Kiraly	2018	568 835	804 499	268 125	631 140	s. o.	50 555	0	2 323 154
Chef de l'exploitation	2017	550 000	1 072 577	s. o.	500 000	s. o.	42 981	s. o.	2 165 558
	2016	169 230	1 072 744	s. o.	166 363	s. o.	8 630	s. o.	1 416 967
Patrick Meneley	2018	503 013	1 079 928	359 990	607 712	s. o.	28 384	0	2 579 027
Vice-président	2017	--	--	--	--	--	--	--	--
directeur et chef de l'expansion de l'entreprise	2016	--	--	--	--	--	--	--	--

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$) ⁶⁾	Attributions fondées sur des actions (\$) ⁷⁾⁽⁸⁾	Attributions fondées sur des options (\$) ⁷⁾	Rémunération aux termes de régimes incitatifs non fondée sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur des régimes de retraite (\$)	Autre rémunération (\$) ¹⁰⁾⁽¹¹⁾	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels (\$) ⁹⁾	Régimes incitatifs à long terme (\$)			
James Scarlett	2018	537 671	731 364	243 746	600 224	s. o.	47 111	15 998	2 176 114
Vice-président	2017	500 000	900 160	s. o.	465 220	s. o.	39 973	10 961	1 916 314
directeur et chef des affaires juridiques	2016	167 307	899 888	s. o.	166 227	s. o.	8 653	s. o.	1 242 075
Mayo Schmidt ¹⁾	2018	636 924	3 104 991	0	700 616	s. o.	77 538	420 769	4 940 838
Ancien président et	2017	1 082 054	3 542 265	s. o.	1 450 000	s. o.	89 423	25 980	6 189 722
chef de la direction	2016	850 000	2 379 948	s. o.	1 170 000	s. o.	64 024	20 081	4 484 053
Ferio Pugliese ³⁾⁽⁴⁾	2018	338 904	1 517 963	505 932	0	s. o.	37 771	11 616	2 412 186
Ancien vice-président	2017	525 000	945 022	s. o.	480 000	s. o.	41 285	11 509	2 002 816
directeur, Service clientèle et Affaires générales	2016	163 557	2 344 954 ⁵⁾	s. o.	163 093	s. o.	7 955	192 787	2 872 346

Notes :

- 1) Le 11 juillet 2018, M. Schmidt a quitté son poste de président et chef de la direction et M. Dobson a été nommé président et chef de la direction par intérim. M. Dobson a été nommé initialement au poste de chef des finances le 1^{er} mars 2018. Il a conservé son poste de chef des finances jusqu'à ce que M. Lopez soit nommé chef des finances par intérim avec prise d'effet le 6 septembre 2018.
- 2) En reconnaissance des valeurs estimatives au titre du RICT et du RILT auxquelles il a renoncé lorsqu'il a quitté son employeur précédent, M. Dobson a reçu les attributions compensatoires suivantes :
 - un paiement non récurrent en espèces de 550 000 \$;
 - une attribution non récurrente de DVAAR de 2018 équivalant à 1 199 953 \$ (reflétant 58 080 droits), dont 33 % des droits ont été acquis le 28 février 2019 et les 67 % restants devant l'être le 28 février 2020.
- 3) M. Pugliese a reçu deux attributions de titres de capitaux propres en 2018; la première a eu lieu le 1^{er} mars 2018, qui correspondait à son attribution annuelle au titre du RILT, et la deuxième a eu lieu le 21 mars 2018, en fonction d'un cours de l'action de 20,66 \$ et de 20,84 \$, respectivement, en reconnaissance d'un portefeuille élargi. M. Pugliese a remis sa démission en qualité de vice-président directeur, Service clientèle et Affaires générales le 10 juillet 2018.
- 4) M. Pugliese a reçu un paiement incitatif non récurrent pour rendre compte de la part proportionnelle de la prime atteinte à hauteur de la cible auprès de son employeur précédent. Ce paiement a été versé au début de 2017, simultanément au traitement du paiement au titre du RICT de Hydro One pour 2016.
- 5) En reconnaissance de la valeur estimative du RILT à laquelle il a renoncé lorsqu'il a quitté son employeur précédent, M. Pugliese a reçu les attributions compensatoires de titres de capitaux propres suivantes au moment de son embauche en 2016 :
 - une attribution non récurrente de DVALR de 2016 équivalant à 699 901 \$ (sous réserve de l'arrondissement), dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2018 (période de référence : du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018) et conditionnelle aux modalités normales des autres DVALR de 2016, y compris le résultat par action par rapport aux cibles de rendement et le maintien d'un taux de dividende annualisé minimal;
 - une attribution non récurrente de DVAAR de 2016 équivalant à 699 901 \$ (sous réserve de l'arrondissement), dont les droits ont été acquis à raison de 50 % en mai 2017 et de 50 % en mai 2018.
- 6) Les salaires de base présentés correspondent aux sommes réellement versées pour les exercices 2016, 2017 et 2018, selon le cas. Le salaire de base de 2018 de M. Schmidt a été établi au prorata en fonction de la date de son départ (le 11 juillet 2018) et le salaire de base de M. Pugliese a été établi au prorata en fonction de la date à laquelle il a remis sa démission (le 10 juillet 2018). Dans le cas des autres membres de la haute direction visés, cela représente le montant proportionnel de leur salaire de base respectif, selon le cas, en fonction de l'année de leur entrée en fonction au sein de la Société. Les salaires de base de 2018 de MM. Dobson et Meneley représentent le montant proportionnel de leur salaire de base à partir de la date de leur embauche (le 1^{er} mars 2018) jusqu'au 31 décembre 2018. Le salaire de base de 2018 de M. Lopez représente un salaire de 313 500 \$ du 1^{er} janvier 2018 au 31 mars 2018 et un salaire de 322 905 \$ du 1^{er} avril 2018 au 31 décembre 2018.

