



**Avis de convocation à l'assemblée
annuelle des porteurs d'actions
ordinaires et circulaire de sollicitation
de procurations par la direction**

Jeudi 21 mai 2026

Table des matières

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2026 d'Emera

8

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

9

Assemblée annuelle des actionnaires

10

Gouvernance d'entreprise

36

Rémunération de la haute direction

72

Annexes

Annexe A - 127
Annexe B - 127
Annexe C - 128

126

INFORMATION PROSPECTIVE

La présente circulaire renferme de l'information prospective et des énoncés prospectifs (collectivement, l'« information prospective »), au sens donné à ces termes dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes et américaines applicables, y compris la loi des États-Unis intitulée *Private Securities Litigation Reform Act of 1995*. Des termes tels que « anticiper », « croire », « budgéter », « pouvoir », « estimer », « s'attendre à », « prédire », « avoir l'intention de », « planifier », « projeter », « prévoir », « cibler », de même que les verbes employés au conditionnel et au futur et les expressions similaires visent souvent à mettre en évidence l'information prospective, bien que celle-ci ne soit pas toujours véhiculée au moyen de ces termes. Dans la présente rubrique, les références à « Emera » comprennent les filiales d'Emera.

L'information prospective comprend, notamment, des énoncés qui reflètent le point de vue actuel de la direction d'Emera à l'égard des objectifs, des plans, du rendement financier et du rendement d'exploitation d'Emera, de la croissance future des bénéfices, de la base tarifaire et du RPA ajusté, des plans d'investissement, des volumes de ventes, du recouvrement des coûts, des délais de prise de décisions des organismes de réglementation, des objectifs de réduction des émissions de dioxyde de carbone et de production d'énergie renouvelable, du calendrier et de l'issue prévus de la vente imminente de New Mexico Gas Company et des autres perspectives et occasions d'affaires, et elle ne doit pas être interprétée comme garantissant des événements, un rendement ou des résultats futurs. De plus, elle ne fournira pas nécessairement d'indications précises quant à la réalisation de ces événements, de ce rendement ou de ces résultats ni quant au moment de leur réalisation. Toute cette information prospective est présentée en vertu des dispositions portant sur les règles refuges des lois sur les valeurs mobilières applicables.

Les prévisions et les projections qui constituent l'information prospective sont fondées sur des hypothèses raisonnables qui comprennent, sans s'y limiter : l'obtention des approbations applicables des organismes de réglementation et des décisions demandées à l'égard des tarifs; les attentes relatives à la nature, à l'échéancier et aux coûts des investissements d'Emera et de ses filiales; le maintien des investissements dans la production d'énergie renouvelable; un investissement continu conciliant l'accessibilité financière pour les clients et la modernisation et le renforcement des systèmes; des ressources en capital et des liquidités suffisantes; l'absence de modifications importantes apportées aux plans environnementaux des gouvernements et aux lois et règlements environnementaux qui pourraient

avoir des répercussions importantes sur les activités et les flux de trésorerie d'Emera; et des ressources humaines suffisantes pour accomplir les tâches et mettre en œuvre le plan d'investissement d'Emera.

L'information prospective est soumise à des risques, à des incertitudes et à d'autres facteurs en conséquence desquels les résultats réels pourraient différer sensiblement des résultats passés ou prévus dans l'information prospective. Les facteurs en conséquence desquels les résultats ou les événements pourraient différer des prévisions actuelles comprennent notamment : le risque réglementaire et politique; l'évolution de la conjoncture économique; le risque de liquidité et le risque lié aux marchés financiers; les variations dans les notes de crédit; la croissance future des dividendes; le calendrier et le coût associés à certains investissements; les incidences prévues sur Emera des défis touchant l'économie mondiale; les répercussions possibles des conflits commerciaux et des droits de douane; le risque lié à la chaîne d'approvisionnement; le risque climatique; le risque lié aux conditions météorologiques, y compris l'augmentation de la fréquence et de la gravité des événements météorologiques; le risque de feux de forêt; les décisions réglementaires et gouvernementales, y compris les modifications apportées aux lois en matière d'environnement, d'information financière et de fiscalité; les risques et les coûts associés à une défaillance de l'infrastructure de TI et des incidents liés à la cybersécurité, y compris la remise en service des systèmes de TI et les processus de continuité des activités; les incertitudes liées aux maladies infectieuses, aux pandémies et à d'autres menaces semblables pour la santé publique; les risques liés à la santé et à la sécurité; les relations de travail; et la disponibilité des ressources en matière de main-d'œuvre et de gestion.

Les lecteurs ne devraient pas se fier indûment à l'information prospective puisque les résultats réels pourraient différer de façon importante des plans, des prévisions, des estimations ou des intentions et des énoncés exprimés dans l'information prospective. Pour de plus amples renseignements sur certains de ces facteurs de risque, se reporter aux documents d'information continue déposés à l'occasion par Emera auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission (« SEC ») des États-Unis. Toute cette information prospective est donnée entièrement sous réserve des énoncés de mise en garde ci-dessus et, à l'exception de ce qui est prévu par la loi, Emera n'a aucune obligation de réviser ou de mettre à jour l'information prospective en raison de l'obtention d'une nouvelle information, de l'occurrence de nouveaux événements ou pour une autre raison.

À propos d'Emera

Emera est un fournisseur de services d'énergie nord-américain de premier plan dont le siège social est situé à Halifax, en Nouvelle-Écosse. Elle procure à ses clients de l'énergie sécuritaire, propre et fiable grâce à des investissements dans des services publics de gaz naturel et d'électricité réglementés ainsi que dans des activités et des actifs connexes.



Actifs totaux de

45 G\$

Produits de

8,8 G\$



2,7 M

de clients

7 800

employés

6

services publics d'électricité et de gaz naturel¹⁾



Appui des actionnaires de

96,9 %

lors du vote consultatif de 2025 sur la rémunération

Moyenne de

99 %

de votes en faveur de l'élection de nos 11 candidats à un poste d'administrateur en 2025

Les données figurant sur cette page sont en date du 31 décembre 2025, à moins d'indication contraire. Les sommes figurant sur cette page sont en dollars canadiens (« \$ CA »), sauf indication contraire.

1) Quatre services publics d'électricité et deux services publics de gaz naturel

Qui nous sommes

■ Notre stratégie

Nous nous concentrons sur la distribution sécuritaire d'une énergie propre et fiable, à un rythme qui réduit au minimum les incidences sur les coûts pour les clients de nos services publics. Grâce à notre stratégie, nous nous adaptons à la transformation profonde du secteur de l'énergie et nous répondons aux grandes tendances qui traduisent l'évolution des besoins des clients des services publics : la décarbonation, la décentralisation et la numérisation.

■ Notre objectif

Dynamiser la vie moderne et mettre en place un avenir énergétique plus propre pour tous.

■ Notre vision

Être le fournisseur d'énergie de choix pour nos clients, l'employeur de choix pour nos employés et un choix privilégié par les investisseurs.

■ Nos valeurs

- Nous plaçons la sécurité au-dessus de tout.
- Nos clients sont notre priorité.
- Nous apprécions la franchise, le respect et la collaboration.
- Nous prenons soin les uns des autres ainsi que de l'environnement et de nos collectivités.
- Nous sommes exigeants et entreprenons de grands projets.

■ Approche en matière d'énergie durable d'Emera

Résultats tangibles



Plus de 20 ans d'investissements

- ✓ Énergie éolienne en Nouvelle-Écosse
- ✓ Énergie solaire en Floride
- ✓ Modernisation de Big Bend
- ✓ Hydroélectricité via lien maritime

Progrès concrets



Réduction de près de la moitié¹⁾ des émissions de CO₂ parallèlement à la modernisation des réseaux

- ✓ Remplacement du charbon
- ✓ Intégration d'énergies renouvelables
- ✓ Mises à niveau des réseaux

Proaction et adaptation



Adaptation à l'évolution des facteurs déterminants

- ✓ Risques liés aux phénomènes météorologiques extrêmes et résilience
- ✓ Politiques et cibles gouvernementales
- ✓ Électrification et demande
- ✓ Nouvelles technologies

Investissement rigoureux



Soutien du rythme grâce à un plan d'investissement axé sur le client

- ✓ Fiabilité et modernisation des réseaux
- ✓ Intégration d'énergies renouvelables
- ✓ Mise à profit de la technologie

Actions déployées dans les principaux territoires²⁾ où nous exerçons nos activités, à un rythme compatible avec la capacité de payer des clients.

- ✓ **Floride** : Amélioration de la fiabilité et de l'accessibilité économique parallèlement à la modernisation de l'infrastructure de production au moyen d'investissements dans l'énergie solaire, le stockage dans des batteries, le remplacement des hydrocarbures, l'utilisation à long terme du gaz naturel et l'amélioration de la résistance aux tempêtes.
- ✓ **Nouvelle-Écosse** : Amélioration de la fiabilité parallèlement à l'harmonisation avec la politique climatique³⁾, aux niveaux provincial et fédéral, grâce à des investissements dans la résilience des réseaux, les interconnexions, l'hydroélectricité, le stockage dans des batteries, la sortie du charbon, le remplacement des hydrocarbures, l'énergie éolienne et l'énergie solaire.

1) Nos réductions des émissions de CO₂ sont comparées aux niveaux de 2005 et comprennent les émissions de CO₂ de niveau 1 pour TEC et NSPI uniquement.

2) Par « principaux territoires », il faut entendre les principales régions dans lesquelles Emera exploite des entreprises de services publics réglementées d'électricité et de gaz naturel, y compris la Nouvelle-Écosse (NSPI) et la Floride (TEC et PGS).

3) Les activités en Nouvelle-Écosse sont en adéquation avec les cibles climatiques gouvernementales de 80 % d'énergie renouvelable et d'électricité produite sans charbon d'ici 2030 et s'aligneront sur les décisions de l'IESO-NS concernant les sources de production futures.

Pourquoi investir dans Emera

Emera est à l'avant-garde d'une ère de transformation dans le secteur de l'énergie qui offre de robustes occasions d'investissement pour le compte de nos clients dans l'ensemble de notre portefeuille.

Notre stratégie éprouvée et l'importance que nous attachons à l'excellence opérationnelle nous permettent de tirer parti de la croissance.



Portefeuille de services publics réglementés de grande qualité axé sur la Floride

72 %

du bénéfice net ajusté ¹⁾, compte non tenu des coûts du siège social, provient de nos activités en Floride

Environ 80 %

du plan d'investissement s'étendant jusqu'en 2030 est axé sur la Floride afin de soutenir la croissance de la clientèle de Tampa Electric et de Peoples Gas

Cadres réglementaires constructifs

95 %

du bénéfice net ajusté ¹⁾, compte non tenu des coûts du siège social, provient de nos services publics réglementés

Plan de croissance visible

Plan d'investissement de **20 G\$** s'étendant jusqu'en 2030 consacré à l'intégration d'énergies renouvelables, à la fiabilité du réseau et à la modernisation

Croissance annualisée de la base tarifaire prévue de

7 % à 8 % jusqu'en 2030

Croissance fiable des bénéfices et des dividendes

19 années

consécutives de croissance du dividende

Objectif de croissance annuelle des dividendes de

1 à 2 %

Objectif de croissance annuelle moyenne du RPA ²⁾

ajusté de **5 à 7 %** jusqu'en 2030 ³⁾

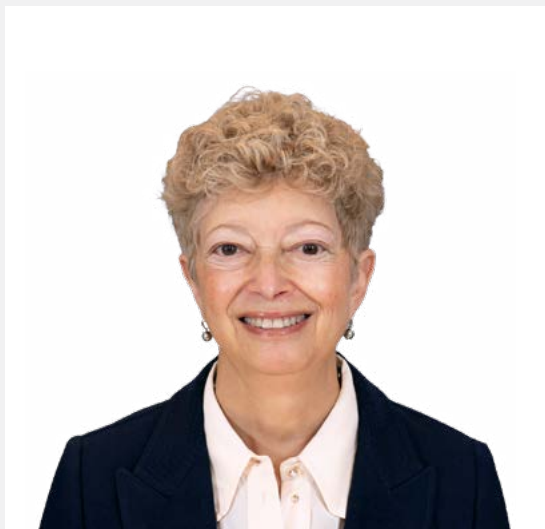
1) D'après le bénéfice net ajusté attribuable aux porteurs d'actions ordinaires de 2025 (le « bénéfice net ajusté »), compte non tenu des coûts du siège social de 380 millions de dollars. Le bénéfice net ajusté est une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de sens normalisé aux termes des principes comptables généralement reconnus des États-Unis (les « PCGR des États-Unis » ou « PCGR »). Pour obtenir plus d'informations et un rapprochement avec la mesure conforme aux PCGR la plus proche, se reporter à la rubrique « Unités de mesure et ratios financiers non conformes aux PCGR » dans le rapport de gestion du T4 de 2025 d'Emera.

2) Le résultat par action (« RPA ») ajusté est une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de sens normalisé aux termes des PCGR des États-Unis. Pour obtenir plus d'informations, se reporter à la rubrique « Unités de mesure et ratios financiers non conformes aux PCGR » dans le rapport de gestion du T4 de 2025 d'Emera.

3) La prévision relative à la croissance du RPA ajusté se fonde sur 2024 comme année de référence.

Karen Sheriff

Présidente du conseil

**Scott Balfour**

Président et chef de la direction



■ Lettre de la présidente du conseil et du chef de la direction

Chers actionnaires,

Partout en Amérique du Nord, les services publics font face à un environnement opérationnel de plus en plus complexe. La croissance rapide, stimulée par l'électrification, l'expansion des centres de données et le développement économique local, combinée à une volatilité géopolitique accrue et à l'incertitude liée aux politiques gouvernementales et à la réglementation, ajoute encore à cette complexité. En même temps, le vieillissement des infrastructures, l'évolution des profils de production, la demande croissante des clients et les conditions météorologiques de plus en plus difficiles créent un besoin d'investissement élevé qui doit être réalisé de manière stratégique et en mettant clairement l'accent sur l'accessibilité financière pour les clients.

Cette dynamique est évidente dans toutes les régions où Emera exerce ses activités. En Floride, la croissance démographique et économique continue augmente la demande en énergie et nécessite des investissements continus dans la capacité de production, la résilience et la protection contre les tempêtes. En Nouvelle-Écosse, les conditions météorologiques de plus en plus sévères et l'évolution des exigences en matière de politique énergétique soulignent la nécessité d'une modernisation. En même temps, les difficultés liées à l'accessibilité financière à l'échelle de l'économie accentuent l'importance cruciale de la rentabilité et de l'accessibilité financière de l'énergie.

Dans ce contexte, Emera agit en position de force. Forte d'un portefeuille de services publics réglementés, d'une équipe expérimentée et d'une expérience éprouvée en matière de gestion rigoureuse des investissements, Emera est bien placée pour fournir des services fiables et abordables tout en investissant de manière ciblée et maîtrisée.

Notre plan d'investissement de 20 milliards de dollars favorise la fiabilité et la modernisation du réseau afin de servir les clients aujourd'hui et à l'avenir, tout en veillant à une gestion rigoureuse des coûts et en renforçant la valeur à long terme pour les clients et les actionnaires.

Au cours de la dernière année, nous avons investi dans les systèmes sur lesquels nos clients comptent chaque jour, renforcé notre bilan et obtenu des résultats records grâce à l'excellence opérationnelle. Il ne s'agit pas seulement d'une excellente année, mais plutôt la preuve d'un élan soutenu. En tant que présidente du conseil et chef de la direction, nous sommes fiers de partager la manière dont Emera continue de mettre en œuvre son plan, soit en opérant en toute sécurité, en investissant et en gérant son capital avec discipline et en nous plaçant en bonne position en vue d'un succès continu.



Pour la première fois de son histoire, Emera a généré plus de 1 milliard de dollars de bénéfice net ajusté¹⁾ annuel. Cette réalisation ne reflète pas seulement une année solide, elle est le fruit de plusieurs années d'allocation rigoureuse du capital, d'un dialogue réglementaire mené avec prudence et d'un souci constant d'excellence opérationnelle au sein de nos sociétés d'exploitation – tout en étant au service de nos clients.

Faits marquants de 2025

Notre succès en 2025 ne reflète pas seulement une année solide, elle est le fruit de plusieurs années d'allocation rigoureuse du capital, d'un dialogue réglementaire mené avec prudence et d'un souci constant de service envers les clients et d'excellence opérationnelle au sein de nos sociétés d'exploitation. Nos réalisations confirment la solidité de notre stratégie et la stabilité de notre modèle d'affaires, deux éléments essentiels pour soutenir la croissance à long terme.

Parmi les progrès significatifs réalisés dans l'ensemble de nos activités en 2025, citons :

- Tampa Electric a ouvert son nouveau siège social dans le quartier Midtown ainsi que le centre d'opérations Bearss (COB) ultramoderne. Conçu comme une installation essentielle de conduite des opérations 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, le COB a été construit pour résister à un ouragan de catégorie 5, permettant à Tampa Electric d'assurer une intervention rapide et sécuritaire en cas de tempête afin de mieux servir ses clients même dans les conditions météorologiques les plus difficiles.
- La Banque de l'infrastructure du Canada (BIC) s'est engagée à fournir un financement par capitaux propres de 217 millions de dollars pour la ligne de transport Wasoqonatl (lien de fiabilité reliant la Nouvelle-Écosse au Nouveau-Brunswick), un partenariat entre Nova Scotia Power, l'agence Wskijnu'k Młmo'taqnuow et la BIC. Cette ligne de transport de 345 kV est jumelée à une ligne existante reliant la Nouvelle-Écosse au Nouveau-Brunswick et permettra l'expansion et l'intégration de nouvelles énergies renouvelables dans les réseaux des deux provinces. La totalité des 13 communautés Mi'kmaw de Nouvelle-Écosse et la totalité des 9 communautés Premières Nations Mi'gmaq au Nouveau-Brunswick sont des partenaires dans ce projet. Compte tenu de son innovante structure de projet et du financement de la BIC, ce projet d'infrastructure critique contribuera ainsi à remédier à l'intermittence de l'approvisionnement et à accroître la capacité de transport d'énergie renouvelable à travers les frontières tout en réduisant l'impact des coûts pour les clients.
- Tampa Electric a installé 150 mégawatts supplémentaires de capacité de production solaire, portant le total à 1 505 mégawatts. Ces investissements dans le solaire continuent de réduire la dépendance vis-à-vis des coûts volatils des combustibles et permettent aux clients de réaliser de réelles économies.
- Le lien maritime est resté un élément essentiel du système d'énergie propre de la Nouvelle-Écosse en 2025. Grâce à d'excellentes performances opérationnelles et à une disponibilité monopôle de 100 pour cent, le lien maritime a fourni 2 TWh d'hydroélectricité propre à la Nouvelle-Écosse en 2025, couvrant environ 19 pour cent des besoins énergétiques de Nova Scotia Power pour l'année.
- Emera a commencé à être cotée à la Bourse de New York, complétant ainsi sa cotation au TSX 60 et élargissant son accès aux investisseurs américains. La cotation à la Bourse de New York a débuté le 28 mai 2025, marquant une étape importante dans le profil nord-américain d'Emera.

Ces succès nous ont permis de maintenir notre élan tout au long de l'année. Sur le plan opérationnel, 2025 a été une année record en matière d'investissements dans nos systèmes afin de répondre aux demandes aujourd'hui et à l'avenir. Les équipes d'Emera ont réalisé d'importants investissements dans la modernisation du réseau, les énergies propres, la résilience et la fiabilité, à un rythme délibérément choisi pour équilibrer les besoins du système et l'incidence des coûts sur les clients. En Floride, Peoples Gas a obtenu un résultat constructif dans le cadre d'une procédure tarifaire, ce qui a permis de clarifier la réglementation afin de poursuivre les investissements dans l'expansion et la résilience du système pour fournir cette source d'énergie importante et fiable à un nombre croissant de clients. En Nouvelle-Écosse, Nova Scotia Power a déposé une demande générale de tarifs consensuelle pour 2026-2027, une approche transparente et axée sur le client, consistant à dialoguer avec les représentants des clients avant le dépôt d'une demande réglementaire, afin de discuter et de convenir ensemble de l'équilibre entre le rythme des investissements essentiels en matière de fiabilité et leur incidence sur les tarifs. À l'issue d'un processus d'audiences approfondi, une décision de la Commission de l'énergie de la Nouvelle-Écosse est en attente.

Nous avons également pris des mesures significatives en vue de finaliser la vente de New Mexico Gas Company à l'acheteur proposé, Bernhard Capital Partners. Une audience avec la New Mexico Public Regulation Commission s'est tenue en novembre 2025. Nous attendons maintenant la décision finale de la Commission, la clôture étant prévue au cours du premier semestre 2026.

Sécurité

La sécurité reste notre priorité absolue chez Emera. Elle guide nos décisions et constitue la norme à laquelle nous nous conformons chaque jour. Bien que nous ayons constaté des progrès dans plusieurs mesures de sécurité en 2025—notre taux total d'accidents enregistrables et notre taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail ont diminué respectivement de 17 pour cent et de 2 pour cent au cours de l'année—nous reconnaissons également les domaines dans lesquels des améliorations continues sont nécessaires.

En janvier 2025, Tampa Electric a été victime d'un accident mortel sur son lieu de travail. Cet incident tragique a renforcé l'incessante rigueur requise dans nos pratiques de sécurité, souligne l'importance de placer la sécurité au cœur de chaque décision et contribuera de manière importante à nos efforts continus visant à améliorer notre rendement en matière de sécurité et à garantir que chacun rentre chez lui sain et sauf, chaque jour.