- 7) Chacun des membres de la haute direction visés est admissible à recevoir une attribution annuelle au titre du RILT qui est conforme aux pratiques du marché et d'un montant comparable à celui des sociétés faisant partie du groupe de comparaison selon la définition du conseil. La répartition des instruments qui forment l'attribution au titre du RILT est déterminée chaque année et peut varier d'une année à l'autre au gré du conseil. En 2016, tous les membres de la haute direction visés étaient admissibles à recevoir une attribution au titre du RILT exprimée en pourcentage de leur salaire de base et divisée à parts égales entre les DVALR et les DVAAR. En 2017, les DVALR et les DVAAR représentaient respectivement 60 % et 40 % de l'attribution au titre du RILT. En 2018, sauf dans le cas de M. Lopez, les DVALR, les DVAAR et les options représentaient 50 %, 25 % et 25 % de l'attribution au titre du RILT, respectivement (les DVALR, les DVAAR et les options étant appelés collectivement les « attributions »). Le nombre de DVALR et de DVAAR attribués aux termes des attributions a été déterminé en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de Hydro One Limited à la date d'octroi des attributions. Le nombre d'options octroyées a été établi au moyen du cours des actions ordinaires de Hydro One Limited le 1^{er} mars 2018, soit 20,66 \$, ou le 21 mars 2018, soit 20,84 \$, et d'une valeur de 10 % (plutôt que la valeur de 8,0 % calculée selon le modèle d'évaluation Black-Scholes que Hydro One Limited et la Société utilisent pour calculer la juste valeur comptable). La juste valeur à la date d'octroi par option s'élevait à 2,07 \$, ce qui est 0,41 \$ plus élevé que la juste valeur comptable de 1,66 \$. L'écart est attribuable au ratio d'évaluation minimale de 10 %, qui réduit le nombre d'options octroyées. Pour M. Schmidt, l'attribution totale au titre du RILT de 2018 correspondait à 345 % de son salaire de base annualisé composé de DVALR, de DVAAR et d'options. Les 500 970 options de M. Schmidt, évaluées à 1 035 004 \$ à la date d'octroi, ont été annulées au moment de son départ sans contrepartie. Pour M. Schmidt, l'attribution au titre du RILT de 2017 représentait 280 % de son salaire de base établi au prorata pour la période allant du 1^{er} janvier au 3 mai 2017, et 330 % de son salaire de base établi au prorata pour la période allant du 4 mai au 31 décembre 2017. Des équivalents de dividendes s'accumulent à l'égard des DVALR et des DVAAR, conformément aux critères de rendement et/ou d'acquisition des droits. Les montants indiqués ne tiennent pas compte des équivalents de dividendes obtenus à l'égard des DVALR, des DVAAR et des DDVA de la direction, selon le cas. Les montants accumulés au titre des équivalents de dividendes liés aux DVALR et aux DVAAR par les membres de la haute direction visés en 2016, en 2017 et en 2018 s'établissent comme suit : M. Schmidt – 61 942 \$ (2016), 179 269 \$ (2017) et 184 027 \$ (2018 jusqu'à la date de son départ). Les DVAAR et les DVALR de M. Schmidt ont cessé d'accumuler des équivalents de dividendes à partir de la date de son départ et ont été annulés en contrepartie de paiements en espèces qui seront reçus conformément aux calendriers d'acquisition des droits relatifs aux DVAAR et aux DVALR.
- 8) La juste valeur des DVALR et des DVAAR a été calculée en multipliant le nombre d'unités attribuées par le cours de clôture des actions ordinaires de Hydro One Limited à la date d'attribution. La valeur des attributions a été établie en pourcentage du salaire de base, lequel est fixé selon des données comparatives.
- 9) Les attributions au titre du régime incitatif à court terme sont octroyées pour l'exercice indiqué, sont établies en pourcentage du salaire de base et sont payées avant le 1^{er} avril de l'exercice suivant. Les membres de la haute direction peuvent choisir de recevoir une partie ou la totalité de leurs attributions au titre du régime incitatif à court terme sous forme de DDVA de la direction. Le montant indiqué pour M. Dobson comprend un paiement non récurrent de 550 000 \$ reflétant le RICT auquel il a renoncé lorsqu'il a quitté son employeur précédent. Le montant indiqué pour M. Lopez en 2018 comprend deux paiements de maintien en poste ou de reconnaissance totalisant 450 000 \$. Dans le cas de M. Schmidt, sa cible au titre du RICT de 2018 a été établie au prorata en fonction de la cible à la date de son départ. M. Schmidt a choisi de recevoir la totalité de son attribution au titre de la rémunération incitative à court terme en DDVA de la direction en 2017. M. Lopez a choisi de recevoir la totalité de son attribution au titre de la rémunération incitative à court terme en DDVA de la direction en 2017 et en 2018. M. Scarlett a choisi de recevoir la totalité de son attribution au titre de sa rémunération incitative à court terme en DDVA de la direction en 2017.
- 10) Aucun des membres de la haute direction visés n'a droit à des avantages indirects ou à d'autres avantages personnels dont la valeur globale dépasse 50 000 \$ ou 10 % de son salaire de base annualisé. M. Schmidt a touché un paiement de 400 000 \$ au lieu de ses avantages complémentaires de retraite dans le cadre de son départ, compte non tenu de ses prestations au titre du régime de retraite à cotisations déterminées et de 20 769 \$ à l'égard des cotisations d'employeur à son RAE. M. Lopez a reçu une indemnité de déménagement additionnelle de 116 216 \$ et la somme de 9 592 \$ à l'égard des cotisations d'employeur à son RAE.
- 11) M. Lopez et M. Scarlett participent au RAE à l'intention des employés non syndiqués. Les sommes comprennent la cotisation de Hydro One Limited au RAE pour le compte du membre de la haute direction visé. Dans le cas de M. Schmidt, le montant indiqué pour 2017 représente les cotisations de Hydro One Limited au RAE versées en 2017, ainsi que les cotisations versées à l'égard de décembre 2016 mais réglées en janvier 2017. Le montant indiqué pour 2018 pour M. Schmidt comprend la cotisation de Hydro One Limited au RAE jusqu'à la date de son départ.

- 12) Dans le cas de M. Schmidt, le montant indiqué pour 2016 tient compte du montant en dollars après impôt qui a été viré à son profit dans un régime enregistré d'épargne-retraite.

Attributions fondées sur des actions et attributions fondées sur des options en cours

Le tableau suivant présente de façon détaillée les attributions fondées sur des options et les attributions fondées sur des actions de Hydro One Limited des membres de la haute direction visés, selon le cours des actions ordinaires de Hydro One Limited à la fermeture des marchés le 31 décembre 2018.

Nom	Attributions fondées sur des options ¹⁾				Attributions fondées sur des actions		
	Nombre de titres sous-jacents des options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'échéance des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Nombre d'actions ou de droits à la valeur d'actions non acquis ²⁾	Valeur de marché ou de règlement des attributions fondées sur des actions non acquises (\$) ²⁾	Valeur de marché ou de règlement des attributions fondées sur des actions acquises n'ayant pas été réglées ou distribuées (\$) ³⁾
Paul Dobson ⁴⁾	217 810	20,66	28 février 25	s. o.	129 101	2 614 295	s. o.
Chris Lopez	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	24 818	502 564	155 621
Gregory Kiraly	129 780	20,66	28 février 25	s. o.	88 349	1 789 067	665 860
Patrick Meneley	172 740	20,84	28 février 25	s. o.	53 631	1 086 027	s. o.
James Scarlett	117 980	20,66	28 février 25	s. o.	76 991	1 559 067	1 012 338
Mayo Schmidt ⁵⁾	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	309 257	6 197 437	1 049 003
Ferio Pugliese ⁶⁾	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.