Chez Emera, la sécurité ne se limite pas aux opérations physiques, mais s'étend également à la protection de nos systèmes, de nos données et de nos clients. La cybersécurité est un défi mondial croissant dans tous les secteurs, y compris celui des infrastructures critiques. En 2025, Nova Scotia Power a été victime d'un cyberincident avancé. Cet incident a été géré selon des protocoles d'intervention établis, en collaboration avec les autorités compétentes, et les équipes ont travaillé sans relâche pour rétablir les systèmes affectés. Cet événement a renforcé davantage notre approche en matière de cybersécurité dans l'ensemble de nos entreprises.

Gouvernance

Le conseil d'administration d'Emera a fourni des conseils stables et rigoureux tout au long de l'année, veillant à ce que l'entreprise reste axée sur la valeur à long terme, la résilience financière et la croissance responsable. Le conseil d'administration continue de faire preuve d'une surveillance efficace en matière de stratégie, de risque d'entreprise et d'allocation du capital, alors qu'Emera a enregistré des performances records et réalisé des investissements substantiels dans la fiabilité et l'énergie propre.

En septembre 2025, nous avons accueilli Isabelle Courville au sein du conseil d'administration. En tant qu'ancienne présidente d'Hydro-Québec Distribution et d'Hydro-Québec TransÉnergie, Isabelle apporte une riche expérience dans le secteur de l'énergie. Sa longue expérience en tant que membre de conseils d'administration dans les secteurs public et privé, ainsi que ses antécédents en matière de leadership, font d'elle un atout exceptionnel pour le conseil d'administration d'Emera. Nous tenons également à souligner que Brian Porter ne se représentera pas aux élections lors de l'assemblée générale annuelle de 2026. Nous le remercions pour ses services et ses contributions. De plus, en janvier 2026, Jackie Sheppard a terminé sa transition au sein du conseil d'administration. M^{me} Sheppard a été présidente de 2014 à 2025 et, pendant son mandat, elle a fait preuve d'un leadership fort pendant une période d'expansion importante pour Emera, notamment avec l'acquisition de TECO en 2016, une transaction qui a doublé la taille de l'entreprise, et la réalisation du projet de lien maritime. Nous lui sommes reconnaissants pour ses services et son dévouement.

La cybersécurité et la résilience numérique ont continué d'être des domaines d'intérêt particuliers en 2025 pour le conseil d'administration. Les menaces, telles que le cyberincident à Nova Scotia Power, deviennent de plus en plus complexes dans tous les secteurs, les infrastructures essentielles, y compris les services publics, étant une cible fréquente. Le conseil d'administration d'Emera continue de superviser les pratiques de cybersécurité dans toutes les sociétés d'exploitation, et cet incident réitère l'importance de la vigilance continue. Alors qu'Emera fait progresser ses initiatives de transformation numérique plus larges, notamment dans des domaines en rapide évolution tels que la gouvernance en matière d'IA et les risques liés à la cybersécurité, le conseil d'administration demeure résolu à assurer une surveillance et une gestion afin de soutenir la fiabilité du système, l'efficacité opérationnelle et la résilience à long terme.

À l'avenir, le conseil d'administration maintiendra une surveillance rigoureuse de la planification et des risques à mesure que la direction mettra en œuvre sa stratégie. Cela fait appel à des efforts particuliers et soutenus concernant l'engagement réglementaire, la protection de l'accessibilité financière pour les clients, la gouvernance en matière de cybersécurité et d'IA, la stabilité financière et la fiabilité à long terme du système.

Résultats financiers

Emera a enregistré de solides résultats financiers en 2025, animés par l'exécution rigoureuse de l'ensemble de nos activités et un accent clair sur la création de valeur à long terme. Nous avons dépassé pour la première fois un bénéfice net ajusté ¹⁾ annuel de 1 milliard de dollars et un résultat par action ¹⁾ ajusté record de 3,49 \$, soit une augmentation d'une année sur l'autre de 19 pour cent par rapport à 2024, ce qui souligne la solidité de notre portefeuille et l'efficacité de notre stratégie.

Les actionnaires ont pu constater les effets de ce rendement, le rendement total pour les actionnaires (RTA) d'Emera figurant parmi les meilleurs du secteur avec 31,9 pour cent en 2025. Depuis le 29 mars 2018 ²⁾, Emera a généré un RTA annuel moyen de 12,1 pour cent, surpassant ainsi l'indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX (10,1 pour cent) et l'indice S&P US Utilities Index (11,2 pour cent), ce qui démontre notre capacité à créer de la valeur pour les actionnaires tout au long de multiples cycles de marché.

Les perspectives de crédit sont passées à « stables » pour S&P et Fitch, ce qui reflète les progrès réalisés dans le renforcement de notre bilan et le financement rigoureux de notre plan d'investissement. Cette reconnaissance s'aligne également sur les flux de trésorerie prévisibles provenant de nos services publics réglementés et renforce la confiance du marché dans notre santé financière.

Nous avons prolongé notre objectif de croissance annuelle moyenne ajustée du RPA de 5 à 7 pour cent jusqu'en 2030 ³⁾, conformément à nos perspectives de croissance annuelle moyenne de la base tarifaire de 7 à 8 pour cent ³⁾ sur la même période. Cela reflète notre confiance dans la solidité de notre activité, la résilience de notre portefeuille réglementé et les moteurs durables de la croissance de la base tarifaire.

Notre engagement envers la fiabilité pour les investisseurs se poursuit. L'année 2025 a marqué notre 19^e année consécutive de croissance des dividendes, une réussite qui témoigne de la constance et de la prévisibilité d'Emera. Nous restons déterminés à maintenir ce rendement tout en poursuivant la mise en œuvre de notre stratégie et en investissant pour créer de la valeur à long terme.

Assemblée annuelle 2026

Au nom du conseil d'administration et de l'équipe de direction d'Emera, nous avons le plaisir de vous inviter à notre **assemblée générale annuelle (AGA) des actionnaires 2026, qui se tiendra le 21 mai 2026 à 14 h (heure de l'Atlantique)** via une webdiffusion en direct. Au cours de cette assemblée, les actionnaires pourront interagir, notamment en leur offrant la possibilité de participer directement au vote et d'obtenir des réponses à leurs questions de la part de la présidente du conseil et chef de la direction d'Emera.

En tant qu'actionnaire, vous disposez de plusieurs moyens pour poser des questions pendant l'assemblée virtuelle. Vous pouvez poser des questions en temps réel, soit verbalement, soit par écrit via la plateforme de réunion en ligne. Vous pouvez également envoyer vos questions avant l'assemblée à l'adresse **AGM@emera.com** ou à l'adresse postale ci-dessous.

Vous trouverez des informations détaillées sur la manière de participer à l'assemblée, de voter et de soumettre des questions à la page 11 de la présente circulaire et sur notre site web, à l'adresse emera.com/investors.

Nous vous encourageons vivement à profiter de la possibilité de voter à l'avance par procuration. Vous trouverez des informations sur la manière de procéder à la page 13 de la présente circulaire.

Si vous avez des questions concernant l'assemblée générale annuelle des actionnaires, veuillez communiquer avec Brian Curry, secrétaire général d'Emera :

Courrier	P.O. Box 910, Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2W5
Téléphone	1-800-358-1995 depuis n'importe où en Amérique du Nord
Courriel	AGM@emera.com

Merci

Nous apprécions les commentaires de nos actionnaires et nous nous engageons à continuer de vous offrir des moyens efficaces de communiquer avec nous.

À la lecture de la présente circulaire, nous vous encourageons à participer à notre prochaine AGA et à exercer votre droit de vote. Vos points de vue nous aident à orienter notre travail, et votre vote garantit que vos opinions sont prises en compte dans les décisions qui façonnent l'avenir d'Emera.

Au nom du conseil d'administration et de l'équipe de direction, nous vous remercions de la confiance que vous continuez à accorder à Emera. Nous restons bien positionnés à l'approche de 2026, concentrés sur la création de valeur à long terme tout en poursuivant notre croissance de manière responsable pour les clients et les communautés que nous servons. Nous sommes impatients de poursuivre ensemble sur cette lancée.



Karen Sheriff
Présidente du conseil,
Emera Inc.



Scott Balfour
Président et chef de la direction,
Emera Inc.

1) Le bénéfice net ajusté et le RPA ajusté sont des mesures non conformes aux PCGR qui n'ont pas de sens normalisé aux termes des PCGR des États-Unis. Pour obtenir plus d'informations et un rapprochement avec la mesure conforme aux PCGR la plus proche, se reporter à la rubrique « Unités de mesure et ratios financiers non conformes aux PCGR » dans le rapport annuel du T4 de 2025 d'Emera.

2) Date d'entrée en poste de Scott Balfour à titre de chef de la direction d'Emera inc.

3) Utilise 2024 comme année de base.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2026 d'Emera

QUAND :

Jeudi 21 mai 2026, à 14 h (heure de l'Atlantique)

OÙ :

Par webdiffusion en direct à l'adresse : <https://meetings.lumiconnect.com/400-528-394-021>

Mot de passe : emera2026 (sensible à la casse)

L'assemblée virtuelle seulement est accessible, transparente et interactive. L'occasion qu'auront les actionnaires d'y participer sera comparable à celle d'une assemblée en personne.

POINTS À L'ORDRE DU JOUR :

L'assemblée portera sur les points à l'ordre du jour suivants :

1. recevoir les états financiers audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 et le rapport des auditeurs s'y rapportant;
2. élire les administrateurs qui occuperont leurs fonctions jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires;
3. nommer les auditeurs;
4. autoriser les administrateurs à fixer la rémunération des auditeurs;
5. examiner une résolution consultative sur l'approche de la société à l'égard de la rémunération de la haute direction;
6. approuver une modification du régime d'achat d'actions ordinaires des employés de la société;
7. approuver une modification du régime d'options d'achat d'actions de la haute direction de la société;
8. traiter les autres points qui sont dûment présentés à l'assemblée.

La circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe comprend des renseignements détaillés sur chacun de ces points à l'ordre du jour.

QUI :

Les actionnaires d'Emera à la date de clôture des registres le 25 mars 2026 (la « date de clôture des registres ») ont le droit d'être convoqués et de voter à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

COMMENT VOTER :

Pour participer et exercer les droits de vote afférent à vos actions en temps réel au cours de l'assemblée, rendez-vous à l'adresse <https://meetings.lumiconnect.com/400-528-394-021>, en utilisant le mot de passe : emera2026 (sensible à la casse). Veuillez noter que seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent voter au cours de l'assemblée. Pour de plus amples renseignements sur la façon de voter au cours de l'assemblée, se reporter à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe.

Vous pouvez également voter par anticipation en faisant ce qui suit :

- Mettre à la poste votre procuration ou formulaire d'instructions de vote au moyen de l'enveloppe-réponse affranchie et adressée incluse à cette fin.
- Voter par téléphone ou par Internet (se reporter au formulaire de procuration ou au formulaire d'instructions de vote).

Les procurations doivent être reçues **avant** 17 h (heure de l'Atlantique) le mardi 19 mai 2026 ou, en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, avant 17 h (heure de l'Atlantique) deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.

Pour de plus amples renseignements sur la façon de voter, se reporter à la rubrique « Renseignements sur le vote de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ».

QUESTIONS :

Si vous avez des questions sur les renseignements compris dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction, veuillez communiquer avec nous :

Par la poste : Secrétaire général, Emera Incorporated, P.O. Box 910,
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2W5

Par téléphone : 1-800-358-1995 (partout en Amérique du Nord)

Par courriel : AGM@emera.com.

Par ordre du conseil d'administration,



Brian C. Curry
Secrétaire général

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Toute l'information est arrêtée en date du 19 mars 2026 (sauf indication contraire)

Vous recevez la circulaire de sollicitation de procurations par la direction d'Emera (la « circulaire ») parce que vous étiez porteur d'actions ordinaires d'Emera Incorporated (TSE/NYSE : EMA) le 25 mars 2026 (la « date de clôture des registres »). Par conséquent, vous avez le droit de recevoir l'avis de convocation et d'exercer votre droit de vote à notre assemblée annuelle des actionnaires (l'« assemblée » ou l'« assemblée annuelle ») qui sera tenue virtuellement à 14 h, heure de l'Atlantique, le jeudi 21 mai 2026. Seuls les actionnaires inscrits aux registres à la fermeture des bureaux à la date de clôture des registres peuvent voter. Chaque action ordinaire détenue à la date de clôture des registres confère une voix à son porteur à l'égard de chacune des questions à soumettre au vote à l'assemblée.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la société, en date de la présente circulaire, aucune personne n'était propriétaire de plus de 10 pour cent des actions ordinaires en circulation de la société ni n'exerçait un contrôle sur pareilles actions, et 305 783 111 actions ordinaires étaient émises et en circulation.

Dans la présente circulaire :

- *nous, notre, nos* et *société* ainsi que *Emera* désignent Emera Incorporated;
- *vous, votre* et *vos* ainsi que *actionnaire* renvoient aux porteurs d'actions ordinaires d'Emera;
- *actions* et *actions d'Emera* désignent les actions ordinaires d'Emera, à moins d'indication contraire;
- *conseil d'administration* ou *conseil d'Emera* ou *conseil* désignent le conseil d'administration d'Emera Incorporated, à moins d'indication contraire;
- tous les montants en dollars sont libellés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire;
- tous les cours d'actions sont fondés sur ceux de la Bourse de Toronto (TSX) et libellés en dollars canadiens (\$) CA;
- toute l'information est arrêtée en date du 19 mars 2026, sauf indication contraire.

Documentation relative à l'assemblée et procédure de notification et d'accès

Aux termes de la réglementation canadienne en valeurs mobilières appelée « Notification et accès », nous sommes autorisés à donner accès par voie électronique à la circulaire et au rapport annuel de 2025 (la « documentation relative à l'assemblée ») plutôt que de vous en envoyer des exemplaires imprimés. Nous acheminons la documentation relative à l'assemblée aux actionnaires inscrits et non inscrits (véritables) selon la procédure de notification et d'accès. De plus, vous trouverez dans l'avis des instructions sur le vote par procuration que vous pouvez exercer à l'assemblée et sur comment demander un exemplaire imprimé de la documentation relative à l'assemblée. La procédure de notification et d'accès offre un accès plus rapide à la documentation relative à l'assemblée et permet de réduire la quantité de papier utilisé dans le cadre de l'assemblée.

Une version imprimée de la documentation relative à l'assemblée a été envoyée aux actionnaires qui avaient auparavant demandé de la recevoir sous cette forme, ainsi qu'un avis concernant la possibilité de l'obtenir électroniquement.

Sollicitation de procurations

La présente circulaire est remise relativement à la sollicitation de procurations par le conseil d'administration et la direction d'Emera aux fins d'utilisation à l'assemblée. Tous les actionnaires ont reçu un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote. La sollicitation des procurations se déroulera principalement par la poste, mais des administrateurs de la société (les « administrateurs »), des dirigeants ou d'autres employés ou mandataires de la société peuvent également solliciter des procurations en personne, par écrit, par téléphone, par télécopieur ou par courriel.

La société a retenu les services de Laurel Hill Advisory Group (« Laurel Hill ») à titre d'agent de sollicitation de procurations dans le cadre de l'assemblée. Laurel Hill suivra de près le nombre d'actionnaires qui votent et peut communiquer avec les actionnaires par téléphone, par courriel et par d'autres moyens autorisés en vue de rappeler aux actionnaires de voter et de répondre aux questions relatives aux procédures de vote. Emera assumera le coût de cette sollicitation, y compris les honoraires et les frais connexes de Laurel Hill. Le coût lié aux services de celui-ci est assumé par Emera et ne devrait pas dépasser 50 000 \$.

Votre vote est important. Nous encourageons tous les actionnaires à examiner attentivement la présente circulaire avant d'exercer leur droit de vote. Vous trouverez des précisions sur comment voter à la page 12.

1. Assemblée annuelle des actionnaires

La présente section contient toute l'information nécessaire pour participer à l'assemblée et à la procédure de vote.

Dans cette section

1.1	Renseignements sur le vote	11
1.2	Points à traiter à l'assemblée	16
1.3	Candidats à un poste d'administrateur	19
1.4	Renseignements supplémentaires	32

1.1 Renseignements sur le vote

Précisions concernant l'assemblée annuelle

Emera tient son assemblée annuelle de 2026 sous forme virtuelle uniquement, avec une transmission vidéo en direct des représentants de la société et des options de participation interactive des actionnaires.

Vous pouvez participer à l'assemblée en ligne au moyen de votre téléphone intelligent, de votre tablette ou de votre ordinateur à l'adresse <https://meetings.lumiconnect.com/400-528-394-021>, en utilisant le mot de passe : emera2026 (sensible à la casse).

L'assemblée virtuelle est conçue de telle sorte que votre accès et votre participation à titre d'actionnaire d'Emera soient comparables à ceux d'une assemblée en personne. Bien que vous ne puissiez pas y assister en personne, la plateforme technologique qui sera utilisée au cours de l'assemblée facilite l'accès, l'exercice des droits de vote et la participation des actionnaires de manière virtuelle. L'assemblée comprendra une transmission vidéo en direct des représentants de la société. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés (y compris les actionnaires non inscrits qui se sont dûment désignés eux-mêmes à titre de fondés de pouvoir) pourront voter en temps réel et poser des questions, comme s'ils assistaient à l'assemblée en personne.

Emera tient l'assemblée exclusivement sous forme virtuelle pour faciliter l'accessibilité des actionnaires et leur participation. La plateforme de l'assemblée permet aux actionnaires inscrits et aux fondés de pouvoir dûment nommés de voter en temps réel, de poser des questions verbalement ou par écrit, et d'écouter des réponses données par des représentants de la société, à l'image d'une assemblée en personne. La plateforme virtuelle utilisée permettra d'encourager une communication interactive, transparente et efficace entre les actionnaires et les représentants de la société.

Nous vous recommandons d'ouvrir une session en ligne au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée. Afin que tout vote que vous soumettez à l'assemblée soit consigné, veuillez vous assurer d'être connecté à Internet en tout temps. Il est de votre responsabilité de vous assurer de la connectivité à Internet pendant toute la durée de l'assemblée. Veuillez faire en sorte que vous utilisez les plus récentes versions de Chrome, Safari, Edge ou Firefox (veuillez ne pas utiliser Internet Explorer). Veuillez prendre note que les protocoles de sécurité des réseaux internes, comme les pare-feu et les connexions RPV, pourraient empêcher l'accès à l'assemblée virtuelle. Les participants qui éprouvent des difficultés pour se brancher devraient vérifier si leurs paramètres RPV sont désactivés ou utiliser un ordinateur relié à un réseau qui n'est pas limité par les paramètres de sécurité de l'organisation du participant.

Il est conseillé aux participants de voter avant l'assemblée, tel qu'il est décrit ci-après à la rubrique « Comment voter à l'avance », surtout s'ils ont des préoccupations quant à leur capacité de rester connectés à Internet pendant toute la durée de l'assemblée.

Avec qui dois-je communiquer si je ne parviens pas à ouvrir de session à l'assemblée?

La webdiffusion sera accessible avant l'assemblée afin que les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés puissent vérifier leur accès ainsi que leur capacité à y participer.

Si vous éprouvez des difficultés à ouvrir une session à l'assemblée en ligne, veuillez communiquer avec le soutien par courriel pour les assemblées des actionnaires de Lumi à l'adresse suivante : support-ca@lumiglobal.com.

Vote

Vous pourrez recevoir l'avis de convocation à l'assemblée et voter à celle-ci si vous êtes un actionnaire à la fermeture des bureaux le 25 mars 2026 (la « date de clôture des registres »). Comme il est indiqué ci-après, vous pouvez voter avant la tenue de l'assemblée ou pendant celle-ci.

Le processus de vote varie selon votre statut en tant qu'actionnaire inscrit ou actionnaire non inscrit (véritable).

Actionnaires inscrits

Si vos actions sont inscrites en votre nom, vous êtes alors un actionnaire inscrit.

Actionnaires non inscrits ou véritables

Si vos actions sont détenues par l'entremise d'un intermédiaire, comme un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou une institution financière, vous êtes alors un actionnaire non inscrit ou véritable. Par exemple, si un relevé de compte vous est fourni par un courtier, il est probable que ces actions ne sont pas immatriculées à votre nom, mais plutôt à celui du courtier ou d'un mandataire du courtier, comme Services de dépôt et de compensation CDS inc., qui agit comme mandataire pour le compte de bon nombre de maisons de courtage canadiennes, ou de son prête-nom.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés (y compris les actionnaires non inscrits qui se sont dûment désignés comme fondés de pouvoir) peuvent participer à l'assemblée et y voter en temps réel.

Les actionnaires non inscrits (véritables) qui ne se désignent pas eux-mêmes comme fondés de pouvoir pourront néanmoins participer à l'assemblée comme invités. Les invités peuvent écouter et regarder la transmission vidéo en direct de l'assemblée, mais ils ne pourront pas y voter ni y poser des questions.

Comment voter pendant l'assemblée

Actionnaires inscrits et fondés de pouvoir

Les actionnaires inscrits peuvent participer à l'assemblée en ouvrant une session à l'adresse <https://meetings.lumiconnect.com/400-528-394-021>, et en saisissant leur numéro de contrôle comme leur nom d'utilisateur et en utilisant le mot de passe : emera2026 (sensible à la casse).

Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous avez nommé un fondé de pouvoir pour agir en votre nom à l'assemblée (autre qu'un fondé de pouvoir désigné, tel qu'il est indiqué ci-après), tel qu'il est indiqué ci-après vous devez inscrire votre fondé de pouvoir **avant** la date limite de réception des procurations. Une fois le fondé de pouvoir inscrit, il recevra un numéro de contrôle de Compagnie Trust TSX (« Trust TSX ») pour accéder à l'assemblée virtuelle. Si vous omettez d'inscrire votre fondé de pouvoir, il ne recevra pas de numéro de contrôle lui permettant d'ouvrir une session à l'assemblée. Pour de plus amples renseignements sur la nomination d'un fondé de pouvoir, se reporter à la rubrique « Comment voter à l'avance - Inscription de votre fondé de pouvoir » ci-après.

Les fondés de pouvoir pour tous les actionnaires peuvent participer à l'assemblée en ouvrant une session de la même manière que pour les actionnaires inscrits (tel qu'il est décrit ci-dessus) et en entrant le numéro de contrôle fourni au fondé de pouvoir par Trust TSX.

Actionnaires non inscrits (véritables)

Les actionnaires non inscrits (véritables) qui souhaitent participer à l'assemblée doivent :

1. se désigner eux-mêmes comme fondés de pouvoir;
2. s'inscrire eux-mêmes comme fondés de pouvoir;
3. accéder à l'assemblée comme fondés de pouvoir au moyen du numéro de contrôle reçu après l'inscription en tant que fondé de pouvoir.

Si vous omettez de vous inscrire comme fondé de pouvoir, vous ne recevrez pas de numéro de contrôle vous permettant d'ouvrir une session à l'assemblée. Le numéro de contrôle figurant sur le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé ne vous permettra pas d'ouvrir une session à l'assemblée. Un nouveau numéro de contrôle sera nécessaire pour ouvrir une session, et il vous sera donné lorsque vous vous inscrirez en tant que fondé de pouvoir.

Pour vous nommer vous-même à titre de fondé de pouvoir, veuillez suivre les instructions figurant dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé par votre intermédiaire. Dans la plupart des cas, vous pouvez insérer votre propre nom dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, le signer et le retourner dans l'enveloppe fournie ou vous pouvez faire la nomination en ligne. Ne remplissez pas les instructions de vote, puisque vous voterez à l'assemblée. Toutefois, de nombreux actionnaires non inscrits (véritables) situés aux États-Unis devront (i) envoyer une demande à leur intermédiaire ou à son agent afin que ceux-ci leur transmettent une procuration réglementaire les nommant à titre de fondé de pouvoir et (ii) remettre la procuration réglementaire, sans délai après avoir reçu celle-ci, à Compagnie Trust TSX, Services des procurations, P.O. Box 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1 avant la date limite de réception des procurations, soit le mardi 19 mai 2026 à **17 h** (heure de l'Atlantique).

Une fois qu'un actionnaire non inscrit (véritable) a été nommé à titre de fondé de pouvoir et s'est inscrit comme fondé de pouvoir, il recevra un numéro de contrôle de Trust TSX pour accéder à l'assemblée. L'actionnaire non inscrit (véritable) doit suivre les instructions figurant à la rubrique « Actionnaires inscrits et fondés de pouvoir » ci-dessus pour accéder à l'assemblée virtuelle en tant que fondé de pouvoir.

Les courtiers ou les mandataires sont tenus, en vertu de la réglementation en valeurs mobilières, de solliciter des instructions de votre auprès des actionnaires non inscrits (véritables) avant la tenue de l'assemblée. Les courtiers ou mandataires peuvent voter uniquement

s'ils en ont reçu l'instruction par l'actionnaire non inscrit (véritable). Par conséquent, si vous êtes un actionnaire non inscrit (véritable), votre courtier ou mandataire (ou leur agent, Broadbridge) vous aura remis un formulaire d'instructions de vote ou un formulaire de procuration afin d'obtenir vos instructions de vote. Le formulaire doit être rempli et retourné dans l'enveloppe prévue à cette fin. De plus, il est possible de voter par téléphone ou par Internet, tel qu'il est décrit dans le formulaire d'instructions de vote qui peut être utilisé pour voter ou pour désigner votre fondé de pouvoir. Il convient de noter que les fondés de pouvoir (y compris les actionnaires non inscrits (véritables) qui souhaitent se désigner eux-mêmes comme fondés de pouvoir), sauf les fondés de pouvoir désignés ci-dessous, ne peuvent être nommés par téléphone.

Veillez noter que si vous êtes un actionnaire non inscrit (un propriétaire véritable) qui reçoit un formulaire d'instructions de vote ou un formulaire de procuration d'un courtier ou d'un mandataire, vous ne pouvez pas utiliser ce formulaire pour voter à l'assemblée. Afin de voter à l'assemblée, le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de procuration doit être retourné de la manière indiquée par le courtier bien avant la tenue de l'assemblée (votre intermédiaire doit disposer de suffisamment de temps (habituellement, au moins 24 heures) pour donner suite à vos instructions avant l'heure limite indiquée). Si vous souhaitez assister à l'assemblée virtuellement et voter, vous devez suivre les instructions fournies par votre courtier ou mandataire.

Puis-je poser des questions à l'assemblée?

Nous sommes résolus à assurer une communication transparente et interactive au cours de l'assemblée. La plateforme virtuelle qui sera utilisée à l'assemblée facilite l'inclusion et la participation des actionnaires. Les personnes qui assistent virtuellement à l'assemblée auront essentiellement la même occasion d'y participer que s'ils y assistaient en personne. Au cours de l'assemblée, les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés (y compris les actionnaires non inscrits (véritables) qui se sont désignés comme fondés de pouvoir) pourront poser des questions oralement ou par écrit au moyen de la plateforme de l'assemblée en ligne. Les questions posées de vive voix seront posées directement par l'actionnaire inscrit ou le fondé de pouvoir dûment nommé et seront entendues par l'ensemble des personnes qui assistent à l'assemblée. Les questions écrites reçues des actionnaires seront lues par le président de l'assemblée ou un représentant d'Emera. Les réponses seront données par un représentant d'Emera à un moment prévu à cette fin pendant l'assemblée ou au cours de la séance de questions et réponses. L'assemblée comprendra également une transmission vidéo en direct des représentants de la société grâce à laquelle les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront voir les représentants de la société alors qu'ils répondent aux questions.

Le président de l'assemblée décidera du temps alloué à chaque question et aura le droit de limiter ou de regrouper les questions des actionnaires afin que le plus grand nombre d'actionnaires ait l'occasion de poser des questions. Nous n'avons pas l'intention de répondre aux questions :

- qui ne sont pas pertinentes compte tenu des points à traiter à l'assemblée ou des activités exercées par Emera;
- qui se rapportent à des griefs personnels;
- qui se rapportent à des renseignements concernant Emera qui ne sont pas accessibles au public;
- qui exposent certaines personnes à des commentaires qui sont désobligeants ou autrement offensants pour des tiers;
- qui sont répétitives ou qui ont déjà été posées par d'autres actionnaires ou fondés de pouvoir;
- qui sont posées du fait de l'intérêt personnel ou commercial d'un actionnaire ou d'un fondé de pouvoir;
- qui sont déplacées ou ne sont pas appropriées pour toute autre raison, comme en décide le président de l'assemblée en faisant appel à son jugement raisonnable.

Compagnie Trust TSX, agent des transferts de la société qui agira comme scrutateur en vue de l'assemblée, compilera les votes et les instructions de votes. Les résultats définitifs du vote seront communiqués après l'assemblée et déposés conformément aux exigences prévues par les lois sur les valeurs mobilières applicables.

Comment voter avant l'assemblée

La société propose plusieurs façons de voter avant l'assemblée.

Vous pouvez nommer un fondé de pouvoir avant la tenue de l'assemblée pour qu'il assiste à l'assemblée et qu'il exerce les droits de vote rattachés à vos actions pour vous. Vous pouvez le faire en suivant les instructions figurant sur votre procuration ou sur votre formulaire d'instructions de vote.

En outre, vous pouvez voter avant la tenue de l'assemblée en ligne, par téléphone, par téléphone intelligent ou en remplissant votre formulaire d'instructions de vote ou formulaire de procuration et en le retournant par la poste, par télécopieur ou par courriel.

Laurel Hill peut communiquer avec certains actionnaires non inscrits (véritables) pour les aider à exercer leurs droits de vote directement par téléphone au moyen du service QuickVote® de Broadridge Investor Communications Corporation.

Inscription de votre fondé de pouvoir

Les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits (véritables) qui souhaitent nommer un fondé de pouvoir afin qu'il participe de manière virtuelle à l'assemblée (y compris les actionnaires non inscrits (véritables) qui souhaitent se désigner eux-mêmes comme fondés de pouvoir pour participer à l'assemblée) et qui ont nommé en bonne et due forme un fondé de pouvoir (y compris les actionnaires non inscrits (véritables) qui souhaitent se désigner eux-mêmes comme fondés de pouvoir) doivent communiquer avec Trust TSX, l'agent chargé de la tenue des registres et agent des transferts d'Emera, avant la date limite de réception des procurations fixée à 17 h (heure de l'Atlantique) le mardi 19 mai 2026, afin d'obtenir un nouveau numéro de contrôle pour accéder à l'assemblée virtuelle :

- (i) en appelant au :
 - 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord); ou
 - 1-416-682-3860 (ailleurs qu'en Amérique du Nord); ou
- (ii) en allant sur le site Web de Compagnie Trust TSX, à l'adresse <https://www.tsxtrust.com/control-number-request> pour obtenir le numéro de contrôle en remplissant le formulaire électronique. Une fois le formulaire rempli et soumis en ligne, un message sera transmis à Trust TSX pour qu'elle envoie un numéro de contrôle au fondé de pouvoir désigné.

Si vous ne désignez pas et n'inscrivez pas en bonne et due forme votre fondé de pouvoir (y compris les actionnaires non inscrits qui souhaitent se désigner eux-mêmes comme fondés de pouvoir) au plus tard à la date limite de réception des procurations susmentionnée, votre fondé de pouvoir ne pourra pas assister à l'assemblée et y voter en votre nom.

Documents relatifs à la sollicitation de procurations pour les actionnaires

Les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits (véritables) recevront ces documents.

Veillez retourner les instructions de vote comme il est indiqué dans la demande d'instructions de vote.

Emera prendra en charge le coût de livraison des documents relatifs à la sollicitation de procurations pour les actionnaires ainsi que de la demande pour des instructions de vote, selon le cas, aux actionnaires inscrits et aux actionnaires non inscrits (véritables), y compris aux actionnaires non inscrits (véritables) qui s'opposent à ce que leur nom et leur adresse soient communiqués à la société.

Nomination des fondés de pouvoir et révocation des procurations

Les personnes désignées comme fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ci-joint sont M^{me} Karen H. Sheriff, présidente du conseil; M. Scott C. Balfour, président et chef de la direction, et M. Brian C. Curry, secrétaire général de la société, chacun d'entre eux ayant pleins pouvoirs de substitution (collectivement, les « fondés de pouvoir désignés » et, individuellement, un « fondé de pouvoir désigné »).

Pour être compté, le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote doit parvenir à destination **avant** 17 h (heure de l'Atlantique), le mardi 19 mai 2026 ou, si l'assemblée est ajournée ou reportée, avant 17 h (heure de l'Atlantique) deux jours ouvrables avant la date de reprise de l'assemblée. Veuillez noter que les actionnaires non inscrits (véritables) sont priés de fournir des instructions de vote à leur intermédiaire avant cette heure limite pour que celui-ci puisse y donner suite.

La société se réserve le droit d'accepter des procurations tardives et de lever la date de l'arrêté de réception des procurations avec ou sans préavis, mais elle n'est pas tenue d'accepter ou de rejeter les procurations tardives. Dans le cas des résidents canadiens, une enveloppe affranchie et adressée est incluse à cette fin.

Vous pouvez voter par procuration ou au moyen d'un formulaire d'instructions de vote par la poste, par Internet ou par téléphone en suivant les instructions figurant sur votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote.

La signature du formulaire de procuration ci-joint confère au fondé de pouvoir des pouvoirs discrétionnaires pour voter comme il l'entend relativement aux modifications des questions précisées dans l'avis de convocation et aux autres questions pouvant dûment être soumises à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report, que la modification ou autre question soumise à l'assemblée soit ou non courante et que la modification ou autre question soumise à l'assemblée soit ou non contestée. La direction de la société n'est au fait d'aucune modification ou autre question devant être soumise à l'assemblée.

Si vous nommez un fondé de pouvoir désigné comme votre fondé de pouvoir, cette personne exercera les droits de vote afférents aux actions représentées par la procuration ou s'abstiendra de voter, conformément à vos directives. Si vous ne précisez pas de quelle manière vous souhaitez que soient exercés les droits de vote afférents à vos actions, cette personne votera « POUR » :

- **l'élection de chacun des candidats à un poste d'administrateur désignés dans la présente circulaire;**
- **la nomination d'Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeurs;**
- **l'autorisation des administrateurs à fixer la rémunération des auditeurs;**
- **la résolution consultative sur l'approche de la société à l'égard de la rémunération de la haute direction;**
- **l'approbation d'une modification apportée au régime d'achat d'actions ordinaires des employés de la société;**
- **l'approbation d'une modification apportée au régime d'options d'achat d'actions de la haute direction de la société.**

Si d'autres questions sont dûment soumises à l'assemblée, ces personnes entendent exercer les droits de vote rattachés aux actions représentées par la procuration en faisant appel à leur bon jugement.

Vous avez le droit de nommer une autre personne (qui n'est pas tenue d'être un actionnaire) pour vous représenter à l'assemblée et pouvez exercer ce droit en indiquant le nom de cette personne dans l'espace prévu sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. La personne ainsi nommée est votre fondé de pouvoir et elle doit participer à l'assemblée pour que votre vote soit compté. De plus, vous devrez inscrire cette personne auprès de Trust TSX; se reporter à la rubrique « Inscription de votre fondé de pouvoir » ci-dessus.

Vous pouvez révoquer une procuration en fournissant de nouvelles instructions de vote au moyen d'une nouvelle procuration ou d'un nouveau formulaire d'instructions de vote portant une date ultérieure, ou à une heure ultérieure si vous votez par Internet ou par téléphone. Les nouvelles instructions de vote, toutefois, n'entreront en vigueur que si elles sont reçues **avant** la date limite de réception des procurations soit à 17 h (heure de l'Atlantique), le mardi 19 mai 2026 ou, si l'assemblée est ajournée ou reportée, avant 17 h (heure de l'Atlantique) deux jours ouvrables avant la date de reprise de l'assemblée. Vous pouvez également révoquer votre procuration sans fournir de nouvelles instructions de vote en déposant un avis écrit auprès de M. Brian C. Curry, secrétaire général, au P.O. Box 910, Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2W5, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le jour de l'assemblée ou le jour qui précède toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement, ou auprès du président de l'assemblée, le jour de l'assemblée ou le jour de toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement ou encore de toute autre manière que la loi autorise. Si vos nouvelles instructions de vote (y compris la désignation d'un nouveau fondé de pouvoir) sont reçues après la date limite de réception des procurations dont il est question ci-dessus, elles pourraient servir uniquement pour révoquer les instructions que vous avez données précédemment. De la même façon, les actionnaires inscrits peuvent participer à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à leurs actions et, s'ils le font, toutes les instructions de vote données antérieurement par ces personnes pour les actions en question seront révoquées.

Restriction relative à la propriété d'actions et au vote

En vertu de la législation de la Nouvelle-Écosse, aucun actionnaire d'Emera ne peut être propriétaire, directement ou indirectement, de plus de 15 pour cent des actions comportant droit de vote en circulation ni exercer un contrôle sur un tel pourcentage de celles-ci. La société peut mettre en application cette restriction en limitant les droits de vote (y compris en refusant les voix exprimées par les actionnaires contrevenants ou en tenant pour acquis qu'ils n'ont pas exercé leurs droits de vote), les droits de transfert et les droits à des dividendes de tout actionnaire contrevenant. La société peut, en tout temps, exiger que les actionnaires fournissent une déclaration assermentée quant au nombre d'actions qu'ils détiennent, pour assurer l'observation de cette restriction.

Si vous avez des questions concernant la restriction relative à la propriété d'actions et au vote, veuillez communiquer avec le secrétaire général.

Exigences relatives au quorum et aux approbations

Le quorum de l'assemblée s'entend de la présence de trois personnes qui ont le droit de voter et qui détiennent ou représentent par procuration au moins 25 pour cent des actions émises et en circulation de la société conférant à leur porteur le droit de voter à l'assemblée en question. Chaque question soumise au vote à l'assemblée sera approuvée si elle obtient le soutien requis en vertu de la loi applicable et des documents constitutifs d'Emera. À moins d'indication contraire, l'approbation exige généralement la majorité des voix exprimées par les actionnaires ayant le droit de voter sur la question.

1.2 Points à traiter à l'assemblée

Nos états financiers consolidés pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2025 seront présentés à l'assemblée ainsi que le rapport des auditeurs. Ces états financiers consolidés figurent dans notre rapport annuel 2025. Vous trouverez une copie de notre rapport annuel 2025 sur notre site Web (www.emera.com), sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur EDGAR (www.sec.gov).

Vous aurez également la possibilité de voter sur les questions suivantes :

1. Élection des administrateurs : sont proposés à l'élection à un poste d'administrateur à l'assemblée 11 candidats, que voici :

Scott C. Balfour	B. Lynn Loewen
James V. Bertram	Ian E. Robertson
Isabelle Courville	Karen Sheriff (présidente du conseil)
Henry E. Demone	Jochen E. Tilk
Paula Y. Gold-Williams	Carla M. Tully
Kent M. Harvey	

Des renseignements sur chacun des candidats à un poste d'administrateur sont présentés à la rubrique « Candidats à un poste d'administrateur » de la présente circulaire. Pour de plus amples renseignements sur le processus de nomination des administrateurs, se reporter à la rubrique « Mise en candidature et processus de recrutement des administrateurs » dans la rubrique portant sur la gouvernance de la présente circulaire.

Tous les candidats sont des administrateurs expérimentés qui siègent actuellement au conseil ¹⁾. Chaque candidat a accepté de continuer d'exercer les fonctions d'administrateur. Chaque administrateur élu à l'assemblée exercera ses fonctions jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Les fondés de pouvoir désignés entendent voter les droits de vote se rattachant aux procurations reçues « POUR » les 11 candidats à moins qu'un actionnaire ne donne une directive contraire dans sa procuration.

Le conseil d'administration vous recommande de voter pour l'élection de chacun des 11 candidats proposés à l'élection à un poste d'administrateur.

2. Nomination des auditeurs : Le comité d'audit a évalué le rendement et l'indépendance d'Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. (« EY ») et, sur la recommandation du comité d'audit, le conseil d'administration recommande que le mandat d'EY à titre d'auditeurs de la société soit reconduit et qu'EY occupe ces fonctions jusqu'à la prochaine assemblée annuelle.

L'indépendance des auditeurs est de la plus haute importance pour le conseil d'administration. Conformément aux pratiques exemplaires et suivant son mandat, le comité d'audit réévalue chaque année le rendement et l'indépendance des auditeurs et procède à un examen approfondi effectué tous les cinq ans (le dernier examen approfondi a eu lieu en 2022 et le prochain examen est prévu pour 2027). Ces évaluations s'alignent sur les recommandations des Comptables professionnels agréés du Canada (« CPA Canada »), du Conseil canadien sur la reddition de comptes (« CCRC ») et de l'Institut des administrateurs de sociétés. CPA Canada et le CCRC recommandent le recours aux examens approfondis périodiques parce que ceux-ci constituent la meilleure solution de rechange à la rotation obligatoire des cabinets ou aux nouvelles soumissions pour tenir compte du risque de familiarité dans les institutions et améliorer la qualité des audits.

Pour assurer cette indépendance, le comité d'audit examine et approuve préalablement tous les services non liés à l'audit devant être fournis par EY et applique une politique qui restreint l'embauche d'anciens associés et employés d'EY par la société.

Lorsqu'il recommande la désignation des auditeurs, le comité d'audit pèse les avantages et les risques liés au mandat de l'auditeur ainsi que les contrôles et les procédures en place pour aider à garantir l'indépendance de l'auditeur, comme une rotation obligatoire des associés. L'associé responsable de l'audit auprès d'EY fait l'objet d'une rotation au moins tous les cinq ans. Un nouvel associé responsable de l'audit a été choisi en 2025 et a entrepris sa rotation en 2026.

EY sont les auditeurs d'Emera depuis 1998. Toutefois, jusqu'en 2018, PricewaterhouseCoopers ont été les auditeurs de Tampa Electric Company, de Peoples Gas System, Inc. et de New Mexico Gas Company qui, dans l'ensemble, représentent plus de 71 pour cent du total de l'actif de la société à la clôture de 2025. De plus, jusqu'en 2012, Grant Thornton LLP ont été les auditeurs de Nova Scotia Power Incorporated. En 2017, la société a lancé un concours pour des services d'audit externes. Le comité d'audit a encadré le processus et a choisi EY à titre d'auditeurs pour l'ensemble des activités d'Emera à compter de 2018.