Notes :

- 1) Le conseil a octroyé des attributions fondées sur des options à tous les membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Lopez, en 2018. Le nombre d'options octroyées a été établi au moyen du cours de l'action le 1^{er} mars 2018, soit 20,66 \$, dans le cas de MM. Schmidt, Dobson, Kiraly, Scarlett et Pugliese, et le 21 mars 2018, soit 20,84 \$, dans le cas de MM. Meneley et Pugliese, et d'une valeur de 10 % (plutôt que la valeur calculée selon le modèle d'évaluation Black-Scholes d'environ 8,0 %). Les 500 970 options de M. Schmidt, évaluées à 1 035 004 \$ à la date d'octroi, ont été annulées à la date de son départ sans contrepartie.
- 2) Les montants comprennent la totalité des DVALR et des DVAAR dont les droits ne sont pas acquis et qui ont été octroyés depuis 2016, y compris les équivalents de dividendes. Les montants supposent que les DVALR sont acquis à hauteur de la cible. Les montants indiqués pour M. Schmidt ont été établis en fonction du cours de l'action le 29 juin 2018, soit 20,04 \$, et d'un facteur de rendement cible au titre des DVALR de 100 %. Les DVAAR et les DVALR de M. Schmidt ont cessé d'accumuler des équivalents de dividendes à la date de son départ et ont été annulés en échange de paiements en espèces devant être reçus conformément aux calendriers d'acquisition des droits des DVAAR et des DVALR. Le 31 décembre 2018, une tranche de 2 137 522 \$ des 6 197 437 \$ a été versée à M. Schmidt en espèces au lieu des DVAAR et des DVALR de 2016 à hauteur de la cible.
- 3) Le montant total représente la valeur des attributions au titre de la rémunération incitative à court terme que les membres de la haute direction visés ont choisi volontairement de recevoir sous forme de DDVA de la direction ainsi que les équivalents de dividendes obtenus à titre de DDVA de la direction additionnels, en plus des DVALR de 2016 pour MM. Kiraly et Scarlett, dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2018, mais qui ont été libérés en faveur des participants à la suite de l'approbation de la carte de pointage relative aux DVALR de 2016 à 2018 à la réunion du conseil de février 2019 (en fonction d'un multiplicateur de DVALR de 142,86 %). Les DDVA de la direction de M. Schmidt ont également été fixés en fonction du cours de l'action le 29 juin 2018 et ont continué d'accumuler des équivalents de dividendes jusqu'à leur paiement le 11 janvier 2019.

- 4) En reconnaissance de la valeur estimative au titre du RILT à laquelle il a renoncé lorsqu'il a quitté son employeur précédent, M. Dobson a reçu ce qui suit, qui est une attribution compensatoire :
- une attribution non récurrente de DVAAR de 2018 équivalant à 1 199 933 \$ (reflétant 58 080 droits), dont 33 % des droits ont été acquis le 28 février 2019 et les 67 % restants devant l'être le 28 février 2020.
- 5) Toutes les options d'achat d'actions de M. Schmidt ont été annulées sans contrepartie à la date de son départ. Le 31 décembre 2018, les DVALR et les DVAAR de 2016 de M. Schmidt ont été acquis en fonction du cours de l'action le 29 juin 2018, soit 20,04 \$, et du rendement cible (100 %) en ce qui concerne les DVALR. Cette somme a été versée en espèces le 11 janvier 2019 et les DVALR et les DVAAR correspondants ont été annulés simultanément.
- 6) Dans le cadre de la démission volontaire de M. Pugliese, tous les titres de capitaux propres en circulation ont été perdus.

Attributions au titre des régimes incitatifs – Valeur des droits acquis ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Nom et poste principal	Attributions fondées sur des options – valeur des droits acquis pendant l'exercice (\$)¹)	Attributions fondées sur des actions – valeur des droits acquis pendant l'exercice (\$)²)	Rémunération au titre des régimes incitatifs non fondés sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée pendant l'exercice (\$)³)
Paul Dobson <i>Président et chef de la direction par intérim</i>	s. o.	s. o.	1 507 168
Chris Lopez <i>Chef des finances par intérim</i>	s. o.	153 258	655 852
Gregory Kiraly <i>Chef de l'exploitation</i>	s. o.	1 131 954	631 140
Patrick Meneley <i>Vice-président directeur et chef de l'expansion de l'entreprise</i>	s. o.	s. o.	607 712
James Scarlett <i>Vice-président directeur et chef des affaires juridiques</i>	s. o.	1 389 730	600 224
Mayo Schmidt <i>Ancien président et chef de la direction</i>	s. o.	2 137 522	700 616
Ferio Pugliese⁴) <i>Ancien vice-président directeur, Service clientèle et Affaires générales</i>	s. o.	279 854	s. o.

Notes :

- ¹) Le conseil a octroyé des attributions fondées sur des options en 2018. Toutes les options de M. Schmidt et celles de M. Pugliese ont été annulées sans contrepartie à la date de son départ et à la date de sa démission volontaire, respectivement. Le 31 décembre 2018, les octrois de DVALR et de DVAAR de 2016 de M. Schmidt ont été acquis en fonction du cours de l'action

le 29 juin 2018, soit 20,04 \$, et d'un rendement cible (100 %) en ce qui concerne les DVALR. Ce montant a été versé le 11 janvier 2019.

- 2) La valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis, le cas échéant, au cours de l'exercice tient compte de la valeur des équivalents de dividendes gagnés. Ce montant comprend les DVALR et les DVAAR octroyés en 2016 (dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2018) en plus de la valeur des DDVA de la direction octroyés en février 2018 relativement à l'attribution au titre de la rémunération incitative à court terme de 2017 pour les membres de la haute direction visés qui ont choisi de recevoir des DDVA de la direction. Les valeurs indiquées ci-dessus sont fondées sur le cours d'une action ordinaire de Hydro One Limited au moment de l'acquisition des droits. Les DVAAR de 2016 octroyés à M. Pugliese en reconnaissance du RILT auquel il a renoncé lorsqu'il a quitté son employeur précédent ont été acquis en mai 2018.
- 3) Cette colonne comprend le montant entier des attributions au titre de la rémunération incitative à court terme, même si un membre de la haute direction visé a choisi d'en recevoir la totalité ou une partie sous forme de DDVA de la direction. L'attribution au titre de la rémunération incitative à court terme de 2018 de M. Schmidt a été établie au prorata à la date de son départ, soit le 11 juillet 2018. Pour MM. Dobson et Lopez, le montant comprend des attributions compensatoires à court terme de 550 000 \$ et de 450 000 \$, respectivement.
- 4) En reconnaissance de la valeur estimative du RILT auquel il a renoncé lorsqu'il a quitté son employeur précédent, M. Pugliese a reçu des attributions fondées sur des titres de capitaux propres incitatives d'intéressement au moment de son embauche en 2016. Une tranche des droits afférents à ces attributions ont été acquis en mai 2018.