La recommandation de nommer EY à titre d'auditeurs pour 2026 est fondée sur l'examen approfondi du rendement d'EY réalisé par le comité d'audit en 2022 et un examen annuel mis à jour effectué par le comité d'audit. Avant de formuler sa recommandation, le comité d'audit a réalisé un examen annuel en 2025.

¹⁾ À l'heure actuelle, Brian J. Porter siège au conseil mais ne se présente pas en vue de sa réélection.

À l'assemblée annuelle de 2025, 94,95 pour cent des voix exprimées (136 418 940) étaient POUR la désignation d'EY à titre d'auditeurs de la société et 5,05 pour cent des voix exprimées (7 251 232) ont fait l'objet d'une ABSTENTION.

Les fondés de pouvoir désignés entendent voter les droits de vote se rattachant aux procurations reçues « POUR » la nomination d'EY à titre d'auditeurs de la société pour un mandat se terminant à la clôture de la prochaine assemblée annuelle, à moins qu'un actionnaire ne précise que ses actions doivent faire l'objet d'une abstention de vote.

Le conseil d'administration vous recommande de voter pour la nomination d'Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeurs de la société.

3. Honoraires des auditeurs : La société est constituée en vertu de la loi de la Nouvelle-Écosse intitulée *Companies Act* et l'exigence voulant que les actionnaires autorisent les administrateurs à fixer les honoraires des auditeurs est prévue en vertu de cette loi. Tous les ans, le comité d'audit examine la nature et la quantité des services non liés et à l'audit pour soutenir l'indépendance des auditeurs et confirme que ces services sont compatibles avec le maintien de cette indépendance.

Les honoraires devant être versés aux auditeurs sont raisonnables et tiennent compte des taux du marché pour des services professionnels rendus par des auditeurs. La totalité des honoraires facturés par EY au cours des deux exercices clos les 31 décembre 2025 et 2024 s'établissait comme suit :

Honoraires de service	2025 (\$)	2024 (\$)
Honoraires d'audit ¹⁾	7 237 801 \$	5 689 398 \$
Honoraires pour services liés à l'audit ²⁾	1 001 206	240 080
Honoraires pour services fiscaux ³⁾	292 101	323 252
Tous les autres honoraires	-	-
Total	8 531 108 \$	6 252 730 \$

4) Les honoraires des auditeurs pour la période de 2023 à 2025 sont fondés sur une proposition d'honoraires d'audit sur trois ans, sous réserve de l'approbation, chaque année, de la nomination des auditeurs et des honoraires d'audit. Les honoraires des auditeurs tiennent compte des taux du marché pour les services professionnels.

5) Les honoraires pour services liés à l'audit à l'égard d'Emera ont trait aux procédures acceptées en ce qui concerne les demandes relatives aux tarifs et l'audit des régimes de retraite. Les honoraires pour services liés à l'audit de 2025 englobent également des honoraires liés au travail supplémentaire réalisé en vue de préparer le premier audit intégré d'Emera conformément à la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act* en 2026.

6) Les honoraires pour services fiscaux ont trait aux services en matière de conformité fiscale et services de conseil généraux en matière de fiscalité concernant diverses questions.

Les fondés de pouvoir désignés entendent voter les droits de vote se rattachant aux procurations reçues « POUR » l'autorisation des administrateurs de fixer les honoraires des auditeurs pour 2026, à moins qu'un actionnaire ne donne une directive contraire dans sa procuration.

Le conseil d'administration vous recommande de voter POUR l'autorisation accordée aux administrateurs de fixer la rémunération des auditeurs pour 2026.

4. Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction : À l'assemblée, il vous sera demandé d'examiner et d'approuver, à titre consultatif, la résolution énoncée ci-après sur l'approche d'Emera à l'égard de la rémunération de la haute direction, telle qu'elle est décrite dans la présente circulaire. Le vote consultatif représente une partie importante du dialogue continu entre les actionnaires et le conseil sur la rémunération de la haute direction. Aux assemblées annuelles de 2024 et de 2025, l'approche d'Emera à l'égard de la rémunération de la haute direction a été approuvée à hauteur de 95,12 pour cent en 2024 et à hauteur de 95,90 pour cent en 2025, respectivement, des voix exprimées « POUR » la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction.

Nos programmes de rémunération des membres de la haute direction sont conçus pour attirer, fidéliser, motiver et récompenser des dirigeants de haut calibre afin qu'ils fournissent un rendement élevé qui s'harmonise avec la stratégie d'Emera, mais aussi qu'ils créent de la valeur pour les actionnaires et la maintiennent. Ces programmes, qui combinent des régimes incitatifs à court et à long terme conformément à notre philosophie de rémunération liée au rendement, font en sorte qu'une partie importante de la rémunération des membres de la haute direction est à risque, tout en assurant une structure et des versements qui respectent les principes de saine gestion des risques et de bonne gouvernance.

Le conseil, par l'entremise du comité des ressources en personnel de direction et de rémunération (le « CRPDR »), a supervisé et examiné le contenu de la déclaration de la rémunération de la haute direction qui figure dans la présente circulaire et l'a approuvée à l'unanimité dans le rapport produit par le CRPDR à votre intention.

En votre qualité d'actionnaire de la société, vous pourrez voter à titre consultatif « POUR » ou « CONTRE » notre approche à l'égard de la rémunération de la haute direction en vous prononçant par rapport à la résolution suivante :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et non en vue de diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires approuvent l'approche à l'égard de la rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la société distribuée avant l'assemblée annuelle des actionnaires de 2026 d'Emera Incorporated. »

Étant donné que votre vote est consultatif, il ne liera pas le conseil. Toutefois, le conseil, plus particulièrement le CRPDR, étudiera avec attention le résultat du vote et pourra communiquer avec certains actionnaires pour en faire le suivi dans le cadre de son examen continu de la rémunération de la haute direction.

À l'assemblée annuelle de 2025, 95,90 pour cent des voix exprimées (137 137 973) étaient POUR l'approche de la société à l'égard de la rémunération de la haute direction et 4,10 pour cent des voix exprimées (5 868 770) étaient CONTRE celle-ci.

Les fondés de pouvoir désignés entendent voter « POUR » la résolution consultative non exécutoire sur l'approche à l'égard de la rémunération de la haute direction, à moins d'instruction contraire dans les procurations des actionnaires.

Le conseil d'administration vous recommande de voter POUR la résolution consultative non exécutoire sur l'approche à l'égard de la rémunération de la haute direction.

5. Modification du régime d'achat d'actions ordinaires des employés : Il vous sera demandé d'examiner et, si vous le jugez souhaitable, d'adopter une résolution ordinaire (dont le texte intégral est reproduit à l'annexe B de la présente circulaire), ratifiant, confirmant et approuvant une hausse du nombre maximal d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes du régime d'achat d'actions ordinaires des employés de la société pour le faire passer de 7 000 000 d'actions ordinaires à 12 000 000 d'actions ordinaires (soit une hausse de 5 000 000 d'actions ordinaires). Pour en savoir plus sur cette modification du régime d'achat d'actions ordinaires des employés, se reporter à la rubrique « Modification du régime d'achat d'actions ordinaires des employés » de la déclaration de la rémunération de la haute direction ci-après dans la présente circulaire.

Les fondés de pouvoir désignés entendent voter les droits de vote se rattachant aux procurations reçues « POUR » la modification du régime d'achat d'actions ordinaires des employés, à moins d'instruction contraire dans les procurations des actionnaires.

Le conseil d'administration vous recommande de voter POUR la modification du régime d'achat d'actions ordinaires des employés.

6. Modification du régime d'options d'achat d'actions de la haute direction : Il vous sera demandé d'examiner et, si vous le jugez souhaitable, d'adopter une résolution ordinaire (dont le texte intégral est reproduit à l'annexe C de la présente circulaire), ratifiant, confirmant et approuvant une hausse du nombre maximal d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la haute direction de la société (le « régime d'options d'achat d'actions ») pour le faire passer de 14 698 259 actions ordinaires à 18 198 259 actions ordinaires (soit une hausse de 3 500 000 actions).

Le régime d'options d'achat d'actions est une partie importante du programme de rémunération au rendement à long terme de la société à l'intention de la haute direction. La modification visant à faire augmenter la réserve, si elle est approuvée, servira à reconstituer la réserve d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions qui aurait autrement été épuisée par la société au moment des attributions de 2027. Cette hausse permettra de maintenir une réserve suffisante, sur la base d'une attribution moyenne d'environ 6 000 options par année, pour les cinq prochaines années. Pour plus de précisions sur cette modification du régime d'options d'achat d'actions, se reporter à la rubrique « Modification au régime d'options d'achat d'actions de la haute direction » de la déclaration de la rémunération de la haute direction ci-après dans la présente circulaire.

Les fondés de pouvoir désignés entendent voter les droits de vote se rattachant aux procurations reçues « POUR » la modification du régime d'options d'achat d'actions de la haute direction, à moins d'instruction contraire dans les procurations des actionnaires.

Le conseil d'administration vous recommande de voter POUR la modification du régime d'options d'achat d'actions de la haute direction.

1.3 Candidats à un poste d'administrateur

Onze candidats sont proposés à un poste d'administrateur. Le conseil est dirigé par un président du conseil indépendant, et tous les candidats à un poste d'administrateur, sauf M. Balfour, sont considérés comme indépendants par le conseil conformément aux règles sur les valeurs mobilières applicables. M. Balfour n'est pas considéré comme indépendant parce qu'il occupe également les fonctions de président et chef de la direction de la société. Pour de plus amples renseignements sur la définition d'« indépendance » selon la société, se reporter à la rubrique « Indépendance des administrateurs et de la présidente du conseil » dans l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la présente circulaire.

Tous les candidats à un poste d'administrateur sont des administrateurs expérimentés et représentent une combinaison appropriée d'âge, de mandat, de genre et de situation géographique. Les renseignements ci-après donnent un aperçu des candidats à un poste d'administrateur et proposent un survol de la composition du conseil fondée sur leur élection à l'assemblée.

Aperçu des candidats à un poste d'administrateur

Nom	Âge	Indépendant	Résidence	Pourcentage des voix en faveur à l'AGA 2025	Réunions du conseil en 2025 ⁴⁾	Comités de 2025 ⁵⁾
Scott C. Balfour ¹⁾ Administrateur depuis 2018	61	Non	Canada	99,68	100 %	s.o.
James V. Bertram Administrateur depuis 2018	70	Oui	Canada	99,63	100 %	CRPDR CCG
Isabelle Courville ²⁾ Administratrice depuis septembre 2025	63	Oui	Canada	s.o.	100 %	Audit CRPDR
Henry E. Demone Administrateur depuis 2014	71	Oui	Canada	97,11	100 %	CRPDR (président) CCG
Paula Y. Gold-Williams Administratrice depuis 2022	63	Oui	États-Unis	99,64	100 %	Audit CRPDR
Kent M. Harvey Administrateur depuis 2017	68	Oui	États-Unis	99,13	100 %	Audit (président) CGRS
B. Lynn Loewen Administratrice depuis 2013	65	Oui	Canada	96,95	100 %	Audit CCG
Ian E. Robertson Administrateur depuis 2022	66	Oui	Canada	99,73	100 %	CGRS (président) Audit
Karen H. Sheriff ³⁾ Administratrice depuis 2021	68	Oui	Canada	99,36	100 %	Conseil (présidente)
Jochen E. Tilk Administrateur depuis 2018	62	Oui	Canada	98,93	100 %	CCG (président) CRPDR CGRS
Carla M. Tully Administratrice depuis 2024	53	Oui	États-Unis	99,74	100 %	Audit CGRS

1) M. Balfour, à titre de président et chef de la direction, ne siège à aucun comité, mais assiste à toutes les réunions des comités.

2) M^{me} Courville a été nommée au conseil d'administration à compter du 17 septembre 2025 et a assisté à toutes les réunions du conseil depuis cette date. Elle a été nommée au comité d'audit et au comité des ressources en personnel de direction et de rémunération à compter du 13 novembre 2025 et a assisté à toutes les réunions de ces comités depuis cette date.

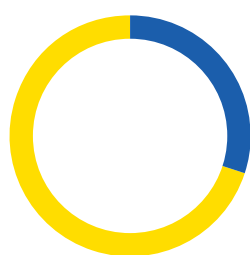
3) M^{me} Sheriff a été nommée au poste de présidente du conseil d'administration à compter du 21 février 2025. À titre de présidente du conseil, elle ne siège plus à aucun comité du conseil, mais assiste à toutes les réunions des comités.

4) Il s'agit de la présence à toutes les réunions prévues du conseil et aux réunions extraordinaires du conseil organisées à court préavis en 2025.

5) En février 2025, le conseil, sur la recommandation du comité des candidatures et de gouvernance (« CCG »), a approuvé des changements à ses comités et à leur composition. À compter du 21 février 2025, le comité sur la santé, la sécurité et l'environnement ainsi que le comité de gestion des risques et de la durabilité ont été dissous et remplacés par le comité de gestion des risques et de sécurité nouvellement établi (« CGRS »). Le tableau tient compte de toutes les nominations à titre de membre et de président de comité en date de la présente circulaire. « Audit » renvoie au comité d'audit et « CRPDR » désigne le comité des ressources en personnel de direction et de rémunération.

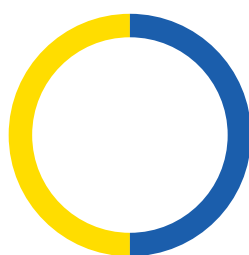
Renseignements généraux sur les candidats à un poste d'administrateur indépendant (sauf le président et chef de la direction)

Répartition géographique



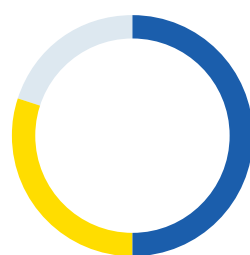
■ 3 États-Unis
■ 7 Canada

Sexe



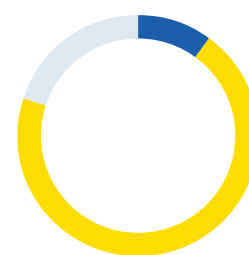
■ 5 Femmes
■ 5 Hommes

Mandat



■ 5 0 à 5 ans
■ 3 6 à 10 ans
■ 2 11 à 15 ans

Âge



■ 1 moins de 60 ans
■ 7 de 60 à 69 ans
■ 2 de 70 à 79 ans

Se reporter aux pages 44 et 45 pour de plus amples renseignements sur le mandat et la composition du conseil, respectivement.

Biographies des candidats proposés à un poste d'administrateur

Les biographies qui figurent ci-après renferment des renseignements importants sur chacun des 11 candidats proposés à un poste d'administrateur, notamment leur âge, leurs ville et pays de résidence, l'année au cours de laquelle ils ont été nommés ou élus administrateur pour la première fois, leurs principales fonctions, leur formation, leurs compétences et leur expérience ¹⁾.

Les renseignements comprennent aussi les comités auxquels ils siègent et leur présence aux réunions (s'il y a lieu) pour les réunions tenues en 2025 ²⁾, de même que la dénomination des sociétés ouvertes dont ils ont été membres du conseil d'administration au cours des cinq dernières années.

Vous trouverez également dans les biographies des renseignements sur les actions ordinaires et les unités d'actions différées (« UAD ») d'Emera détenues en date du dernier jour de bourse de chaque année par chaque candidat à un poste d'administrateur au cours des trois dernières années. La valeur estimative des avoirs en actions ordinaires et en UAD de chaque candidat à un poste d'administrateur est fondée sur ce qui suit :

Date de clôture de l'exercice	Cours de clôture des actions ordinaires d'Emera à la TSX (\$)
29 décembre 2023	50,30
31 décembre 2024	53,73
31 décembre 2025	67,64

Tous les candidats doivent satisfaire à des lignes directrices concernant la propriété d'actions d'Emera. Les renseignements ci-après font également état de leur statut aux termes de ces lignes directrices. Pour en savoir davantage sur le niveau de propriété d'actions qui est exigé des administrateurs d'Emera, se reporter à la rubrique « Lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs » dans la rubrique portant sur les pratiques en matière de gouvernance de la présente circulaire. Se reporter à la rubrique « Exigences relatives à la propriété d'actions pour les membres de la haute direction et politique anticouverture » de la déclaration de la rémunération de la haute direction ci-après pour de plus amples renseignements sur les lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables dans le cas des membres de la haute direction de la société, dont M. Balfour.

1) Les renseignements concernant chaque candidat proposé à un poste d'administrateur sont à jour à la date de la présente circulaire, à moins d'indication contraire.

2) En février 2025, le conseil, sur la recommandation du comité des candidatures et de gouvernance, a approuvé des changements à la structure de ses comités et à leur composition. À compter du 21 février 2025, le comité sur la santé, la sécurité et l'environnement (« CSSE ») ainsi que le comité de gestion des risques et de la durabilité (« CGRD ») ont été dissous et remplacés par le comité de gestion des risques et de sécurité (« CGRS ») nouvellement établi.

Scott C. Balfour

Administrateur depuis : 2018

Non indépendant, Président et chef de la direction d'Emera



Halifax (Nouvelle-Écosse)
Canada
Âge : 61 ans

Compétences et expérience

- Chef de la direction/Membre de la haute direction
- Durabilité/ESG
- Gouvernance
- Gestion des risques
- Client/Partie prenante
- Secteur de l'énergie ou des services publics
- Planification stratégique, fusions et acquisitions ou stratégie de croissance
- Gestion des talents et rémunération de la direction
- Littératie financière et comptabilité
- Relations gouvernementales, politique publique et réglementation

Votes en faveur à l'assemblée annuelle de 2025 : 99,68 %

Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Aucune

M. Balfour a été nommé à titre de président et chef de la direction d'Emera et a commencé à siéger à son conseil en mars 2018.

M. Balfour est entré au service d'Emera en avril 2012 à titre de chef de finances et, par la suite, est devenu chef de la direction. Avant de se joindre à Emera, il a occupé divers postes, dont celui de président et chef des finances du Groupe Aecon Inc., société canadienne inscrite en bourse qui est spécialisée dans la construction et l'aménagement d'infrastructures.

M. Balfour siège au conseil de bon nombre de filiales d'Emera et siège à titre de président des conseils de Tampa Electric Company, de Nova Scotia Power Incorporated, de Peoples Gas System, Inc. et de New Mexico Gas Company, Inc. Il siège également au Conseil canadien des affaires et à l'Edison Electric Institute comme administrateur. Il a été auparavant administrateur de Martinrea International Inc. et président du conseil de l'Association de l'énergie de l'Ontario.

M. Balfour est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Richard Ivey School of Business de l'Université de Western Ontario. Il est également titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires (avec distinction) de l'Université Wilfrid-Laurier.

La solide expérience que M. Balfour a acquise dans le domaine de la stratégie, des finances et de l'exploitation ainsi qu'en tant que dirigeant d'une société inscrite en bourse constitue le fondement de sa contribution au conseil et à la direction d'Emera. Sa connaissance des marchés financiers et son expérience dans l'expansion d'une entreprise grâce à la mise au point et à la réalisation d'une stratégie ainsi qu'au fil de fusions et d'acquisitions, puis dans la direction des équipes et la mise sur pied de systèmes pour gérer cette croissance, en font un atout majeur pour Emera.

Membre du conseil et des comités en 2025 ¹⁾	Présences	Total
• Conseil	5 de 5	100 %
Total des présences	5 de 5	100 %

UAD attribuées et détenues		
Attributions fondées sur des actions en 2025 (\$)	Total de la variation de valeur en 2025 de toutes les UAD détenues (\$)	Valeur marchande de toutes les UAD détenues (\$)
22 197	2 263 101	12 506 163

Titres d'Emera détenus ²⁾			
	2023	2024	2025
Actions ordinaires ³⁾	76 190	115 454	118 404
UAD	139 809	162 696	184 893
Valeur des actions et des UAD (\$)	10 864 756	14 944 981	20 515 009
Statut aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions ⁴⁾	À titre de président et chef de la direction d'Emera, M. Balfour doit respecter les exigences relatives à la propriété d'actions pour les membres de la haute direction. Il doit donc avoir la propriété d'actions ou d'UAD d'une valeur correspondant à au moins cinq fois son salaire. Il a la propriété d'actions et d'UAD d'une valeur correspondant à 16,3 fois son salaire de base, qui est supérieure aux exigences relatives à la propriété d'actions pour les membres de la haute direction, qui est de cinq fois son salaire.		

1) En qualité de président et chef de la direction, M. Balfour ne siège à aucun comité du conseil, mais il assiste à toutes les réunions des comités.

2) Comme il est indiqué à la page 20, les renseignements sur les actions ordinaires et les UAD détenues par chaque candidat à un poste d'administrateur sont fournis en date du dernier jour de bourse de chaque année.

3) Comprend toutes les actions contrôlées directement ou indirectement par M. Balfour.

4) Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Exigences relatives à la propriété d'actions pour les membres de la haute direction et politique anticouverture » de la déclaration de la rémunération de la haute direction figurant dans la présente circulaire.

James V. Bertram

Administrateur depuis : 2018
Administrateur indépendant


Calgary (Alberta)
Canada
Âge : 70 ans

Compétences et expérience

- Chef de la direction/Membre de la haute direction
- Durabilité/ESG
- Gouvernance
- Gestion des risques
- Client/Partie prenante
- Secteur de l'énergie ou des services publics
- Planification stratégique, fusions et acquisitions ou stratégie de croissance
- Gestion des talents et rémunération de la direction

Votes en faveur à l'assemblée annuelle de 2025 : 99,63 %

Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Keyera Corp. (mars 2003 à ce jour)
- Methanex Corporation (octobre 2018 à ce jour)

M. Bertram est devenu membre du conseil d'Emera en juillet 2018. Il a été nommé au comité des ressources en personnel de direction et de rémunération en novembre 2018. En mai 2019, il a été nommé président de l'ancien comité sur la santé, la sécurité et l'environnement et y a siégé jusqu'en février 2025. En février 2025, il a été nommé au comité des candidatures et de gouvernance.

M. Bertram a été chef de la direction de Keyera Corp., l'un des principaux exploitants canadiens du secteur des activités intermédiaires du pétrole et du gaz dont les titres sont négociés en bourse, depuis sa formation en 1998 jusqu'en 2015, lorsqu'il en est devenu le président exécutif du conseil. Il a pris sa retraite à titre de dirigeant de Keyera en 2016. Auparavant, il a été vice-président, Marketing des activités mondiales de Gulf Canada.

M. Bertram est administrateur de société et préside le conseil de Keyera Corp. Il est également administrateur de Methanex Corporation, le plus grand producteur et fournisseur mondial de méthanol destiné aux principaux marchés internationaux.

M. Bertram est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Calgary.

Compte tenu de son expérience dans la croissance d'une entreprise et la réalisation d'importantes acquisitions tout en assurant une création soutenue de valeur pour les clients et les actionnaires, l'apport de M. Bertram au conseil d'Emera est important.

Membre du conseil et des comités en 2025	Présences	Total
• Conseil	5 de 5	100 %
• Comité sur la santé, la sécurité et l'environnement (président) ¹⁾	1 de 1	100 %
• Comité des candidatures et de gouvernance ²⁾	5 de 5	100 %
• Comité des ressources en personnel de direction et de rémunération	6 de 6	100 %
Total des présences	17 de 17	100 %

Rémunération totale		
Honoraires gagnés en 2025 (\$)	Toute autre rémunération (\$)	Total (\$)
148 026	Néant	148 026

UAD attribuées et détenues		
Attributions fondées sur des actions en 2025 (\$)	Total de la variation de valeur en 2025 de toutes les UAD détenues (\$)	Valeur marchande de toutes les UAD détenues (\$)
308 026	554 321	3 218 063

Titres d'Emera détenus			
	2023	2024	2025
Actions ordinaires	14 170	14 170	14 170
UAD	31 473	39 850	47 576
Valeur des actions et des UAD (\$)	2 295 850	2 902 523	4 176 522
Statut aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions ³⁾	M. Bertram a la propriété d'actions et d'UAD évaluées à plus de 13,9 fois la provision sur honoraires annuels de l'administrateur. Il respecte donc les lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs.		

1) En février 2025, l'ancien comité sur la santé, la sécurité et l'environnement et l'ancien comité de gestion des risques et de la durabilité ont été remplacés par le comité de gestion des risques et de sécurité.

2) M. Bertram a été nommé à titre de membre du comité des candidatures et de gouvernance en février 2025 et a assisté à toutes les réunions du comité depuis sa nomination.

3) Aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs d'Emera, chaque administrateur doit posséder des actions ordinaires ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, dont la valeur correspond à trois fois sa provision sur honoraires annuels en espèces ou en titres de capitaux propres totale dans un délai de trois ans suivant la date de sa nomination. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs » figurant plus loin dans l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la présente circulaire.

Isabelle Courville

Administratrice depuis : 2025

Administratrice indépendante



Mont-Tremblant (Québec)
Canada
Âge : 63 ans

Compétences et expérience

- Chef de la direction/Membre de la haute direction
- Durabilité/ESG
- Gouvernance
- Gestion des risques
- Client/Partie prenante
- Secteur de l'énergie ou des services publics
- Planification stratégique, fusions et acquisitions ou stratégie de croissance
- Gestion des talents et rémunération de la direction
- Littératie financière et comptabilité
- Relations gouvernementales, politique publique et réglementation

Votes en faveur à l'assemblée annuelle de 2025 : s.o.

Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Canadien Pacifique Kansas City (mai 2019 à ce jour)
- Veolia Environnement SA (avril 2016 à ce jour)

M^{me} Courville s'est jointe au conseil d'Emera en septembre 2025 et a été nommée au comité d'audit et au comité des ressources en personnel de direction et de rémunération en novembre 2025.

Comptant plus de 20 ans d'expérience dans les secteurs de l'énergie et des télécommunications, M^{me} Courville est l'ancienne présidente d'Hydro-Québec Distribution et d'Hydro-Québec TransÉnergie et a occupé divers postes de haute direction à Bell Canada, y compris ceux de présidente du Groupe Entreprises de Bell Canada et de cheffe de la direction de Bell Nordiq.

M^{me} Courville est présidente du conseil du Canadien Pacifique Kansas City (« CPKC ») et a été présidente de son comité de vérification et des finances et de son comité de planification des ressources en gestion et de rémunération. Elle a été présidente du conseil de la Banque Laurentienne de 2013 à 2019 et a siégé au conseil d'administration du Groupe SNC-Lavalin inc. et de Gecina S.A., une fiducie de placement immobilier établie en France, et de Miranda Technologies, un fournisseur mondial chef de file de solutions quant au matériel et aux logiciels pour le secteur de la diffusion télévisuelle, du câble, du satellite et de la télévision par IP.

Outre CPKC, M^{me} Courville siège actuellement au conseil de Veolia Environnement SA, société transnationale française qui exerce ses activités dans trois secteurs des services publics gérés traditionnellement par des pouvoirs publics : la gestion de l'eau, la gestion des déchets et les services énergétiques. De plus, elle siège au conseil d'administration de l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques.

M^{me} Courville est titulaire d'un diplôme en génie physique de l'École Polytechnique de Montréal d'un baccalauréat en droit civil de l'Université McGill. En 2021, elle est devenue Fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés, la distinction prééminente pour les administrateurs au Canada.

Son expérience approfondie du secteur de l'énergie ainsi que son expérience acquise sur les conseils de sociétés ouvertes font de M^{me} Courville un solide atout pour le conseil d'Emera.

Membre du conseil et des comités en 2025 ¹⁾	Présences	Total
• Conseil	2 de 2	100 %
• Comité des ressources en personnel de direction et de rémunération	2 de 2	100 %
• Comité d'audit	s.o.	s.o.
Total des présences	4 de 4	100 %

Rémunération totale		
Honoraires gagnés en 2025 (\$)	Toute autre rémunération (\$)	Total (\$)
39 326	22 210	39 326

UAD attribuées et détenues		
Attributions fondées sur des actions en 2025 (\$)	Total de la variation de valeur en 2025 de toutes les UAD détenues (\$)	Valeur marchande de toutes les UAD détenues (\$)
85 792	s.o.	108 002

Titres d'Emera détenus			
	2023	2024	2025
Actions ordinaires	s.o.	s.o.	2 000
UAD	s.o.	s.o.	1 597
Valeur des actions et des UAD (\$)	s.o.	s.o.	243 282
Statut aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions ²⁾	M ^{me} Courville s'est jointe au conseil en septembre 2025 et a la propriété d'UAD évaluées à 0,8 fois la provision sur honoraires annuels de l'administrateur; elle a jusqu'en septembre 2028 pour se conformer aux lignes directrices concernant la propriété d'actions.		

1) M^{me} Courville a été nommée au poste d'administratrice en septembre 2025 et a assisté à toutes les réunions du conseil depuis la date de sa nomination. Elle a été nommée au comité des ressources en personnel de direction et de rémunération en novembre 2025 et a assisté à toutes les réunions du comité en 2025 après sa nomination. De plus, elle a été nommée au comité d'audit en novembre 2025, mais aucune autre réunion du comité n'a eu lieu en 2025 après sa nomination.

2) Aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs d'Emera, chaque administrateur doit posséder des actions ordinaires ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, dont la valeur correspond à trois fois sa provision sur honoraires annuels en espèces ou en titres de capitaux propres totale dans un délai de trois ans suivant la date de sa nomination. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs » figurant plus loin dans l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la présente circulaire.

Henry E. Demone

Administrateur depuis : 2014
Administrateur indépendant


Lunenburg (Nouvelle-Écosse)

Canada

Âge : 71 ans

Compétences et expérience

- Chef de la direction/Membre de la haute direction
- Durabilité/ESG
- Gouvernance
- Client/Partie prenante
- Planification stratégique, fusions et acquisitions ou stratégie de croissance
- Gestion des talents et rémunération de la direction

Votes en faveur à l'assemblée annuelle de 2025 : 97,11 %

Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Saputo Inc. (juin 2012 à septembre 2024)

M. Demone est devenu membre du conseil d'Emera en septembre 2014. Au même moment, il a été nommé au comité des ressources en personnel de direction et de rémunération, dont il est devenu le président en mai 2021. Il a été nommé au comité des candidatures et de gouvernance en mai 2017.

M. Demone est l'ancien président du conseil de High Liner Foods Inc., à Lunenburg, en Nouvelle-Écosse, un chef de file nord-américain de la transformation et de la commercialisation des produits de la mer surgelés à valeur ajoutée. Il est devenu président de High Liner Foods Inc. en 1989. En 1992, il en est devenu le président et chef de la direction, poste qu'il a occupé jusqu'en mai 2015. Il a été nommé de nouveau chef de la direction de High Liner Foods par intérim d'août 2017 à avril 2018.

De juin 2012 à septembre 2024, M. Demone a été membre du conseil d'administration de Saputo Inc., une entreprise laitière établie à Montréal. Il est également l'ancien président du Conseil canadien des pêches et du Groundfish Forum, une association commerciale mondiale qui représente les chefs de file du secteur. Il a été membre des conseils de Dover Industries Ltd. et de Maritime Tel & Tel (Aliant). De plus, M. Demone a été le premier non-citoyen des États-Unis nommé à la présidence du National Fisheries Institute, une association commerciale américaine.

M. Demone est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en mathématiques avec distinction de l'Université Acadia.

M. Demone a acquis, auprès d'entités publiques et privées, une vaste expérience de la planification stratégique, des marchés mondiaux et des fusions et acquisitions. En sa qualité de chef d'entreprise de longue date au Canada atlantique, M. Demone entretient de solides relations d'affaires et une excellente réputation qui sont de précieux atouts pour le conseil d'Emera.

Membre du conseil des comités en 2025	Présences	Total
• Conseil	5 de 5	100 %
• Comité des ressources en personnel de direction et de rémunération (président)	6 de 6	100 %
• Comité des candidatures et de gouvernance	6 de 6	100 %
Total des présences	17 de 17	100 %

Rémunération totale		
Honoraires gagnés en 2025 (\$)	Toute autre rémunération (\$)	Total (\$)
160 500	Néant	160 500

UAD attribuées et détenues		
Attributions fondées sur des actions en 2025 (\$)	Total de la variation de valeur en 2025 de toutes les UAD détenues (\$)	Valeur marchande de toutes les UAD détenues (\$)
160 000	680 957	3 673 655

Titres d'Emera détenus			
	2023	2024	2025
Actions ordinaires	9 062	10 864	10 864
UAD	43 145	48 954	54 312
Valeur des actions et des UAD (\$)	2 625 990	3 214 046	4 408 496

Statut aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions ¹⁾	M. Demone a la propriété d'actions et d'UAD évaluées à plus de 14,6 fois la provision sur honoraires annuels de l'administrateur. Il respecte donc les lignes directrices concernant la propriété d'actions.
--	--

1) Aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs d'Emera, chaque administrateur doit posséder des actions ordinaires ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, dont la valeur correspond à trois fois sa provision sur honoraires annuels en espèces ou en titres de capitaux propres totale dans un délai de trois ans suivant la date de sa nomination. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs » figurant plus loin dans l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la présente circulaire.

Paula Y. Gold-Williams

Administratrice depuis : 2022

Administratrice indépendante



San Antonio, Texas
États-Unis
Âge : 63 ans

Compétences et expérience

- Chef de la direction/Membre de la haute direction
- Durabilité/ESG
- Gouvernance
- Gestion des risques
- Client/Partie prenante
- Secteur de l'énergie ou des services publics
- Planification stratégique, fusions et acquisitions ou stratégie de croissance
- Gestion des talents et rémunération de la direction
- Littératie financière et comptabilité
- Relations gouvernementales, politique publique et réglementation

Votes en faveur de l'assemblée annuelle de 2025 : 99,64 %

Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- ReNew Energy Global Plc (août 2023 à ce jour)

M^{me} Gold-Williams est devenue membre du conseil d'Emera en février 2022. Elle a été nommée au comité d'audit en mai 2023 et a siégé à l'ancien comité sur la santé, la sécurité et l'environnement de mai 2022 jusqu'en février 2025. En février 2025, elle a été nommée au comité des ressources en personnel de direction et de rémunération.

M^{me} Gold-Williams est l'ancienne présidente et cheffe de la direction de CPS Energy, un service public municipal d'électricité et de gaz naturel entièrement intégré situé à San Antonio, au Texas. Avant d'en devenir cheffe de la direction en 2015, elle a occupé des postes à responsabilités croissantes pendant sa carrière de 17 ans auprès de CPS Energy, notamment ceux de vice-présidente directrice de groupe, Services financiers et administratifs, de cheffe des finances et de trésorière.

M^{me} Gold-Williams est administratrice de sociétés et occupe le poste de coprésidente du conseil du Keystone Policy Center, et est membre tant du Policy Center que de son conseil de l'énergie (Energy Board) depuis 2016. Elle agit en tant que coprésidente du conseil du pilier Énergie de l'initiative *Smart Cities & Communities Initiatives & Think Tank* de Dentons et est membre du conseil d'administration de ReNew Energy Global Plc, une société d'énergie renouvelable établie en Inde. Elle est membre du Center of Board Excellence du Nasdaq, groupe composé de membres de conseils, de dirigeants et d'innovateurs partageant les mêmes idées et sont résolus à faire avancer les pratiques exemplaires et l'efficacité en matière de gouvernance d'entreprise. Auparavant, M^{me} Gold-Williams a occupé d'autres postes au sein de conseils d'administration, dont ceux de membre du conseil consultatif du secrétaire américain de l'Énergie, de première vice-présidente du conseil d'administration de l'Electric Power Resource Institute (EPRI); de membre et de présidente intérimaire désignée de la Federal Reserve Bank de la succursale de San Antonio, à Dallas, et d'ancienne présidente du conseil de la chambre de commerce de San Antonio.

M^{me} Gold-Williams est titulaire d'un grade d'associé en beaux-arts du San Antonio College. Elle est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires en comptabilité de l'Université St. Mary's, au Texas. Elle a obtenu une maîtrise en administration des affaires en finances et en comptabilité de l'Université Regis à Denver, au Colorado. Elle détient les titres de *Certified Public Accountant* et de *Chartered Global Management Accountant*.

Les compétences et l'expérience de M^{me} Gold-Williams dans l'élaboration de stratégies d'entreprise axées constamment sur les besoins des clients, de la collectivité et des employés font d'elle un membre précieux du conseil d'Emera.

Membre du conseil et des comités en 2025	Présences	Total
• Conseil	5 de 5	100 %
• Comité sur la santé, la sécurité et l'environnement ¹⁾	1 de 1	100 %
• Comité d'audit	5 de 5	100 %
• Comité des ressources en personnel de direction et de rémunération ²⁾	4 de 4	100 %
Total des présences	15 de 15	100 %

Rémunération totale		
Honoraires gagnés en 2025 (\$)	Toute autre rémunération (\$)	Total (\$)
206 984	Néant	206 984

UAD attribuées et détenues		
Attributions fondées sur des actions en 2025 (\$)	Total de la variation de valeur en 2025 de toutes les UAD détenues (\$)	Valeur marchande de toutes les UAD détenues (\$)
366 984	267 681	1 833 335

Titres d'Emera détenus			
	2023	2024	2025
Actions ordinaires	Néant	Néant	Néant
UAD	11 204	19 243	27 104
Valeur des actions et des UAD (\$)	563 549	1 033 968	1 833 335

Statut aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions ³⁾	M ^{me} Gold-Williams a la propriété d'actions d'une valeur correspondant à plus de 6,1 fois la provision sur honoraires annuels de l'administrateur. Elle respecte donc les lignes directrices concernant la propriété d'actions.
--	--

1) En février 2025, l'ancien comité sur la santé, la sécurité et l'environnement et l'ancien comité de gestion des risques et de la durabilité ont été remplacés par le comité de gestion des risques et de sécurité.

2) M^{me} Gold-Williams a été nommée au comité des ressources en personnel de direction et de rémunération en février 2025 et a assisté à toutes les réunions du comité depuis sa nomination.

3) Aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs d'Emera, chaque administrateur doit posséder des actions ordinaires ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, dont la valeur correspond à trois fois sa provision sur honoraires annuels en espèces ou en titres de capitaux propres totale dans un délai de trois ans suivant la date de sa nomination. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs » figurant plus loin dans l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la présente circulaire.

Kent M. Harvey

Administrateur depuis : 2017
Administrateur indépendant


New York, New York
États-Unis
Âge : 68 ans

Compétences et expérience

- Chef de la direction/Membre de la haute direction
- Gouvernance
- Gestion des risques
- Secteur de l'énergie ou des services publics
- Planification stratégique, fusions et acquisitions ou stratégie de croissance
- Littératie financière et comptabilité
- Relations gouvernementales, politique publique et réglementation

Votes en faveur à l'assemblée annuelle de 2025 : 99,13 %

Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Aucune

M. Harvey est devenu membre du conseil d'Emera en novembre 2017. Au même moment, il a été nommé au comité d'audit, dont il est devenu le président en juin 2020. De mai 2019 à février 2025, il a siégé à l'ancien comité sur la santé, la sécurité et l'environnement et, en février 2025, il a été nommé au nouveau comité de gestion des risques et de sécurité.

M. Harvey a été chef des finances de PG&E Corporation, société établie à San Francisco qui est la société mère de Pacific Gas and Electric Company, l'une des plus grandes sociétés regroupées dans le secteur du gaz naturel et de l'électricité aux États-Unis. Après y avoir occupé des postes à responsabilité accrue sur une période de 33 ans, M. Harvey a quitté PG&E en 2016.

Né à Montréal, M. Harvey a obtenu la nationalité américaine par naturalisation. Il est titulaire d'un baccalauréat en économie et d'une maîtrise en génie, tous deux de l'Université Stanford. Il travaille à titre de bénévole des services de gestion de crise du Trevor Project, une organisation sans but lucratif américaine qui se concentre sur la prévention du suicide auprès des jeunes de la communauté LGBTQ.

M. Harvey est un leader expérimenté du secteur de l'énergie ainsi qu'un stratège qui combine des connaissances approfondies dans le domaine financier et de solides compétences en ce qui concerne les marchés américains. Ses compétences et son expérience font de lui un grand atout pour le conseil d'Emera.

Membre du conseil et des comités en 2025	Présences	Total
• Conseil	5 de 5	100 %
• Comité sur la santé, la sécurité et l'environnement ¹⁾	1 de 1	100 %
• Comité d'audit (président)	5 de 5	100 %
• Comité de gestion des risques et de sécurité	3 de 3	100 %
Total des présences	14 de 14	100 %

Rémunération totale		
Honoraires gagnés en 2025 (\$)	Toute autre rémunération (\$)	Total (\$)
212 991	13 985	226 976

UAD attribuées et détenues		
Attributions fondées sur des actions en 2025 (\$)	Total de la variation de valeur en 2025 de toutes les UAD détenues (\$)	Valeur marchande de toutes les UAD détenues (\$)
160 000	430 766	2 399 154

Titres d'Emera détenus			
	2023	2024	2025
Actions ordinaires	Néant	Néant	Néant
UAD	26 166	30 968	35 469
Valeur des actions et des UAD (\$)	1 316 130	1 663 913	2 399 154
Statut aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions ²⁾	M. Harvey a la propriété d'UAD d'une valeur correspondant à plus de 7,9 fois la provision sur honoraires annuels de l'administrateur. Il respecte donc les lignes directrices concernant la propriété d'actions.		

1) En février 2025, l'ancien comité sur la santé, la sécurité et l'environnement et l'ancien comité de gestion des risques et de la durabilité ont été remplacés par le comité de gestion des risques et de sécurité.

2) Aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs d'Emera, chaque administrateur doit posséder des actions ordinaires ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, dont la valeur correspond à trois fois sa provision sur honoraires annuels en espèces ou en titres de capitaux propres totale dans un délai de trois ans suivant la date de sa nomination. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs » figurant plus loin dans l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la présente circulaire.

B. Lynn Loewen, FCPA, FCA

Administratrice depuis : 2013

Administratrice indépendante



Montréal (Québec)
Canada
Âge : 65 ans

Compétences et expérience

- Chef de la direction/Membre de la haute direction
- Littératie financière et comptabilité
- Gouvernance
- Gestion des risques
- Durabilité/ESG
- Client/Partie prenante
- Secteur de l'énergie ou des services publics
- Planification stratégique, fusions et acquisitions ou stratégie de croissance
- Gestion des talents et rémunération de la direction
- Relations gouvernementales, politique publique et réglementation

Votes en faveur à l'assemblée annuelle de 2025 : 96,95 %

Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Banque Nationale du Canada (2022 à ce jour)
- Kinaxis Inc. (2025 à ce jour)
- Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (2024)

M^{me} Loewen est devenue membre du conseil d'Emera en février 2013 et est membre du comité d'audit depuis mai 2013. Elle a siégé à l'ancien comité sur la santé, la sécurité et l'environnement de mai 2017 à février 2025 et à l'ancien comité de gestion des risques et de la durabilité de septembre 2021 à février 2025. En février 2025, elle a été nommée au comité des candidatures et de gouvernance.