Régime de retraite à cotisations déterminées

Tous les membres de la haute direction visés participent au RRCD de Hydro One, lequel vise :

- à intéresser et à maintenir en poste les employés;
- à réduire et à stabiliser les coûts au fil du temps comparativement au RRPD de Hydro One;
- à promouvoir le partage de la responsabilité de l'épargne de retraite entre Hydro One et ses employés.

Le tableau qui suit présente sommairement les modalités principales du régime de retraite à cotisations déterminées de Hydro One.

Admissibilité	Tous les nouveaux employés non syndiqués embauchés le 30 septembre 2015 ou après cette date. Tous les membres de la haute direction visés participent au RRCD de Hydro One.
Cotisations de l'employé	Cotisation obligatoire correspondant à au moins à 4 % des gains ouvrant droit à pension et à au plus 6 % des gains ouvrant droit à pension, sous réserve du plafond indiqué dans le graphique figurant à la rubrique « Régime complémentaire » ci-après.
Cotisations de l'employeur	Hydro One verse des cotisations correspondant à celles de l'employé.
Gain ouvrant droit à pension	Salaire de base, majoré de la rémunération incitative à court terme réelle (au plus 50 % du salaire de base).
Régime complémentaire	Une fois que les cotisations totales de l'employé et de l'employeur pour l'année civile ont atteint le niveau maximal autorisé aux termes du régime de retraite enregistré, comme le prévoit la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada), l'employé cesse de cotiser. Des cotisations d'employeur théoriques sont attribuées à un compte au titre du régime de retraite complémentaire théorique au profit de l'employé. Le régime de retraite complémentaire théorique a été approuvé par le conseil le 8 décembre 2017 et remplace un régime d'épargne non enregistré auquel étaient effectuées des cotisations d'employeur établies déduction faite des impôts.

Le tableau suivant présente un sommaire de l'information concernant les membres de la haute direction visés qui participaient au régime de retraite à cotisations déterminées et au régime complémentaire de Hydro One au 31 décembre 2018¹⁾.

Nom	Valeur accumulée à l'ouverture de l'exercice (\$)	Éléments rémunératoires (\$)	Valeur accumulée à la clôture de l'exercice (\$)
Paul Dobson <i>Président et chef de la direction par intérim</i>	0	28 384	27 527
Chris Lopez <i>Chef des finances par intérim</i>	22 471	28 612	49 971
Gregory Kiraly <i>Chef de l'exploitation</i>	53 855	50 555	102 917
Patrick Meneley <i>Vice-président directeur et chef de l'expansion de l'entreprise</i>	0	28 384	27 668
James Scarlett <i>Vice-président directeur et chef des affaires juridiques</i>	52 574	47 111	100 593
Mayo Schmidt ²⁾ <i>Ancien président et chef de la direction</i>	162 729	77 538	65 865
Ferio Pugliese ³⁾ <i>Ancien vice-président directeur, Service clientèle et Affaires générales</i>	51 615	37 771	0

Notes :

- 1) En ce qui concerne les membres de la haute direction visés, les totaux tiennent compte des montants après impôts versés dans le régime complémentaire et le régime d'épargne non enregistré précédant au profit de ces derniers.
- 2) À la fin de l'exercice, M. Schmidt avait transféré ses prestations de retraite, sauf celles de son régime complémentaire, qui seront versées en cinq versements annuels égaux.
- 3) À la fin de l'exercice, M. Pugliese avait transféré ses prestations de retraite.

Régime de retraite à prestations déterminées

Hydro One Inc. a établi le RRPD de Hydro One le 31 décembre 1999. Hydro One Inc. gère et investit les actifs et les passifs de la caisse de retraite en qualité d'administrateur du RRPD de Hydro One. Le RRPD de Hydro One procure des prestations fondées sur le salaire moyen le plus élevé de chacun des participants au moment de sa cessation d'emploi ou de son départ à la retraite. Les employés non syndiqués qui étaient admissibles au RRPD de Hydro One en date du 30 septembre 2015 continuent d'y participer. Les employés non syndiqués nouvellement embauchés n'accumulent pas de services décomptés aux termes du RRPD de Hydro One pour leurs services après le 30 septembre 2015 (toutefois, il est possible de racheter les prestations de retraite au titre des services passés aux termes du RRPD de Hydro One dans certaines circonstances).

Le régime de retraite complémentaire à prestations déterminées de Hydro One (le *régime de retraite complémentaire*) procure des prestations qui dépassent les plafonds imposés par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) et qui ne peuvent être fournies aux termes du RRPD de Hydro One. Le régime de retraite complémentaire n'est pas capitalisé et les prestations versées aux termes de ce régime le sont par prélèvements sur les revenus généraux. Les obligations de Hydro One Inc. à l'égard des participants au régime de retraite complémentaire sont garanties par une lettre de crédit.

Aucun des membres de la haute direction visés actuels ne participe au RRPD ou au régime de retraite complémentaire de Hydro One.

Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Les membres de la haute direction visés ont chacun conclu un contrat de travail régissant les modalités de leur emploi. Le tableau qui suit présente les sommes auxquelles les membres de la haute direction visés auraient droit en cas de cessation d'emploi, selon divers scénarios.

Élément de rémunération	Démission¹⁾	Départ à la retraite²⁾	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante³⁾⁴⁾⁵⁾	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante/démission pour un motif sérieux à la suite d'un changement de contrôle (double élément déclencheur)⁶⁾⁷⁾⁸⁾	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante
Indemnité de départ	Aucune	Aucune	2 fois le total du salaire de base majoré de la moins élevée des sommes suivantes : i) la prime annuelle moyenne pour les trois derniers exercices ou ii) la prime cible pour l'année de cessation d'emploi	Identique à l'indemnité prévue en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Aucune
Salaire de base	Le salaire de base prend fin	Le salaire de base prend fin	Le salaire de base prend fin	Le salaire de base prend fin	Le salaire de base prend fin
Rémunération incitative annuelle	Attribution frappée de déchéance	Attribution calculée au prorata	Attribution calculée au prorata	Attribution calculée au prorata	Attribution frappée de déchéance
DVAAR	Les attributions dont les droits ne sont pas acquis sont frappées de déchéance	Les droits continuent d'être acquis suivant le calendrier d'acquisition	Les attributions dont les droits ne sont pas acquis expirent à la date de cessation d'emploi, sauf si la cessation d'emploi se produit après cinq années de service ⁴⁾ <u>ou</u> dans les 24 mois suivant un changement de contrôle ⁶⁾	Les conséquences varient selon les circonstances entourant le changement de contrôle ⁸⁾	Attribution frappée de déchéance
DVALR	Les attributions dont les droits ne sont pas acquis sont frappées de déchéance	Les droits continuent d'être acquis suivant le calendrier d'acquisition	Les attributions dont les droits ne sont pas acquis expirent à la date de cessation d'emploi, sauf si la cessation d'emploi se produit après cinq années de service ⁴⁾ <u>ou</u> dans les 24 mois suivant un changement de contrôle ⁶⁾	Les conséquences varient selon les circonstances entourant le changement de contrôle ⁸⁾	Attribution frappée de déchéance
Pension	Le participant a droit à la pension accumulée	Le participant a droit à la pension accumulée	Le participant a droit à la pension accumulée	Le participant a droit à la pension accumulée	Le participant a droit à la pension accumulée