Cadre chevronnée et cheffe de file du domaine de la finance, M^{me} Loewen est l'ancienne présidente de Minogue Medical Inc., un fournisseur canadien de technologies, de fournitures et d'équipements médicaux. De 2008 à 2011, elle était présidente d'Expertech Network Installations Inc. Elle a également occupé des postes clés à Entreprises Bell Canada, à titre de vice-présidente des finances de 2005 à 2008 et de vice-présidente des contrôles financiers de 2003 à 2005. Plus tôt dans sa carrière, elle a occupé des postes à responsabilités croissantes au sein d'Air Canada Jazz, y compris les postes de cheffe des finances et de vice-présidente des services généraux.

M^{me} Loewen est administratrice de la Banque Nationale du Canada, préside son comité d'audit et elle siège à son comité de gestion des risques et à son comité de technologie. De plus, M^{me} Loewen est membre du conseil d'administration de Kinaxis Inc., où elle est présidente du comité d'audit.

M^{me} Loewen a été la chancelière de l'Université Mount Allison et présidente de son comité des mises en candidatures et de gouvernance et a siégé à son comité de direction de 2018 à 2025. Elle a siégé à son conseil d'administration de 1998 à 2008 et a occupé le poste de présidente du conseil de 2007 à 2008.

En 2024, M^{me} Loewen a aussi été membre du conseil d'administration des Vêtements de Sport Gildan Inc., fabricant de vêtements canadien. En outre, M^{me} Loewen a siégé au conseil d'administration de Xplore Inc. et a été membre de son comité d'audit de 2021 à 2023. De plus, elle a siégé au conseil de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public de 2001 à 2007, y compris au comité d'audit et conflits de 2003 à 2007 (et à titre de présidente de celui-ci de 2006 à 2007) et à titre de présidente du comité de gouvernance de 2003 à 2006.

M^{me} Loewen détient un baccalauréat en commerce de l'Université Mount Allison. Elle est Fellow des comptables professionnels agréés de la Nouvelle-Écosse et a reçu le titre d'administrateur de l'Institut des administrateurs de sociétés.

L'expertise approfondie en matière de finances et de gouvernance est un atout précieux pour le conseil d'Emera.

Membre du conseil et des comités en 2025	Présences	Total
• Conseil	5 de 5	100 %
• Comité sur la santé, la sécurité et l'environnement ¹⁾	1 de 1	100 %
• Comité d'audit	5 de 5	100 %
• Comité de gestion des risques et de la durabilité ¹⁾	3 de 3	100 %
• Comité des candidatures et de gouvernance ²⁾	5 de 5	100 %
Total des présences	17 de 17	100 %

Rémunération totale		
Honoraires gagnés en 2025 (\$)	Toute autre rémunération (\$)	Total (\$)
149 467	Néant	149 467

UAD attribuées et détenues		
Attributions fondées sur des actions en 2025 (\$)	Total de la variation de valeur en 2025 de toutes les UAD détenues (\$)	Valeur marchande de toutes les UAD détenues (\$)
309 467	1 013 701	5 560 029

Titres d'Emera détenus			
	2023	2024	2025
Actions ordinaires	4 490	4 490	4 490
UAD	62 687	72 875	82 200
Valeur des actions et des UAD (\$)	3 378 994	4 156 859	5 863 733
Statut aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions ³⁾	M ^{me} Loewen a la propriété d'actions et d'UAD d'une valeur correspondant à plus de 19,5 fois la valeur de la provision sur honoraires annuels de l'administrateur. Elle respecte donc les lignes directrices concernant la propriété d'actions.		

1) En février 2025, l'ancien comité sur la santé, la sécurité et l'environnement et l'ancien comité de gestion des risques et de la durabilité ont été remplacés par le comité de gestion des risques et de sécurité.

2) M^{me} Loewen a été nommée au comité des candidatures et de gouvernance en février 2025 et a assisté à toutes les réunions du comité depuis sa nomination.

3) Aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs d'Emera, chaque administrateur doit posséder des actions ordinaires ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, dont la valeur correspond à trois fois sa provision sur honoraires annuels en espèces ou en titres de capitaux propres totale dans un délai de trois ans suivant la date de sa nomination. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs » figurant plus loin dans l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la présente circulaire.

Ian E. Robertson

Administrateur depuis : 2022

Administrateur indépendant



Oakville (Ontario)
Canada
Âge : 66 ans

Compétences et expérience

- Chef de la direction/Membre de la haute direction
- Durabilité/ESG
- Gouvernance
- Gestion des risques
- Client/Partie prenante
- Secteur de l'énergie ou des services publics
- Planification stratégique, fusions et acquisitions ou stratégie de croissance
- Gestion des talents et rémunération de la direction
- Littératie financière et comptabilité
- Relations gouvernementales, politique publique et réglementation

Votes en faveur à l'assemblée annuelle de 2025 : 99,73 %

Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Embark Technology, Inc. (novembre 2021 à août 2023)
- Northern Genesis Acquisition Corp. III (mars 2021 à mai 2023)
- Largo Resources Ltd. (mars 2021 à juillet 2022)
- La Compagnie Électrique Lion (mai 2021 à novembre 2021)
- Northern Genesis Acquisition Corp. (août 2020 à mai 2021) ¹⁾
- Northern Genesis Acquisition Corp. II (janvier 2021 à novembre 2021) ²⁾

M. Robertson est devenu membre du conseil d'Emera en février 2022 et a été nommé au comité d'audit en mai 2022. De mai 2022 à février 2025, il a siégé à l'ancien comité de gestion des risques et de la durabilité et, en février 2025, il a été nommé président du comité de gestion des risques et de sécurité.

M. Robertson compte plus de 30 ans d'expérience dans l'aménagement de projets de production d'électricité et d'exploitation de services publics réglementés diversifiés. Il est un dirigeant du groupe d'investissement Northern Genesis Capital Group qui s'efforce de repérer des entreprises de transition énergétique et d'investir dans celles-ci. Il est l'ancien chef de la direction d'Algonquin Power & Utilities Corp. (« Algonquin Power »), un service public diversifié de production, de transport et de distribution à l'échelle internationale qui est coté en bourse. Il était également le fondateur et un directeur d'Algonquin Power Corporation Inc., promoteur d'énergie indépendant constitué en 1988, société qui a précédé Algonquin Power.

M. Robertson est ingénieur électricien et a obtenu le titre d'ingénieur professionnel grâce à son baccalauréat en sciences appliquées de l'Université de Waterloo. Il a obtenu une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business de l'Université York. Outre le titre d'analyste financier agréé, il a obtenu un diplôme du programme Global Professional Master of Laws de l'Université de Toronto. Il détient également le titre d'administrateur agréé du Directors College de l'Université McMaster.

Alors qu'il était chef de la direction d'Algonquin Power et des entités qui l'ont remplacé, M. Robertson a guidé l'organisation dans une période de croissance extraordinaire. Son esprit d'entreprise qui a permis de bâtir un service public réglementé de premier plan en Amérique du Nord axé sur l'énergie renouvelable, est un atout précieux pour le conseil d'Emera.

Membre du conseil et des comités en 2025	Présences	Total
• Conseil	5 de 5	100 %
• Comité d'audit	5 de 5	100 %
• Comité de gestion des risques et de la durabilité ³⁾	1 de 1	100 %
• Comité de gestion des risques et de sécurité (président)	3 de 3	100 %
Total des présences	14 de 14	100 %

Rémunération totale		
Honoraires gagnés en 2025 (\$)	Toute autre rémunération (\$)	Total (\$)
160 474	Néant	160 474

UAD attribuées et détenues		
Attributions fondées sur des actions en 2025 (\$)	Total de la variation de valeur en 2025 de toutes les UAD détenues (\$)	Valeur marchande de toutes les UAD détenues (\$)
320 474	230 793	1 585 816

Titres d'Emera détenus			
	2023	2024	2025
Actions ordinaires	32 600	32 600	32 600
UAD	9 757	16 592	23 445
Valeur des actions et des UAD (\$)	2 130 552	2 643 078	3 790 880
Statut aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions ⁴⁾	M. Robertson a la propriété d'actions et d'UAD d'une valeur correspondant à plus de 12,6 fois la valeur de la provision sur honoraires annuels de l'administrateur. Il respecte donc les lignes directrices concernant la propriété d'actions.		

1) M. Robertson a siégé au conseil d'administration de Northern Genesis Acquisition Corp. d'août 2020 à mai 2021, lorsque la société a fusionné avec La Compagnie électrique Lion.

2) M. Robertson a siégé au conseil d'administration de Northern Genesis Acquisition Corp. II de janvier 2021 à novembre 2021, lorsque la société a fusionné avec Embark Technology, Inc.

3) En février 2025, l'ancien comité sur la santé, la sécurité et l'environnement et l'ancien comité de gestion des risques et de la durabilité ont été remplacés par le comité de gestion des risques et de sécurité.

4) Aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs d'Emera, chaque administrateur doit posséder des actions ordinaires ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, dont la valeur correspond à trois fois sa provision sur honoraires annuels en espèces ou en titres de capitaux propres totale dans un délai de trois ans suivant la date de sa nomination. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs » figurant plus loin dans l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la présente circulaire.

Karen H. Sheriff

Administratrice depuis : 2021
Administratrice indépendante


Picton (Ontario)
Canada
Âge : 68 ans

Compétences et expérience

- Chef de la direction/Membre de la haute direction
- Durabilité/ESG
- Gouvernance
- Gestion des risques
- Client/Partie prenante
- Secteur de l'énergie ou des services publics
- Planification stratégique, fusions et acquisitions ou stratégie de croissance
- Gestion des talents et rémunération de la direction
- Littératie financière et comptabilité
- Relations gouvernementales, politique publique et réglementation

Votes en faveur à l'assemblée annuelle de 2025 : 99,36 %

Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- BCE Inc. (avril 2017 à ce jour)

M^{me} Sheriff est devenue membre du conseil d'Emera en février 2021 et, en février 2025, est devenue présidente du conseil. Elle a siégé au comité des ressources en personnel de direction et de rémunération de mai 2021 à février 2025 ainsi qu'à l'ancien comité de gestion des risques et de la durabilité de septembre 2021 à février 2025. Elle a été présidente du comité des candidatures et de gouvernance de mai 2024 à février 2025.

M^{me} Sheriff est administratrice de société et était auparavant présidente et cheffe de la direction de Q9 Networks Inc., un fournisseur de services de centre de données. De 2008 à 2014, elle a été présidente et cheffe de la direction de Bell Aliant, Inc., société de télécommunications. Membre de la haute direction pendant plus de neuf ans auprès de BCE Inc., elle siège actuellement à son conseil d'administration. M^{me} Sheriff a travaillé plus de dix ans auprès d'United Airlines dans les secteurs du marketing, de la stratégie, des ressources humaines et des finances et est une ancienne administratrice de l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada et de WestJet Airlines Ltd.

Titulaire d'une maîtrise en administration des affaires, avec des spécialisations en marketing et en finance, de l'Université de Chicago, M^{me} Sheriff a été nommée l'une des 25 femmes d'influence du Canada pour 2013 et 2014 par Women of Influence Inc. et a été nommée Femme de l'année par l'association les Femmes en communications et technologie. Elle a été reconnue au palmarès des 50 meilleurs chefs de la direction du Canada Atlantique par le magazine *Atlantic Business Magazine* et au palmarès des 100 Canadiennes les plus influentes à de multiples occasions.

Avec sa vaste expérience des postes de haute direction, y compris à titre de cheffe de la direction d'une société ouverte et de chef de file dans la transformation de Bell Aliant, M^{me} Sheriff apporte une expérience de 20 ans dans le domaine de la technologie. Son expérience à la tête d'un service public réglementé et sa participation dans d'importantes fusions et acquisitions, dont Bell Aliant, Q9, CTV et la vente de WestJet à Onex, en font un membre précieux du conseil d'Emera.

Membre du conseil et des comités en 2025 ¹⁾	Présences	Total
• Comité de gestion des risques et de la durabilité	1 de 1	100 %
• Conseil (présidente)	5 de 5	100 %
Total des présences	6 de 6	100 %

Rémunération totale		
Honoraires gagnés en 2025 (\$)	Toute autre rémunération (\$)	Total (\$)
249 957	Néant	249 957

UAD attribuées et détenues		
Attributions fondées sur des actions en 2025 (\$)	Total de la variation de valeur en 2025 de toutes les UAD détenues (\$)	Valeur marchande de toutes les UAD détenues (\$)
476 629	315 487	2 216 668

Titres d'Emera détenus			
	2023	2024	2025
Actions ordinaires	1 000	3 000	3 000
UAD	15 263	22 681	32 772
Valeur des actions et des UAD (\$)	818 029	1 379 819	2 419 588
Statut aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions ²⁾	M ^{me} Sheriff a la propriété d'actions et d'UAD d'une valeur correspondant à plus de 4,8 fois la valeur de la provision sur honoraires annuels de la présidente du conseil. Elle respecte donc les lignes directrices concernant la propriété d'actions.		

1) En qualité de présidente du conseil, M^{me} Sheriff ne siège plus à aucun comité du conseil, mais assiste à toutes les réunions des comités. L'ancien comité sur la santé, la sécurité et l'environnement et l'ancien comité de gestion des risques et de la durabilité ont été remplacés par le comité de gestion des risques et de sécurité en février 2025; à ce moment, M^{me} Sheriff a nommé au poste de présidente du conseil.

2) Aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs d'Emera, chaque administrateur doit posséder des actions ordinaires ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, dont la valeur correspond à trois fois sa provision sur honoraires annuels en espèces ou en titres de capitaux propres totale dans un délai de trois ans suivant la date de sa nomination. Le président du conseil doit posséder des actions ordinaires ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, dont la valeur correspond à trois fois sa provision sur honoraires annuels en espèces ou en titres de capitaux propres totale dans un délai de trois ans suivant la date de sa nomination à titre de président du conseil. M^{me} Sheriff a atteint le seuil fixé pour les administrateurs et a jusqu'en février 2028 pour atteindre celui qui est fixé pour le président du conseil. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs » figurant plus loin dans l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la présente circulaire.

Jochen E. Tilk

Administrateur depuis : 2018
Administrateur indépendant


Toronto (Ontario)
Canada
Âge : 62 ans

Compétences et expérience

- Chef de la direction/Membre de la haute direction
- Durabilité/ESG
- Gouvernance
- Gestion des risques
- Planification stratégique, fusions et acquisitions ou stratégie de croissance
- Gestion des talents et rémunération de la direction

Votes en faveur à l'assemblée annuelle de 2025 : 98,93 %

Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- AngloGold Ashanti Plc (janvier 2019 à ce jour)

M. Tilk est devenu membre du conseil d'Emera en juillet 2018. De novembre 2018 à mai 2021, il a été membre du comité d'audit et a été nommé au comité des ressources en personnel de direction et de rémunération en mai 2019 et au comité des candidatures et de gouvernance en mai 2021. Il a également été nommé au poste de président de l'ancien comité de gestion des risques et de la durabilité et a occupé ce poste de septembre 2021 à février 2025. En février 2025, il a été nommé au poste de président du comité des candidatures et de gouvernance et membre du nouveau comité de gestion des risques et de sécurité.

M. Tilk a été président exécutif de Nutrien Ltd., fournisseur canadien de produits et de services agricoles à l'échelle mondiale basé à Saskatoon, en Saskatchewan, et a été président et chef de la direction de Potash Corporation of Saskatchewan. Auparavant, M. Tilk a travaillé 25 ans auprès de Corporation minière Inmet, société de métaux canadienne d'envergure internationale, dont cinq à titre de président et chef de la direction.

M. Tilk est administrateur de société et siège actuellement à titre de président du conseil d'AngloGold Ashanti Plc, société aurifère d'envergure internationale dont les titres sont cotés en bourse ayant son siège social à Londres, au Royaume-Uni. Il est également vice-président du conseil de la Princess Margaret Cancer Foundation, organisme sans but lucratif situé à Toronto, en Ontario, l'ancien président du conseil de Canpotex Limited, un exportateur canadien de potasse, et un ancien administrateur du Fertilizer Institute, une organisation sectorielle établie aux États-Unis. Il a également siégé par le passé au conseil de l'International Fertilizer Association.

M. Tilk est titulaire d'une maîtrise en génie minier de la Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule, université de recherche située à Aachen, en Rhénanie-du-Nord-Westphalie, en Allemagne.

Les antécédents de M. Tilk en matière de croissance d'entreprises et de gestion de programmes de dépenses d'investissement de plusieurs milliards de dollars font de lui un atout important pour le conseil d'Emera.

Membre du conseil et des comités en 2025	Présences	Total
• Conseil	5 de 5	100 %
• Comité de gestion des risques et de la durabilité (président) ¹⁾	1 de 1	100 %
• Comité de gestion des risques et de sécurité	3 de 3	100 %
• Comité des ressources en personnel de direction et de rémunération	6 de 6	100 %
• Comité des candidatures et de gouvernance (président)	6 de 6	100 %
Total des présences	21 de 21	100 %

Rémunération totale		
Honoraires gagnés en 2025 (\$)	Toute autre rémunération (\$)	Total (\$)
171 000	Néant	171 000

UAD attribuées et détenues		
Attributions fondées sur des actions en 2025 (\$)	Total de la variation de valeur en 2025 de toutes les UAD détenues (\$)	Valeur marchande de toutes les UAD détenues (\$)
331 000	527 189	3 109 211

Titres d'Emera détenus			
	2023	2024	2025
Actions ordinaires	Néant	Néant	Néant
UAD	29 431	37 900	45 967
Valeur des actions et des UAD (\$)	1 480 356	2 036 368	3 109 211
Statut aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions ²⁾	M. Tilk a la propriété d'UAD d'une valeur correspondant à plus de 10,3 fois la valeur de la provision sur honoraires annuels de l'administrateur. Il respecte donc les lignes directrices concernant la propriété d'actions.		

1) En février 2025, l'ancien comité sur la santé, la sécurité et l'environnement et l'ancien comité de gestion des risques et de la durabilité ont été remplacés par le comité de gestion des risques et de sécurité.

2) Aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs d'Emera, chaque administrateur doit posséder des actions ordinaires ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, dont la valeur correspond à trois fois sa provision sur honoraires annuels en espèces ou en titres de capitaux propres totale dans un délai de trois ans suivant la date de sa nomination. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs » figurant plus loin dans l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la présente circulaire.

Carla M. Tully

Administratrice depuis : 2024

Administratrice indépendante



Arlington, Virginie
États-Unis
Âge : 53 ans

Compétences et expérience

- Chef de la direction/Membre de la haute direction
- Durabilité/ESG
- Gouvernance
- Gestion des risques
- Client/Partie prenante
- Secteur de l'énergie ou des services publics
- Planification stratégique, fusions et acquisitions ou stratégie de croissance
- Gestion des talents et rémunération de la direction
- Littératie financière et comptabilité
- Relations gouvernementales, politique publique et réglementation

Votes en faveur à l'assemblée annuelle de 2025 : 99,74 %

Participation au conseil d'autres sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Nikola Corporation (février 2024 jusqu'au 12 décembre 2025)

M^{me} Tully est devenue membre du conseil d'Emera et a été nommée au comité d'audit en juin 2024. De juin 2024 à février 2025, elle a siégé à l'ancien comité sur la santé, la sécurité et l'environnement, et, en février 2025, a été nommée au comité de gestion des risques et de sécurité.

M^{me} Tully est l'ancienne cheffe de la direction et la cofondatrice d'Earthrise Energy, une entreprise spécialisée dans la transition énergétique qu'elle a lancée et qui est devenue un producteur d'électricité indépendant et prospère. Auparavant, elle a occupé les fonctions de première vice-présidente et directrice générale de l'énergie renouvelable chez MAP Energy, une société d'investissement énergétique représentant 2,4 milliards de dollars américains, où elle a assuré l'expansion des activités de développement des énergies renouvelables de la société. Chez AES Corporation, une société de services publics et de production d'énergie d'envergure mondiale faisant partie du classement Fortune 500, M^{me} Tully a occupé des postes de haute direction, y compris celui de présidente de AES UK and Ireland.

M^{me} Tully siège au conseil de Pattern Energy et du forum Citizens for Responsible Energy Solutions. Elle est également conseillère principale de l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada et conseillère auprès de plusieurs entreprises en démarrage dans le secteur de l'énergie. De plus, elle a siégé au conseil de Nikola Corporation.

M^{me} Tully est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Columbia Business School, d'une maîtrise ès arts en droit et en diplomatie de la Fletcher School à l'Université Tufts ainsi que d'un baccalauréat en relations internationales et en économie de l'Université de Californie du Sud. Elle s'est vu octroyer en 2016 le prix de l'institut des administrateurs du Royaume-Uni à titre d'administratrice de l'année en matière de responsabilité des entreprises.

Grâce à ses compétences et son expérience pour ce qui est de façonner une stratégie d'entreprise, de diriger des fusions et acquisitions et de propulser la croissance, M^{me} Tully joue un rôle essentiel au sein du conseil d'Emera.

Membre du conseil et des comités en 2025	Présence	Total
• Conseil	5 de 5	100 %
• Comité de la santé, de la sécurité et de l'environnement ¹⁾	1 de 1	100 %
• Comité d'audit	5 de 5	100 %
• Comité de gestion des risques et de sécurité	3 de 3	100 %
Total des présences	14 de 14	100 %

Rémunération totale		
Honoraires gagnés en 2025 (\$)	Toute autre rémunération (\$)	Total (\$)
206 984	Néant	206 984

UAD attribuées et détenues		
Attributions fondées sur des actions en 2025 (\$)	Total de la variation de valeur en 2025 de toutes les UAD détenues (\$)	Valeur marchande de toutes les UAD détenues (\$)
160 000	52 457	472 009

Titres d'Emera détenus			
	2023	2024	2025
Actions ordinaires	s. o.	13 000	13 000
UAD	s. o.	3 771	6 978
Valeur des actions et des UAD (\$)	s. o.	901 116	1 351 329
Statut aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions ²⁾	M ^{me} Tully a la propriété d'actions et d'UAD évaluées à plus de 4,5 fois la provision sur honoraires annuels de l'administrateur. Elle respecte donc les lignes directrices concernant la propriété d'actions.		

1) En février 2025, le comité sur la santé, la sécurité et l'environnement et le comité de gestion des risques et de la durabilité ont été remplacés par le comité de gestion des risques et de sécurité.

2) Aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs d'Emera, chaque administrateur doit posséder des actions ordinaires ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, dont la valeur correspond à trois fois sa provision sur honoraires annuels en espèces ou en titres de capitaux propres totale dans un délai de trois ans suivant la date de sa nomination. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs » figurant plus loin dans l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la présente circulaire.

1.4 Renseignements supplémentaires

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2025

Le tableau ci-dessous présente le nombre total de réunions du conseil et des comités qui ont eu lieu en 2025 ainsi que la participation globale des candidats à un poste d'administrateur ¹⁾.

Présence globale des administrateurs aux réunions du conseil



Type de réunion	Nombre de réunions	Présence globale
Conseil	5	100 %
Comité d'audit	5	100 %
Comité des ressources en personnel de direction et de rémunération	6	100 %
Comité des candidatures et de gouvernance	6	100 %
Comité de gestion des risques et de la durabilité ²⁾	1	100 %
Comité sur la santé, la sécurité et l'environnement ²⁾	1	100 %
Comité de gestion des risques et de sécurité	3	100 %
Nombre total de réunions :	27	100 %

1) Les biographies des candidats à un poste d'administrateur contiennent des relevés individuels de présence de ces personnes pour l'exercice 2025.

2) En février 2025, l'ancien comité sur la santé, la sécurité et l'environnement et l'ancien comité de gestion des risques et de la durabilité ont été dissous et remplacés par le comité de gestion des risques et de sécurité (« CGRS »).

Compétences et expérience des candidats à un poste d'administrateur

Le tableau ci-dessous présente les compétences et l'expérience de chaque candidat à un poste d'administrateur dans des domaines jugés nécessaires pour une surveillance efficace d'Emera compte tenu de sa stratégie et de ses activités actuelles. Ces compétences sont prises en compte au moment d'examiner la relève au sein du conseil et le recrutement de nouveaux membres.

Nom du candidat à un poste d'administrateur	Chef de la direction/membre de la haute direction	Durabilité/ESG	Gouvernance	Gestion des risques	Client/Partie prenante	Secteur de l'énergie ou des services publics	Planification stratégique, fusions et acquisitions ou stratégie de croissance	Gestion des talents et rémunération de la direction	Littératie financière et comptabilité	Relations gouvernementales, politique publique et réglementation
Scott C. Balfour	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
James V. Bertram	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Isabelle Courville	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Henry E. Demone	✓	✓	✓		✓		✓	✓		
Paula Y. Gold-Williams	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kent M. Harvey	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓
B. Lynn Loewen	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ian E. Robertson	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Karen H. Sheriff	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Jochen E. Tilk	✓	✓	✓	✓			✓	✓		
Carla M. Tully	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Nombre total d'administrateurs ayant cette compétence	11	10	11	10	9	9	11	10	8	8

2) Un relevé des présences personnalisé pour 2025 est présenté dans le profil de chaque candidat à un poste d'administrateur.

Description des compétences et de l'expérience

Chef de la direction/Membre de la haute direction : expérience en tant que chef de la direction ou membre de la direction au sein d'une grande organisation.

Durabilité/ESG : expérience en tant que membre de la direction à la tête de bon nombre de programmes environnementaux, sociaux et de gouvernance, de pratiques et politiques durables (y compris en ce qui concerne le risque lié au climat), de programmes de responsabilité sociale d'entreprise et d'initiatives relatives à l'inclusion ou bien en tant qu'administrateur chargé d'en assurer la surveillance.

Gouvernance : expérience avec les pratiques et les principes de gouvernance au sein d'une grande organisation.

Gestion des risques : expérience dans la supervision des nombreux risques auxquels s'expose une organisation, avec une surveillance des politiques et procédures appropriées pour bien gérer le risque.

Client/Partie prenante : expérience en tant que membre de la direction d'une société de produits ou de services axée sur les clients.

Secteur de l'énergie ou des services publics : expérience en tant que membre de la direction d'une société de services publics ou d'énergie.

Planification stratégique, fusions et acquisitions ou stratégie de croissance : expérience dans la définition et l'exécution de l'orientation stratégique et de la croissance, dont des opérations complexes de fusions et acquisitions ou la croissance ou la transformation d'une société.

Gestion des talents et rémunération de la direction : expérience dans la surveillance des programmes de rémunération pour les membres de la haute direction et des programmes de rémunération incitative. Expérience dans le recrutement et la gestion des talents, la culture d'entreprise, l'équité et l'inclusion, la planification de la relève, le perfectionnement du leadership, le recrutement du personnel de direction, la gestion du travail organisé au sein d'une importante société en exploitation.

Littératie financière et comptabilité : expérience dans le financement d'entreprises, la supervision d'opérations financières complexes; expérience dans la comptabilité et les rapports financiers, l'audit et les contrôles internes.

Relations gouvernementales, politique publique et réglementation : expérience dans le fonctionnement du gouvernement et des politiques publiques au Canada ou aux États-Unis, ou expérience avec les régimes réglementaires et juridiques complexes du Canada ou des États-Unis au sein d'une importante société ouverte ou fermée.

Vote à la majorité pour l'élection des administrateurs

La confiance des actionnaires dans les mesures prises par le conseil et la direction est importante. Afin de permettre aux actionnaires d'exprimer cette confiance envers chacun des administrateurs et conformément au paragraphe 461.3 du Guide à l'intention des sociétés de la TSX, le conseil a adopté une politique de vote à la majorité pour les administrateurs.

Politique de vote à la majorité

Si un candidat à un poste d'administrateur, lors d'une élection non contestée à une assemblée des actionnaires d'Emera Inc. dans le cadre de laquelle des administrateurs doivent être élus, reçoit une majorité d'« abstentions » quant à son élection à un poste d'administrateur (une « majorité d'abstentions »), le candidat doit remettre sa démission au conseil pour que celui-ci l'étudie immédiatement après l'assemblée des actionnaires.

Les voix visant à déterminer une majorité d'abstentions sont toutes les voix exprimées lors d'un vote au scrutin par les actionnaires et les fondés de pouvoir ou, si un vote au scrutin n'a pas été tenu, toutes les voix exprimées par des actionnaires représentés par des procurations déposées en bonne et due forme avant l'assemblée des actionnaires.

Les administrateurs qui ont obtenu une majorité de « pour » à leur élection à l'assemblée des actionnaires doivent déterminer s'il convient ou non d'accepter la démission.

Si moins de trois administrateurs ont ainsi obtenu une majorité de « pour » à leur élection, le conseil dans son ensemble doit se réunir pour examiner les mesures appropriées à prendre. La démission d'un administrateur qui a obtenu une majorité d'abstentions doit être acceptée, à moins de circonstances exceptionnelles, et prend effet lorsqu'elle est acceptée par les administrateurs. La décision du conseil doit être rendue dans les 90 jours suivant la date de l'assemblée des actionnaires et un communiqué de presse annonçant cette décision doit être publié sans délai une fois la décision rendue. Si la démission est rejetée, le communiqué de presse doit faire état des raisons fondant cette décision. Un exemplaire du communiqué de presse doit être remis à la Bourse de Toronto et au New York Stock Exchange.

Depuis l'adoption de la politique de vote à la majorité en 2008, tous les candidats à un poste d'administrateur ont reçu une majorité de « POUR » à leur élection à l'assemblée des actionnaires de la société.

Résultats du vote de l'assemblée annuelle de 2025

Dans le tableau qui suit figurent les résultats du vote pour chaque point à l'ordre du jour de l'assemblée annuelle de 2025 tenue le 22 mai 2025 sur lequel ont voté les porteurs d'actions ordinaires de la société, soit la seule catégorie d'actions conférant un droit de vote.

Le pourcentage de vote moyen en faveur de l'élection de nos candidats aux postes d'administrateur à l'assemblée annuelle de 2025 était de **99,10 pour cent**.

Résolutions	Nombre de voix			TOTAL	Pourcentage de voix exprimées		
	Pour	Contre	Abstention		Pour	Contre	Abstention
1. ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS :							
Scott C. Balfour	142 556 068		450 675	143 006 743	99,68 %		0,32 %
James V. Bertram	142 481 703		525 040	143 006 743	99,63 %		0,37 %
Henry E. Demone	138 879 481		4 127 262	143 006 743	97,11 %		2,89 %
Paula Y. Gold-Williams	142 498 609		508 134	143 006 743	99,64 %		0,36 %
Kent M. Harvey	141 769 280		1 237 463	143 006 743	99,13 %		0,87 %
B. Lynn Loewen	138 642 300		4 364 443	143 006 743	96,95 %		3,05 %
Brian J. Porter	142 533 645		473 098	143 006 743	99,67 %		0,33 %
Ian E. Robertson	142 622 315		384 428	143 006 743	99,73 %		0,27 %
M. Jacqueline Sheppard	142 571 776		434 967	143 006 743	99,70 %		0,30 %
Karen H. Sheriff	142 093 740		913 003	143 006 743	99,36 %		0,64 %
Jochen E. Tilk	141 474 022		1 532 721	143 006 743	98,93 %		1,07 %
Carla M. Tully	142 636 576		370 167	143 006 743	99,74 %		0,26 %
2. NOMINATION D'ERNST & YOUNG S.r.l./S.E.N.C.R.L. À TITRE D'AUDITEURS							
	136 418 940		7 251 232	143 670 172	94,95 %		5,05 %
3. FIXATION DE LA RÉMUNÉRATION DES AUDITEURS PAR LES ADMINISTRATEURS							
	137 783 625	5 223 118		143 006 743	96,35 %	3,65 %	
4. RÉOLUTION CONSULTATIVE SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION							
	137 137 973	5 868 770		143 006 743	95,90 %	4,10 %	
VOTES DISPONIBLES	297 737 244						
VOTES REÇUS	143 670 172						

1) M^{me} Courville n'a été nommée au conseil d'administration que le 17 septembre 2025, soit après la tenue de l'assemblée annuelle 2025.

Certaines procédures

À la connaissance de la société, aucun des candidats proposés à un poste d'administrateur de la société :

- a) n'est, à la date de la présente circulaire, ni n'a été, au cours des 10 années précédant cette date, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société qui :
 - i) a fait l'objet d'une interdiction d'opérations, d'une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance qui refuse à la société le droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières, qui a été en vigueur plus de 30 jours consécutifs (une « ordonnance ») et qui a été prononcée pendant que le candidat proposé exerçait les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances; ou
 - ii) a fait l'objet d'une ordonnance prononcée après que le candidat proposé a cessé d'exercer les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances et découlant d'un événement survenu pendant qu'il exerçait ces fonctions;
- b) n'est, sauf en ce qui concerne M^{me} Carla M. Tully, tel qu'il est indiqué ci-après, à la date de la présente circulaire, ni n'a été, au cours des 10 années précédant cette date, administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivie par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, et aucun séquestre, séquestre-gérant ou syndic de faillite n'a été nommé pour détenir ses biens; ou
- c) n'a, au cours des 10 années précédant la date de la présente circulaire, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivie par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, et aucun séquestre, séquestre-gérant ou syndic de faillite n'a été nommé pour détenir ses biens.

Carla M. Tully a été une administratrice de Nikola Corporation (« Nikola ») jusqu'au 12 décembre 2025. En février 2025, Nikola a annoncé qu'elle-même et certaines de ses filiales avaient présenté des requêtes volontaires en vertu du chapitre 11 du code des États-Unis intitulé *Bankruptcy Code* devant le tribunal américain des faillites dans le district du Delaware. En septembre 2025, le tribunal américain des faillites a rendu une ordonnance approuvant le plan de liquidation de Nikola, qui envisageait l'établissement d'une fiducie de liquidation pour mener à bien la liquidation des activités de l'entreprise.

2. Gouvernance d'entreprise

Emera est résolue à une solide gouvernance d'entreprise. Nous revoyons chaque année notre approche en matière de gouvernance d'entreprise et surveillons l'application des pratiques exemplaires pour faire en sorte que nous soyons toujours en train d'améliorer nos pratiques en vue de la création et de la préservation de valeur à long terme pour les actionnaires.

Dans cette section

2.1	Pratiques en matière de gouvernance d'entreprise	37
2.2	Conseil d'administration - À propos du conseil	38
2.3	Encadrement stratégique	48
2.4	Gestion des risques	52
2.5	Éthique commerciale	54
2.6	Transparence et communication des renseignements	55
2.7	Comités du conseil d'administration	58
2.8	Rémunération des administrateurs	66
2.9	Renseignements supplémentaires	71

2.1 Pratiques en matière de gouvernance d'entreprise

L'engagement d'Emera d'assurer la mise en œuvre d'une gouvernance rigoureuse constitue le fondement de notre entreprise et de notre engagement envers les actionnaires. Cet engagement, dont le point de départ est assuré par notre conseil d'administration, se reflète partout dans la société et ses filiales d'exploitation.

Emera est une société de la Nouvelle-Écosse, constituée sous le régime de la loi de la Nouvelle-Écosse intitulée *Companies Act*. Ses actions ordinaires et ses actions privilégiées sont inscrites et négociées à la cote de la Bourse de Toronto (« TSX ») et, depuis le 28 mai 2025, ses actions ordinaires sont également inscrites et négociées à la cote du New York Stock Exchange (« NYSE »).

Les pratiques en matière de gouvernance d'Emera se conforment aux exigences en valeurs mobilières canadiennes; de plus, la société a adopté les exigences en matière de gouvernance d'entreprise de la SEC et du NYSE applicables.

Le conseil examine chaque année son approche en matière de gouvernance. Il examine les pratiques exemplaires en matière de gouvernance, les nouvelles tendances des conseillers en matière de procurations et d'autres sources de leadership éclairé sur la gouvernance dans le but d'harmoniser la stratégie d'Emera avec ses pratiques de gouvernance afin de créer et de préserver une valeur à long terme pour les actionnaires. En 2025, Emera s'est hissé au cinquième (5^e) rang, ex aequo, de 206 sociétés (ayant obtenu un pointage de 97/100) parmi les sociétés et fiducies de l'Indice composé S&P/TSX évaluées par le Globe and Mail dans le classement des conseils d'entreprise en 2025.

Faits saillants des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise d'Emera

Indépendance des administrateurs. Tous les administrateurs d'Emera sont indépendants de la direction, à l'exception du président et chef de la direction d'Emera.

Séparation du poste de chef de la direction et de président du conseil. Les rôles de président du conseil et de chef de la direction sont distincts l'un de l'autre, et la présidence est entièrement indépendante, ce qui permet d'assurer que la direction rend des comptes.

Leadership du conseil et des comités. La charte du président du conseil et une description de poste pour chacun des présidents des comités décrivent le rôle et les responsabilités associés à ces postes de direction au sein du conseil.

Comités du conseil. Les comités permanents du conseil l'aident à s'acquitter de ses obligations : le comité d'audit, le comité des ressources en personnel de direction et de rémunération, le comité des candidatures et de gouvernance et le comité de gestion des risques et de sécurité. Des comités spéciaux sont créés à l'occasion, lorsque cela est nécessaire, pour examiner des questions particulières. Tous les membres siégeant aux comités sont entièrement indépendants.

Réunion des administrateurs indépendants hors de la présence des membres de la direction. Les administrateurs indépendants du conseil et de chaque comité se rencontrent à huis clos à chaque réunion, sans la présence de la direction, y compris le chef de la direction.

Engagement des actionnaires. Les actionnaires peuvent communiquer directement avec le président du conseil ou d'autres administrateurs indépendants par correspondance privée et confidentielle.

Processus rigoureux de gestion des risques. Le conseil supervise le cadre de gestion des risques et la gestion des risques de la société avec l'aide du comité de gestion des risques et de sécurité du conseil.

Orientation des administrateurs. Séances d'orientation exhaustive portant sur le conseil et la société pour que les nouveaux administrateurs puissent entreprendre leurs nouvelles fonctions de façon efficace.

Processus rigoureux d'évaluation du rendement du conseil et des administrateurs. Le conseil évalue chaque année son rendement ainsi que le rendement du président du conseil, des administrateurs et des comités du conseil dans l'optique d'améliorer sans cesse son rendement.

Recrutement des administrateurs. Les administrateurs sont recrutés en fonction de leur capacité à faire une contribution importante, de leurs antécédents, de leurs compétences et de l'expérience dont le conseil a besoin pour cadrer avec la stratégie de la société et ses plans d'affaires à long terme.

Formation continue des administrateurs. Les administrateurs participent à des activités de formation portant sur des sujets d'intérêt particulier pour assurer leur perfectionnement continu. Les administrateurs sont également encouragés à suivre des formations qui sont pertinentes pour la société pour se familiariser avec les activités, les activités d'investissement et le personnel clé de la société.

Renouvellement du conseil. Le conseil encadre les processus et les mécanismes de renouvellement du conseil, ce qui comprend un processus rigoureux de recrutement des administrateurs, l'établissement de pratiques de gouvernance internes, un processus d'évaluation annuelle du rendement du conseil et des administrateurs et la prise en compte des principes de renouvellement du conseil qui ont été établis.

Surveillance serrée de la cybersécurité et de l'intelligence artificielle (« IA »). Le risque lié à la cybersécurité et les incidences de l'IA sur les activités sont encadrés par le conseil et un rapport y afférent est remis au comité de gestion des risques et de sécurité trimestriellement.

Exigences relatives à la propriété d'actions. Chaque administrateur doit posséder des actions ordinaires ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, dont la valeur correspond à trois fois (3x) sa provision sur honoraires annuels en espèces ou en titres de capitaux propres totale dans un délai de trois ans suivant sa nomination. Le président du conseil doit posséder des actions ordinaires ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, dont la valeur correspond à trois fois (3x) sa provision sur honoraires annuels en espèces ou en titres de capitaux propres totale dans un délai de trois ans suivant sa nomination à titre de président du conseil.

Culture d'intégrité. Les administrateurs, les dirigeants et les employés doivent, chaque année, signer une attestation selon laquelle ils ont examiné et compris le code de conduite d'Emera, lequel est supervisé par le comité des candidatures et de gouvernance.

Rémunération. Le conseil retient les services d'un conseiller indépendant en rémunération, se sert d'analyses par rapport aux pairs et organise un vote consultatif sur la rémunération de la haute direction à ses assemblées des actionnaires annuelles pour que les actionnaires puissent indiquer s'ils approuvent les politiques et pratiques en rémunération de la société.

Gouvernance des sociétés en exploitation

Les sociétés en exploitation d'Emera sont également dotées de processus de gouvernance solides et rigoureux qui s'alignent sur les principes de gouvernance et les meilleures pratiques d'Emera. Au sein de nos plus importantes sociétés en exploitation, des administrateurs externes, indépendants et locaux représentent la majorité des membres. Les administrateurs locaux créent un lien supplémentaire avec la collectivité dans laquelle nous exerçons nos activités.

Le président du conseil de chaque société en exploitation est élu conformément aux documents organisationnels de la société en matière d'exploitation, et il s'agit habituellement du chef de la direction d'Emera ou d'un membre de la haute direction d'Emera, sur la recommandation du chef de la direction. Les autres dirigeants d'Emera et des sociétés en exploitation peuvent aussi être des administrateurs, mais ils forment généralement une minorité au conseil. Les sociétés en exploitation d'Emera cherchent à établir et à maintenir un conseil composé d'administrateurs talentueux et dévoués qui possèdent un éventail diversifié d'expériences, de compétences et d'expertise.

En tant que société mère, Emera offre certains services à l'échelle de l'entreprise à ses sociétés en exploitation. Il s'agit notamment des services suivants : la sécurité, l'environnement, la conformité, l'audit interne, l'assurance, la sécurité au sein de l'entreprise et les services de trésorerie. Les politiques à l'échelle de l'entreprise, comme les systèmes de gestion de la sécurité, sont adoptées expressément par le conseil d'une société en exploitation d'Emera ou bien Emera examine son incidence, en consultation avec la société en exploitation, ce qui peut donner lieu à des rajustements propres à la société en question.

2.2 Conseil d'administration – À propos du conseil

Charte du conseil d'administration

Le conseil d'Emera est responsable de la supervision de la gestion des affaires de la société ainsi que de la gérance et de la gouvernance afin de garantir le succès à long terme de la société.