Élément de rémunération	Démission ¹⁾	Départ à la retraite ²⁾	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante ³⁾⁴⁾⁵⁾	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante/démission pour un motif sérieux à la suite d'un changement de contrôle (double élément déclencheur) ⁶⁾⁷⁾⁸⁾	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante
Options et droits à la plus-value d'actions	Les attributions dont les droits ne sont pas acquis sont frappées de déchéance	Les droits continuent d'être acquis suivant le calendrier d'acquisition	Les attributions dont les droits ne sont pas acquis expirent à la date de cessation d'emploi, sauf si la cessation d'emploi se produit après cinq années de service ⁴⁾ ou dans les 24 mois suivant un changement de contrôle ⁶⁾	Les conséquences varient selon les circonstances entourant le changement de contrôle ⁸⁾	Attribution frappée de déchéance
Assurance maladie et bien-être collective	Les avantages prennent fin	Les avantages prennent fin	Les avantages se poursuivent pendant une période pouvant aller jusqu'à 24 mois	Les avantages se poursuivent pendant une période pouvant aller jusqu'à 24 mois	Les avantages prennent fin

Notes :

- 1) Les membres de la haute direction visés peuvent quitter volontairement leur emploi en tout temps en donnant un préavis de 30 jours par écrit au conseil conformément à leur convention de maintien en poste. L'ancien conseil a renoncé à l'exigence relative à la remise d'un préavis de trois mois par écrit au moment de la démission de M. Pugliese.

Au quatrième trimestre de 2018 et au premier trimestre de 2019, la Société a conclu des conventions de maintien en poste avec les membres de la haute direction visés, qui sont alors demeurés en poste, parmi d'autres membres de la haute direction. Selon les conventions de maintien en poste, en cas de démission à certaines dates déterminées en 2019 (allant du 28 février 2019 au 1^{er} septembre 2019, selon le membre de la haute direction visé) ou après ces dates, chaque membre de la haute direction visé bénéficiera de ce qui suit :

- i) de rémunérations incitatives à court et à long terme établies au prorata (à hauteur de la cible) pour les heures travaillées au cours de l'exercice 2019;
- ii) de l'acquisition immédiate des droits afférents aux DVAAR en cours payables en fonction du cours des actions ordinaires de Hydro One Limited à la date de démission ou, si cette somme est supérieure, de 19,41 \$ (19,40 \$ dans le cas de M. Lopez);
- iii) de l'acquisition immédiate des droits afférents aux DVALR en cours calculés en fonction d'un niveau de rendement cible hypothétique et payables en fonction du cours des actions ordinaires de Hydro One Limited à la date de démission ou, si cette somme est supérieure, de 19,41 \$ (19,40 \$ dans le cas de M. Lopez);
- iv) de l'acquisition immédiate des droits afférents aux options, les options devenant susceptibles d'exercice et le demeurant jusqu'à la date d'échéance initiale;
- v) du maintien des avantages sociaux jusqu'au 24^e mois suivant le dernier jour d'emploi réel du membre de la haute direction visé ou, si cette date est antérieure, la date à laquelle le membre de la haute direction visé obtient une couverture de rechange aux termes d'un régime d'avantages sociaux d'un nouvel employeur, étant entendu que les prestations d'invalidité cesseront le dernier jour d'emploi.

Si un membre de la haute direction visé démissionne conformément aux modalités de sa convention de maintien en poste, aucune indemnité de départ ne lui sera payable.

- 2) Un membre de la haute direction sera considéré comme ayant « pris sa retraite » s'il a remis un préavis de six mois avec l'approbation du conseil, s'il respecte les conditions auxquelles le conseil peut assujettir son approbation ainsi que les conditions qui peuvent être raisonnablement imposées pour faciliter la transition, et s'il ne reçoit aucune indemnité de départ ou allocation de retraite en espèces ou quelque autre prestation équivalente. Si ces critères ne sont pas respectés, la cessation

d'emploi sera traitée comme une démission et les dispositions de cessation d'emploi appropriées s'appliqueront. L'ancien conseil a renoncé à l'exigence relative à la remise d'un préavis de six mois par écrit au moment du départ de M. Schmidt.

- 3) Le paiement des sommes en question est conditionnel à la remise d'une quittance complète et définitive à Hydro One Limited et à la Société, selon le cas, et au respect des engagements postérieurs à l'emploi applicables ayant trait à la non-concurrence, à la non-sollicitation et au non-dénigrement ainsi qu'au maintien de la confidentialité des renseignements confidentiels de Hydro One.
- 4) Le 15 mai 2018, l'ancien conseil a approuvé une modification du RILT afin qu'il prévoie que, en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, si le participant compte cinq (5) années de service et n'a commis aucun acte ni aucune omission qui a ou pourrait porter préjudice à la Société ou à sa réputation, les droits afférents à une tranche proportionnelle des attributions du participant seront acquis.
- 5) M. Lopez a droit à une fois la somme du salaire de base et de la moins élevée des sommes suivantes : i) la prime annuelle moyenne pour les trois exercices précédents et ii) la prime cible pour l'année de cessation d'emploi, étant entendu que, si M. Lopez n'a pas travaillé pendant trois années civiles complètes au moment de la cessation d'emploi, il n'a droit qu'à la somme indiquée en ii). L'assurance maladie et bien-être collective de M. Lopez sera maintenue pendant 12 mois.
- 6) Le traitement s'applique uniquement à la cessation d'emploi par la Société sans cause juste et suffisante ou par le membre de la haute direction pour un motif sérieux dans les 24 mois qui suivent un changement de contrôle, et s'applique uniquement aux attributions effectuées avant le changement de contrôle. Un changement de contrôle n'entraînant pas une cessation d'emploi par Hydro One ou une cessation d'emploi par l'employé pour un motif sérieux n'ouvre droit à aucune prestation. Le terme « motif sérieux » désigne, notamment, certaines mesures gouvernementales (visant des membres de la haute direction visés déterminés), une modification défavorable importante du titre, des responsabilités ou des pouvoirs, une modification défavorable importante des liens ou des relations hiérarchiques, une réduction importante du salaire de base ou des possibilités de rémunération à court et à long terme, une modification importante du principal lieu d'emploi du membre de la haute direction, une réduction considérable de la capacité de la Société de poursuivre sa croissance grâce à des acquisitions à la suite de certains événements entraînant un changement de contrôle ou la cessation d'emploi de l'ancien président et chef de la direction sans cause juste et suffisante avant le 31 décembre 2019, sous réserve de certaines exceptions.
- 7) Un « changement de contrôle » se produira dans les circonstances suivantes :
 - a) plus de 50 % des titres comportant droit de vote en circulation de Hydro One Limited sont acquis;
 - b) la totalité ou la quasi-totalité des actifs de Hydro One Limited sont vendus, cédés ou transférés, sauf à une filiale en propriété exclusive;
 - c) Hydro One Limited est acquise dans le cadre d'une fusion, d'un regroupement, d'un arrangement prévu par la loi ou d'une autre opération ou elle est dissoute ou liquidée;
 - d) les particuliers qui, au début de toute période de deux ans, constituent le conseil d'administration de Hydro One Limited cessent de constituer la majorité du conseil d'administration de Hydro One Limited au cours de cette période de deux ans, à l'exclusion des particuliers dont les services ont pris fin en raison de leur décès;
 - e) conformément aux droits que lui confèrent la convention de gouvernance, la Province d'Ontario remplace l'intégralité du conseil d'administration de Hydro One Limited (sauf le chef de la direction) et, à son gré, le président du conseil d'administration de Hydro One Limited;
 - f) il est apporté aux lois ou aux règlements de l'Ontario une modification qui a l'un ou l'autre des effets suivants :
 - i) à la fois A) stipule expressément qu'elle s'applique soit 1) à Hydro One ou à un membre du même groupe ou 2) à des sociétés du secteur du transport et/ou de la distribution d'électricité de manière générale mais a un effet disproportionné sur Hydro One et ses membres du même groupe considérés globalement et B) aurait une incidence défavorable importante sur la capacité de Hydro One d'atteindre les mesures de rendement de l'entreprise qui sont énoncées dans les attributions en cours;
 - ii) impose des limites à la valeur de la rémunération qui pourrait être versée aux employés non syndiqués de Hydro One ou de ses membres du même groupe, sous réserve des restrictions établies aux fins de l'approbation des tarifs ou d'autres fins qui ne limitent pas les sommes effectivement versées;
 - g) le conseil d'administration de Hydro One Limited adopte une résolution confirmant qu'un changement de contrôle s'est produit.

- 8) Si, au cours des 24 mois suivant un changement de contrôle, la Société met fin à l'emploi du membre de la haute direction sans cause juste et suffisante, alors, sans que l'administrateur du régime n'ait à prendre quelque mesure que ce soit :
- i) si le changement de contrôle correspond à l'une des circonstances énoncées aux alinéas a) à c) ou g) de la définition de changement de contrôle indiquée à la note 7 ci-dessus, le membre de la haute direction continuera d'acquiescer les droits afférents aux attributions qu'il détenait avant le changement de contrôle (les « attributions touchées ») et celles-ci seront réglées ou exercées conformément à leurs modalités;
 - ii) si le changement de contrôle correspond à l'une des circonstances énoncées aux alinéas d) à f) de la définition de changement de contrôle indiquée à la note 7 ci-dessus, les droits afférents aux attributions touchées seront acquis et celles-ci deviendront susceptibles de réalisation ou de paiement à la date de cessation d'emploi, et, à cette fin, les objectifs de rendement associés à ces attributions touchées seront réputés atteints à 100 % du rendement cible déterminé pour ces objectifs de rendement, et les attributions touchées qui sont des options ou des droits à la plus-value d'actions continueront d'être susceptibles d'exercice jusqu'à leur date d'expiration ou, si cette date est antérieure, le 90^e jour qui suit la date de cessation d'emploi, et expireront à une telle date.

Les membres de la haute direction visés, hormis M. Lopez, en cas de cessation d'emploi par la Société sans cause juste et suffisante ou de démission par le membre de la haute direction pour un motif sérieux, dans les deux cas dans les 24 mois qui suivent un changement de contrôle. Le tableau suivant montre les montants qui devraient être versés aux membres de la haute direction visés de la Société si de tels événements s'étaient produits le 31 décembre 2018.

Nom ¹⁾	Démission (\$) ²⁾	Départ à la retraite (\$) ²⁾	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante/démission (\$) ³⁾	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante/pour un motif sérieux après un changement de contrôle (double élément déclencheur) (\$) ⁴⁾	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante
Paul Dobson <i>Président et chef de la direction par intérim</i>	0	0	2 400 000 \$	5 014 295 \$	0
Chris Lopez <i>Chef des finances par intérim</i>	0	0	452 067 \$	s. o. ⁵⁾	0
Gregory Kiraly <i>Chef de l'exploitation</i>	0	0	1 955 000 \$	3 744 088 \$	0
Patrick Meneley <i>Vice-président directeur et chef de l'expansion de l'entreprise</i>	0	0	2 160 000 \$ ⁶⁾	3 246 048 \$	0
James Scarlett <i>Vice-président directeur et chef des affaires juridiques</i>	0	0	1 870 000 \$	3 429 088 \$	0

Notes :

- 1) En 2018, M. Schmidt a pris sa retraite et M. Pugliese a démissionné. Ainsi, ils ont été exclus du tableau ci-dessus.
- 2) Se reporter à la description des conventions de maintien en poste qui figure à la note 1 du tableau précédent.
- 3) Les indemnités de départ sont calculées en fonction du salaire annualisé et de la rémunération incitative à court terme cible en date du 31 décembre 2018.
- 4) Les sommes indiquées relativement à une cessation d'emploi sans cause juste et suffisante ou à une démission pour un motif sérieux après un changement de contrôle (double élément déclencheur) sont présentées comme si l'événement avait eu lieu le 31 décembre 2018. Le tableau ci-dessus n'inclut pas la valeur des DVAAR ou des DVALR dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2018 conformément à leurs modalités.

- 5) M. Lopez n'est pas admissible à des paiements ou à des prestations supplémentaires si la Société met fin à son emploi sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle ou en cas de démission et il n'a pas le droit de démissionner pour un motif sérieux dans les 24 mois suivant un changement de contrôle.
- 6) Relativement à sa démission le 1^{er} mars 2019, M. Meneley a reçu une somme de 1 409 712 \$ conformément aux modalités de sa convention de maintien en poste (dont une tranche de 1 094 095 \$ reflète l'acquisition immédiate des droits afférents aux DVALR et aux DVAAR de 2018 et le solde représente les paiements au prorata au titre du RICT et du RILT pour la période travaillée en 2019).

Relativement à son départ le 11 juillet 2018, M. Schmidt a reçu une somme de 700 616 \$ reflétant une part proportionnelle de son attribution au titre de la rémunération incitative annuelle cible pour la période allant du 1^{er} janvier au 11 juillet 2018. Il a également reçu une somme en espèces de 400 000 \$ au lieu de tous les avantages et de toutes les prestations complémentaires de retraite, compte non tenu de ses prestations au titre du régime de retraite à cotisations déterminées. Ses options ont été annulées au moment de son départ sans autre contrepartie. Il a renoncé à ses DVAAR et DVALR en cours aux fins d'annulation en échange d'une somme en espèces par droit à la valeur d'actions auquel il a renoncé, payable à la date de règlement prévue pour les attributions en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de Hydro One Limited le 29 juin 2018, soit 20,04 \$. Les objectifs de rendement liés aux DVALR ont été réputés atteints à 100 % de la cible de rendement déterminée. Hydro One Limited a établi une fiducie/un mécanisme de rémunération de retraite aux fins du soutien de son obligation à l'égard du paiement de ces sommes à leur échéance. Ainsi, les DVAAR et les DVALR ont été abandonnés aux fins d'annulation, aucuns équivalents de dividendes supplémentaires ne seront gagnés sur ces attributions après la date de son départ. Ses prestations de retraite accumulées, une allocation pour avantages sociaux établie au prorata, les actions qu'il détient aux termes du RAE et ses DDVA de la direction, y compris les équivalents de dividendes gagnés et accumulés sur ceux-ci, seront versés conformément aux modalités des régimes et des politiques applicables, étant entendu que les DDVA de la direction seront réglés en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de Hydro One Limited le 29 juin 2018, soit 20,04 \$. M. Schmidt n'a reçu aucune indemnité de départ, indemnité de cessation d'emploi ou indemnité en cas de changement de contrôle. Il n'est pas tenu de continuer de respecter les exigences relatives à la propriété d'actions applicables à la suite de son départ. Il doit continuer de respecter les engagements postérieurs à l'emploi, y compris un engagement de non-concurrence d'une durée de un an et un engagement de non-sollicitation d'une durée de deux ans au sein de la province d'Ontario et les engagements permanents au sujet du non-dénigrement et du maintien de la confidentialité des renseignements confidentiels de Hydro One.

IV. Rémunération des administrateurs

Les règlements administratifs de la Société prévoient que les administrateurs peuvent toucher une rémunération pour les services qu'ils rendent, comme le conseil peut l'établir, et obtenir le remboursement de tous les frais qu'ils engagent dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, y compris leurs frais de déplacement. La politique et les échelles de rémunération des administrateurs de Hydro One ont été établies initialement en 2015 (avant le premier appel public à l'épargne de Hydro One Limited).

En août 2017, le président du comité de gouvernance du conseil de Hydro One d'alors a retenu les services de Hugessen afin que celle-ci effectue une analyse comparative de la rémunération versée aux administrateurs qui ne sont pas membres de la haute direction de Hydro One au moyen du même groupe de comparaison que celui utilisé aux fins de l'analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction à cette époque. Par suite de son examen, le comité de gouvernance a recommandé au conseil, et le conseil a approuvé, les modifications suivantes à la politique de rémunération des administrateurs de la Société avec effet le 1^{er} janvier 2018 : majoration de 25 000 \$ de la rémunération annuelle des

administrateurs (à 185 000 \$), majoration de 70 000 \$ de la rémunération annuelle du président du conseil (à 330 000 \$) et majoration de 5 000 \$ de la rémunération du président du comité d'audit de Hydro One Limited et de Hydro One Inc. et du président du comité RH (à 25 000 \$ chacun).

Conformément à la lettre d'entente du 11 juillet, la Société a accepté de réduire la rémunération des administrateurs au niveau qui existait au 31 décembre 2017 conformément à la politique relative à la rémunération des administrateurs qui existait à cette date-là, et les anciens administrateurs ont accepté de renoncer à la rémunération liée à leurs services en qualité d'administrateurs après le 30 juin 2018.

Le tableau qui suit présente la ventilation de la rémunération annuelle des administrateurs de Hydro One Limited qui a été en vigueur du 14 août 2018 au 6 mars 2019 pour les candidats aux postes administrateur qui ont été nommés avec effet le 14 août 2018, qui couvre la rémunération pour leurs services en qualité d'administrateurs de Hydro One Limited :

Fonction	Rémunération en espèces (\$)	Rémunération en titres de capitaux propres (\$)	Total (\$)
Président du conseil	130 000	130 000	260 000
Tous les autres administrateurs	80 000	80 000	160 000
Présidents des comités	20 000	—	20 000
Jetons de présence aux réunions du conseil et des comités	Aucun jeton de présence aux réunions		

La Province a émis la directive à l'endroit de Hydro One Limited le 21 février 2019. Le 28 février 2019, Hydro One Limited a soumis le nouveau cadre de rémunération, qui comprenait les éléments énoncés dans la directive, au Conseil de gestion du gouvernement, pour approbation, et, le 7 mars 2019, le Conseil de gestion du gouvernement l'a approuvé. Pour plus de renseignements à ce sujet, se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération ». Le tableau qui suit présente la ventilation de la nouvelle rémunération annuelle des administrateurs de Hydro One Limited et de Hydro One Inc. qui a pris effet le 7 mars 2019 conformément au nouveau cadre de rémunération :

Fonction	Rémunération en espèces (\$)	Rémunération en titres de capitaux propres (\$)	Total (\$)
Président du conseil	60 000	60 000	120 000
Tous les autres administrateurs	40 000	40 000	80 000
Présidents des comités	42 500	42 500	85 000
Jetons de présence aux réunions du conseil et des comités	Aucun jeton de présence aux réunions		

La politique de la Société en matière de rémunération et de remboursement des débours des administrateurs s'applique aux administrateurs externes. Le président et chef de la direction ne reçoit aucune rémunération distincte pour ses services en qualité d'administrateur.

Les administrateurs doivent toucher la moitié de leur rémunération annuelle sous forme de rémunération en titres de capitaux propres prenant la forme de DDVA d'administrateur. Ils peuvent choisir de toucher la totalité de la composante en espèces sous forme de DDVA d'administrateur. Hydro One Limited a adopté un régime de droits différés à la valeur d'actions à l'intention des administrateurs externes prévoyant l'attribution de DDVA d'administrateur aux administrateurs de Hydro One Limited et Hydro One Inc., à l'exception du chef de la direction. Les DDVA d'administrateur sont des attributions qui donnent aux

participants le droit de recevoir, après la cessation de leurs fonctions au sein de Hydro One et de ses filiales, une somme correspondant à la valeur d'une action ordinaire de Hydro One Limited au moment du règlement. Les droits rattachés aux DDVA d'administrateur sont acquis immédiatement et ceux-ci donnent droit à des équivalents de dividendes lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires de Hydro One Limited. Les présidents des comités du conseil peuvent choisir de recevoir leur rémunération annuelle en espèces ou en titres de capitaux propres.

Pour 2018, les anciens administrateurs et les candidats aux postes d'administrateur ont touché la totalité de leur rémunération en titres de capitaux propres sous forme de DDVA d'administrateur.

Exigences relatives à la propriété d'actions par les administrateurs

Hydro One estime que les intérêts des actionnaires et ceux des administrateurs sont davantage en harmonie lorsque ceux-ci détiennent une participation significative dans Hydro One. Selon les lignes directrices en matière de gouvernance, les administrateurs qui ne sont pas membres de la haute direction de Hydro One disposaient de six ans suivant la date à laquelle ils ont été nommés au conseil d'administration pour établir un placement minimum en actions ordinaires de Hydro One Limited ou en DDVA d'administrateur correspondant à trois fois leur rémunération annuelle totale à titre d'administrateur (y compris leur rémunération en titres de capitaux propres), établie en fonction de la valeur d'attribution initiale ou du coût d'acquisition. Avant que le Conseil de gestion du gouvernement approuve le nouveau cadre de rémunération le 7 mars 2019, l'exigence relative à la propriété d'actions par les administrateurs nommés en août 2018 s'élevait à 480 000 \$, sauf en ce qui a trait au président du conseil, dont l'exigence s'établissait à 780 000 \$. Suivant le nouveau cadre de rémunération approuvé, l'exigence relative à la propriété d'actions par les administrateurs sera la suivante :

Président du conseil..... 360 000 \$

Autres administrateurs..... 240 000 \$

Selon les lignes directrices en matière de gouvernance, les administrateurs doivent détenir un placement en correspondant à trois fois leur rémunération sous forme de titres de capitaux propres (actions ou DDVA) pendant une période de 12 mois suivant leur départ du conseil.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Administrateurs actuels

Le tableau qui suit présente sommairement la rémunération que les administrateurs externes de Hydro One ont gagnée pour l'exercice clos le 31 décembre 2018.

Nom	Rémunération totale				Forme de paiement ¹⁾		
	Rémunération des administrateurs (\$)	Rémunération des présidents de comités (\$)	Frais de déplacement (\$)	Total des frais (\$) ¹⁾	Espèces (\$)	DDVA d'administrateur (\$) ²⁾	DDVA d'administrateur en pourcentage de la rémunération totale (%) ³⁾
Cherie L. Brant	60 870	—	—	60 870	30 435	30 435	50
Blair Cowper-Smith	60 870	7 608	—	68 478	34 239	34 239	50
Anne Giardini	60 870	7 608	17 500	85 978	47 935	38 043	56
David Hay	60 870	—	2 500	63 370	32 935	30 435	50
Timothy E. Hodgson	60 870	—	—	60 870	30 435	30 435	50
Jessica L. McDonald	60 870	—	8 000	68 870	38 435	30 435	50

Rémunération totale					Forme de paiement ¹⁾		
Nom	Rémunération des administrateurs (\$)	Rémunération des présidents de comités (\$)	Frais de déplacement (\$)	Total des frais (\$) ¹⁾	Espèces (\$)	DDVA d'administrateur (\$) ²⁾	DDVA d'administrateur en pourcentage de la rémunération totale (%) ³⁾
Russel C. Robertson	60 870	–	–	60 870	30 435	30 435	50
William H. Sheffield	60 870	7 608	–	68 478	–	68 478	100
Melissa Sonberg	60 870	7 608	3 500	71 978	11 108	60 870	89
Thomas D. Woods	98 913	–	–	98 913	–	98 913	100

Notes :

- ¹⁾ Toutes les sommes indiquées dans le tableau sont présentées avant impôts. Les sommes déclarées comprennent la partie de la rémunération des administrateurs, de la rémunération des présidents des comités et des frais de déplacement payables en espèces.
- ²⁾ Les droits liés aux DDVA d'administrateur (arrondis) sont acquis intégralement lors de l'attribution. Les valeurs ne tiennent pas compte des DDVA d'administrateur additionnels reçus sous forme d'équivalents de dividendes.
- ³⁾ Les frais de déplacement sont exclus du calcul.

Anciens administrateurs

Le tableau qui suit présente sommairement la rémunération que les administrateurs externes de Hydro One ont gagnée auprès de Hydro One Limited et de ses filiales entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2018¹⁾.

Rémunération totale					Forme de paiement ²⁾		
Nom	Rémunération des administrateurs (\$)	Rémunération des présidents de comités (\$)	Frais de déplacement (\$)	Total des frais (\$) ²⁾	Espèces (\$)	DDVA d'administrateur (\$) ³⁾	DDVA d'administrateur en pourcentage de la rémunération totale (%) ⁴⁾
Ian Bourne	92 500	12 500	3 000	108 000	55 500	52 500	50
Charles Brindamour	92 500	–	–	92 500	–	92 500	100
Marcello (Marc) Caira	92 500	–	–	92 500	–	92 500	100
Christie Clark	92 500	–	–	92 500	–	92 500	100
George Cooke	92 500	–	–	92 500	46 250	46 250	50
David F. Denison	165 000	–	–	165 000	–	165 000	100
Margaret (Marianne) Harris	92 500	10 000	–	102 500	–	102 500	100
James Hinds	92 500	–	–	92 500	–	92 500	100
Kathryn Jackson ⁵⁾	68 612	–	1 500	70 112	35 806	34 306	50
Roberta Jamieson	92 500	–	1 000	93 500	47 250	46 250	50
Frances Lankin	92 500	–	1 500	94 000	47 750	46 250	50
Philip S. Orsino	92 500	12 500	–	105 000	–	105 000	100
Jane Peverett	92 500	10 000	5 000	107 500	56 250	51 250	50
Gale Rubenstein	92 500	–	–	92 500	46 250	46 250	50

Notes :

- ¹⁾ Chacun des anciens administrateurs a volontairement accepté de renoncer à toute rémunération supplémentaire, y compris ses avantages et ses attributions, pour ses services en qualité d'administrateur après le 30 juin 2018 jusqu'à la date de prise d'effet de sa démission et de son départ. Sauf comme il est indiqué dans le tableau ci-dessus, les anciens administrateurs n'ont reçu aucune autre forme de rémunération en titres de capitaux propres ou autre qu'en titres de capitaux propres relativement à leurs services en qualité d'administrateurs.
- ²⁾ Toutes les sommes indiquées dans le tableau sont présentées avant impôts. Les sommes déclarées comprennent la partie de la rémunération des administrateurs, de la rémunération des présidents des comités et des frais de déplacement de l'administrateur qui sont payables en espèces.

- 3) Les droits liés aux DDVA d'administrateur sont acquis intégralement lors de l'attribution. Les valeurs ne tiennent pas compte des DDVA d'administrateur additionnels reçus sous forme d'équivalents de dividendes, le cas échéant.
- 4) Les frais de déplacement sont exclus du calcul.
- 5) M^{me} Jackson ne s'est pas représentée à l'élection du conseil à l'assemblée générale annuelle du 15 mai 2018 de Hydro One Limited et, par conséquent, a été rémunérée jusqu'au 14 mai 2018.