La charte du conseil d'administration (jointe à titre d'annexe A) est examinée chaque année et énonce les devoirs et les responsabilités du conseil en ce qui concerne ce qui suit :

1. Planification stratégique
2. Durabilité et intégrité
3. Responsabilité en matière de risques
4. Leadership et relève
5. Rendement financier
6. Communications et divulgation publique de la société
7. Responsabilité en matière de gouvernance

Comités du conseil

À l'heure actuelle, le conseil d'administration dispose de quatre (4) comités permanents pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités.

- Le comité d'audit
- Le comité des ressources en personnel de direction et de rémunération (le « CRPDR »)
- Le comité des candidatures et de gouvernance (« CCG »)
- Le comité de gestion des risques et de sécurité (« CGRS »)



En outre, à l'occasion, le conseil peut mettre sur pied des comités spéciaux pour l'aider relativement à des questions spécifiques à caractère temporaire. Le conseil n'a mis sur pied aucun comité spécial en 2025.

Le conseil évalue en continu les mandats de ses comités permanents pour s'assurer que chacun aide efficacement le conseil à s'acquitter de ses responsabilités. En février 2025, le conseil, sur la recommandation du comité des candidatures et de gouvernance (le « CCG »), a approuvé des modifications de la structure de ses comités aux termes desquelles l'ancien comité de gestion des risques et de la durabilité et l'ancien comité sur la santé, la sécurité et l'environnement ont été dissous et remplacés par le comité de gestion des risques et de sécurité. La modification a permis de favoriser l'efficacité de la structure des comités du conseil tout en assurant une gouvernance solide et continue.

Le CCG est chargé d'assister le conseil et ses comités dans l'établissement de la composition des comités. Les nominations aux comités du conseil ont lieu annuellement, mais la participation de chaque administrateur aux comités est revue par le président du conseil, en collaboration avec les présidents des comités, à l'occasion, à l'appréciation du président du conseil. Tous les comités sont composés d'administrateurs indépendants.

La rotation des membres des comités est structurée de manière à assurer un niveau approprié de continuité au sein de chaque comité d'une année à l'autre, tout en veillant à ce que les membres du conseil participent de manière appropriée aux différents comités. Les membres du conseil qui ne sont pas membres d'un comité donné sont conviés à assister à ses réunions afin de se familiariser avec ses activités et favoriser une meilleure rotation de ses membres en bonifiant les connaissances des activités d'un comité d'un administrateur qui n'est pas membre de ce dernier.

Chaque comité a un mandat écrit qui présente son rôle et ses responsabilités et est chargé d'évaluer ce mandat annuellement. Toute modification proposée d'un mandat de comité est soumise au CCG aux fins d'examen et, si elle est jugée appropriée, est recommandée au conseil d'administration aux fins d'approbation. Le texte intégral des chartes du comité d'audit, du CRPDR, du CCG et du CGRS se trouve sur le site Web de la société à l'adresse www.emera.com/governance.

Pour obtenir une description du mandat et de la composition de chacun des comités du conseil, ainsi que des activités de chacun, se reporter à la rubrique intitulée « Rapports des comités » figurant plus loin dans la présente circulaire.

Indépendance des administrateurs et de la présidente du conseil

M^{me} Sheriff, la présidente du conseil, est une administratrice indépendante. Les statuts constitutifs de la société (les « statuts ») exigent que la présidente du conseil et le président et chef de la direction soient des personnes distinctes. La personne qui occupe la présidence du conseil d'administration n'est pas tenue d'être une employée de la société ou de l'une de ses filiales ou sociétés affiliées.

Tous les administrateurs d'Emera sont indépendants de la direction, à l'exception de M. Balfour, qui est président et chef de la direction d'Emera. Tous les comités du conseil sont formés exclusivement d'administrateurs indépendants.

Pour statuer sur l'indépendance d'un administrateur, le conseil tient compte des lois sur les valeurs mobilières et des normes en matière de gouvernance applicables, y compris des relations et des intérêts qui sont raisonnablement susceptibles, de l'avis du conseil, de nuire au jugement indépendant de l'administrateur.

À l'exception de M. Harvey, qui reçoit une provision sur honoraires à titre de membre du conseil d'Emera US Holdings Inc., société filiale d'Emera, les administrateurs ne reçoivent aucune autre rémunération d'Emera, autre que les provisions sur honoraires, les jetons de présence et les honoraires pour être administrateur, pour présider le conseil ou être membre d'un comité et une indemnité de déplacement annuelle. M^{me} Sheriff reçoit une provision sur honoraires annuels forfaitaires à titre de présidente du conseil d'Emera. Comme il est mentionné ci-après dans la présente circulaire à la rubrique « Rémunération totale des administrateurs en 2025 », M. Balfour ne reçoit aucune rémunération additionnelle pour ses services à titre de membre du conseil d'Emera ni à titre de membre du conseil de filiales d'Emera ou d'entités dans lesquelles elle investit autre que sa rémunération à titre de président et chef de la direction d'Emera.

Les statuts prévoient qu'au plus deux administrateurs peuvent être des employés de la société ou d'une de ses sociétés en exploitation. M. Balfour est le seul administrateur qui est un employé de la société.

Descriptions de poste

Président du conseil d'administration

Le président assure le leadership du conseil afin que ce dernier assume ses responsabilités efficacement et indépendamment de la direction. Le rôle du président consiste à veiller à ce que les réunions du conseil et des actionnaires se déroulent de manière efficace. Le président dirige les discussions du conseil et le représente en fournissant des conseils et des avis supplémentaires au président et chef de la direction et aux cadres supérieurs. À la demande du président et chef de la direction ou lorsque cela est approprié, le président du conseil d'administration représente également le conseil à des fonctions officielles et aux réunions avec des groupes d'actionnaires ou d'autres groupes de parties prenantes importants.

Le président supervise et surveille les travaux des comités du conseil pour que les fonctions qui leur sont déléguées soient exercées et fassent l'objet de comptes rendus au conseil. Le président du conseil d'administration ne siège à aucun comité du conseil, mais assiste à toutes les réunions des comités en cette qualité.

Sous la direction du CCG, le président participe au recrutement et à la rétention des administrateurs, et supervise les processus appropriés en vue de déterminer que le conseil possède les compétences requises pour exercer une surveillance efficace de la société en fonction de ses activités et de sa stratégie. Le président du conseil dirige également l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil dans son ensemble et de ses membres.

Le conseil a adopté une charte applicable au président du conseil, laquelle circonscrit le rôle du président du conseil et ses responsabilités. Le CCG évalue annuellement la charte applicable au président du conseil. On peut consulter la charte du président du conseil d'administration sur le site Web de la société à l'adresse www.emera.com/governance.

Présidents des comités

Le conseil a adopté une description écrite détaillée des fonctions de présidents des comités. Il incombe à chaque président d'un comité d'assurer la direction des membres de ce comité et de soutenir le comité dans l'accomplissement efficace de son mandat. Le CCG évalue annuellement la description des fonctions des présidents des comités, qui se trouve sur le site Web de la société à l'adresse www.emera.com/governance.

Président et chef de la direction

Le président et chef de la direction est chargé de gérer la société ainsi que ses employés. Il lui incombe de définir, de communiquer et de mettre en œuvre l'orientation, les objectifs et les valeurs fondamentales de la société, notamment :

1. chapeauter l'élaboration de la vision d'Emera et de ses plans stratégiques;
2. assurer le rendement financier d'Emera;
3. concevoir la planification de la relève et du perfectionnement du leadership, comme il est indiqué ci-dessous à la rubrique « Planification de la relève et perfectionnement du leadership » de la présente circulaire.

Le rôle et les responsabilités du président et chef de la direction sont énoncés dans son contrat d'emploi. Le contrat d'emploi du président et chef de la direction est examiné par le président du conseil et par le CRPDR et il est approuvé par le conseil d'administration.

Parmi les diverses responsabilités qui incombent au conseil, le choix du chef de la direction est crucial. Le CRPDR assiste le conseil dans le cadre du processus de planification de la relève en ce qui concerne le président et chef de la direction. Pour de plus amples renseignements sur ce processus, se reporter à la rubrique ci-après « Planification de la relève et perfectionnement du leadership » de la présente circulaire.

Réunions du conseil et des comités

Au cours de 2025, le conseil et les comités d'Emera ont tenu vingt-sept (27) réunions. Se reporter à la rubrique « Présence aux réunions du conseil et des comités en 2025 » ci-dessus dans la présente circulaire pour de plus amples renseignements.

Le conseil et les comités ont adopté la pratique de se rencontrer à huis clos lors de chaque réunion, hors de la présence du président et chef de la direction et de tous les autres membres de la direction. Le président du conseil indépendant préside les séances du conseil. Le président indépendant de chaque comité préside les séances du comité en cause. En 2025, le conseil et chaque comité ont tenu une séance à huis clos dans le cadre de chaque réunion du conseil et de chaque comité.

En règle générale, le conseil tient une séance en soirée la veille de chaque réunion ordinaire du conseil et de la réunion stratégique annuelle du conseil.

Fonctions des administrateurs

Les administrateurs ont également établi une politique selon laquelle il leur faut démissionner de leur poste d'administrateur si leurs principales fonctions changent de manière importante. La démission est alors examinée par le conseil pour déterminer si un changement dans les circonstances de l'administrateur sont telles que la démission doit être acceptée, que ce soit en raison d'un changement de fonctions principales qui place l'administrateur en conflit d'intérêts ou pour une autre raison afférente à ce changement.

Limitation de la participation à des conseils d'administration

Les administrateurs sont tenus d'informer la présidente du conseil et d'obtenir son approbation avant d'accepter de siéger au conseil d'une autre société ouverte ou fermée et, sauf avec l'approbation de la présidente du conseil en consultation avec le président du CCG :

1. les administrateurs externes de la société ne peuvent pas siéger à plus de trois (3) conseils de sociétés ouvertes (ce qui inclut le conseil de la société, mais pas les conseils des membres du même groupe que la société ou ses filiales);
2. les administrateurs qui sont membres de la direction de la société, y compris le président et chef de la direction, ne peuvent pas siéger à plus de un (1) conseil de sociétés ouvertes (ce qui exclut le conseil de la société et les conseils des membres du même groupe que la société ou ses filiales);
3. les membres du comité d'audit peuvent siéger à un maximum de trois (3) comités d'audit de sociétés ouvertes (y compris celui de la société).

Aucun administrateur actuel ou candidat à un poste d'administrateur ne siège à plus de trois (3) conseils de sociétés ouvertes (y compris celui de la société), et aucun membre du comité d'audit ne siège au comité d'audit de plus de trois (3) sociétés ouvertes (y compris la société). La participation au conseil de sociétés ouvertes de chaque candidat à un poste d'administrateur au cours des cinq dernières années est décrite dans sa biographie à la rubrique « Candidats à un poste d'administrateur ».

Mandats parallèles

Le terme « mandat parallèle » désigne une situation où au moins deux administrateurs d'Emera siègent au conseil d'administration d'une autre société ouverte. À l'heure actuelle, aucun administrateur d'Emera ne siège au conseil d'une autre société ouverte avec un ou plusieurs autres administrateurs d'Emera.

Taille du conseil

Les statuts prévoient que le nombre d'administrateurs qui siègent au conseil de la société ne doit pas être inférieur à huit ni supérieur à quinze. À l'assemblée annuelle de 2026, onze candidats à un poste d'administrateur seront proposés à l'élection.

Mise en candidature et processus de recrutement des administrateurs

Le CCG est chargé de fournir à la société une liste de candidats pour l'élection à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle de la société. Le CCG est composé entièrement d'administrateurs indépendants et dresse une liste de candidats, après avoir attentivement examiné la combinaison des compétences et l'expérience des administrateurs qui y siègent.

Le CCG évalue également la taille du conseil et sa composition, compte tenu de la politique du conseil en matière de diversité. Conformément à la politique du conseil en matière de diversité, quand vient le temps de repérer des candidats qualifiés à un poste d'administrateur, le CCG s'efforce de faire en sorte que les femmes et les hommes comptent pour au moins 40 pour cent des administrateurs indépendants.

Les candidats à un poste d'administrateur doivent, de l'avis des membres du CCG, être en mesure de s'acquitter de leurs fonctions et de fournir un apport à l'égard des différentes questions sur lesquelles les administrateurs doivent se pencher. Ils doivent pouvoir consacrer le temps nécessaire à la préparation des réunions du conseil et des comités du conseil auxquels ils siègent et doivent y assister. Le CCG évalue régulièrement le roulement prévu des administrateurs avant qu'ils ne quittent le conseil et élabore un plan de relève efficace.

En collaboration avec la présidente du conseil, le CCG examine le recrutement en fonction du contexte, soit l'âge des membres et la durée de leur mandat, ainsi qu'en fonction de la politique générale du conseil pour assurer son renouvellement et une relève ordonnée. Pour de plus amples renseignements sur l'âge moyen et le mandat des candidats à un poste d'administrateur d'Emera en vue de l'assemblée annuelle de 2026 de la société, se reporter à la rubrique ci-dessous « Renouvellement du conseil ».

Le CCG tient compte également de la durée de maintien en fonction d'un candidat à un poste d'administrateur avant de faire un choix.

Renouvellement du conseil

Le conseil supervise les processus de renouvellement du conseil qui tiennent compte de nombreux facteurs et visent en définitive à faire en sorte que le conseil s'acquitte de sa responsabilité première, qui est de s'assurer de l'intendance et de la bonne gouvernance de la société. Ces processus favorisent le renouvellement délibéré du conseil et comprennent principalement les suivants : un processus rigoureux de recrutement des administrateurs, des pratiques de gouvernance internes qui prévoient une évaluation régulière des compétences souhaitées au sein du conseil, et l'évaluation annuelle du rendement du conseil, de ses comités et de chacun des membres du conseil.

Sauf dans certaines circonstances établies par le conseil, un administrateur ne sera pas proposé comme candidat dans le cours normal des activités s'il a atteint l'âge de 72 ans à l'assemblée annuelle ou s'il siège comme administrateur depuis plus de 15 ans, conformément aux lignes directrices sur la durée du mandat au conseil adoptées par le conseil en 2021.

Aux termes des pratiques de gouvernance d'Emera, le nombre de départs prévus de membres du conseil au cours d'une année donnée ne doit pas dépasser deux administrateurs. Cette pratique appuie le renouvellement du conseil et la continuité.

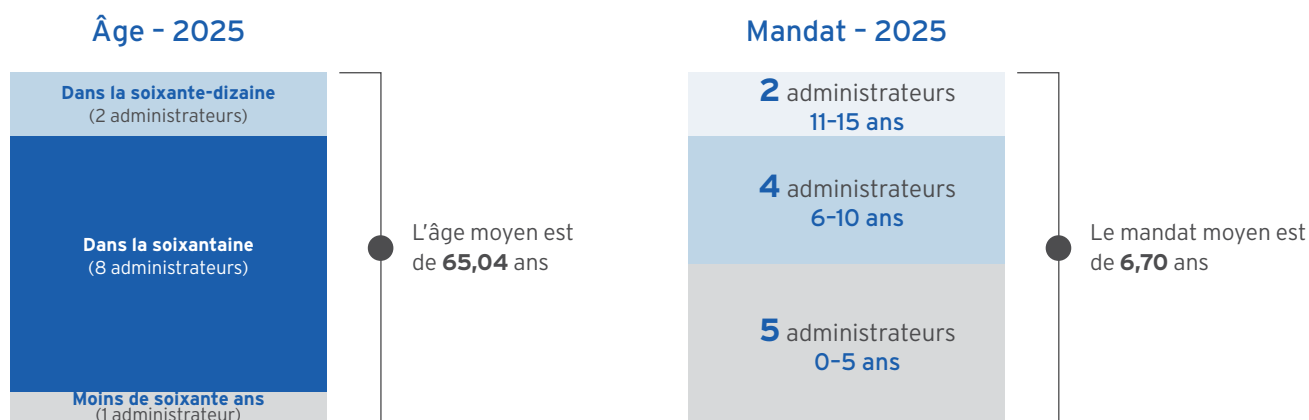
Principes de renouvellement du conseil

Au moment de recommander la nomination d'un administrateur aux fins d'élection, les membres du CCG doivent tenir compte de certains principes :

Principes de renouvellement du conseil	Explication
Âge	Sauf dans certaines circonstances établies par le conseil, dans le cours normal des activités, un administrateur ne pourrait plus être nommé candidat à un poste d'administrateur s'il a 72 ans au moment de l'assemblée annuelle.
Mandat	La période pendant laquelle un candidat a siégé au conseil d'administration de la société est prise en compte, sous réserve des lignes directrices sur la durée du mandat au conseil, qui prévoient une directive générale voulant que la durée du mandat des administrateurs ne dépasse pas 15 ans, afin que le conseil dispose d'administrateurs dont la répartition de durée des mandats est appropriée.
Âge moyen	L'âge moyen de tous les candidats à un poste d'administrateur de la société est établi et pris en compte.
Mandat moyen	Le mandat moyen de tous les candidats à un poste d'administrateur de la société est établi et pris en compte.
Autres facteurs pertinents	Le CCG tient compte de tout autre facteur que les membres du comité jugent pertinent afin de favoriser une relève ordonnée et un renouvellement équilibré des membres du conseil de façon qu'en définitive, la composition du conseil d'administration soit telle qu'il est en mesure de s'acquitter de sa responsabilité première de s'assurer de la gestion de la société et de sa bonne gouvernance.

Application des principes de renouvellement du conseil

Le CCG a appliqué les principes de renouvellement du conseil aux candidats à un poste d'administrateur pour l'assemblée annuelle de 2026 d'Emera. Le comité a tenu compte de l'âge moyen et du mandat moyen de tous les candidats à un poste d'administrateur de la société aux fins d'élection à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2026, comme il est illustré dans les graphiques ci-après. En date de l'assemblée annuelle, aucun candidat à un poste d'administrateur n'aura 72 ans ni ne siège au conseil depuis plus de 15 ans conformément aux lignes directrices sur la durée du mandat au conseil.



En comparaison, l'âge moyen et le mandat moyen des administrateurs s'établissaient comme suit au cours des années antérieures :

Principe de renouvellement	2023	2024	2025	2026
Âge moyen	64,23 ans	64,92 ans	64,42 ans	65,04 ans
Mandat moyen	6,80 ans	6,19 ans	6,42 ans	6,70 ans

Dans l'application des principes de renouvellement du conseil, le CCG a recommandé au conseil d'administration tous les 11 candidats à un poste d'administrateur susmentionnés dans la présente circulaire à la rubrique « Candidats à un poste d'administrateur ». Le conseil est convaincu qu'il s'agit d'une taille appropriée du conseil afin de lui permettre de remplir son mandat, de veiller à ce que les comités disposent des compétences de direction appropriées et de faciliter le renouvellement du conseil.

Évaluations du rendement du conseil et des administrateurs

Le conseil procède chaque année à une évaluation de son efficacité aux fins d'améliorer son rendement.

Chaque année, le CCG, en consultation avec la présidente du conseil, établit le processus selon lequel le rendement du conseil, des administrateurs individuellement et des comités sera évalué quant à leur efficacité et à leur apport. Dans le cadre de ce processus, on a recours à des questionnaires et à des entrevues en tête-à-tête menées auprès de chaque administrateur. Un rapport d'évaluation est remis aux membres du conseil d'administration et fait l'objet de discussions au cours des réunions du CCG. Le conseil examine ce rapport, ses conclusions et un ensemble de mesures prioritaires pour l'exercice lors d'une séance réservée aux administrateurs. Les progrès réalisés dans la mise en place des mesures prioritaires sont ensuite contrôlés pendant l'année, le CCG supervisant ce processus.

Pour établir le processus d'évaluation du rendement applicable au conseil et aux administrateurs de 2025, le CCG, en collaboration avec la présidente du conseil, a décidé que l'évaluation du rendement utilisée en 2024 continuerait d'être utilisée. Précédemment, le CCG a établi qu'à l'occasion, le processus d'évaluation pourrait bénéficier de l'embauche d'un conseiller tiers pour l'assister dans la réalisation de ce processus afin de fournir un éclairage supplémentaire. Le CCG a déterminé que l'embauche d'un conseiller n'était pas nécessaire dans le cadre de l'évaluation de 2025.

Évaluation de 2024

Selon l'évaluation de 2024, les administrateurs sont d'avis que les mesures stratégiques prises par la société en 2024 ont permis de renforcer ses mesures financières et de crédit et de positionner l'entreprise en vue de sa croissance et de sa résilience. De plus, il a été établi dans l'évaluation que le conseil continue de fonctionner efficacement et que la société accorde la priorité à une gouvernance solide.

Les principaux thèmes qui sont ressortis de l'évaluation du rendement du conseil et des administrateurs en 2024 concernaient la stratégie, le leadership des hauts dirigeants et la planification de la relève, ainsi que l'efficacité du conseil.

En 2025, les objectifs concernaient la stratégie de la société, la planification de la relève de la direction, ainsi que l'efficacité du conseil. Sous la supervision du CCG, la présidente du conseil a évalué les progrès réalisés en 2025 pour respecter ses priorités et en a fait part au conseil.

Processus d'évaluation de 2025

La présidente du conseil s'est entretenue avec chaque administrateur indépendant dans le cadre de l'évaluation du rendement du conseil et des administrateurs de 2025 et a sollicité des commentaires généraux de chaque administrateur. Une série de questions a été transmise à tous les administrateurs pour leur examen avant chaque entretien. Les questions se rapportaient à de nombreux thèmes, notamment :

- la stratégie et les activités d'Emera;
- la structure et la capacité organisationnelles;
- l'efficacité du conseil et des comités;
- la gouvernance d'entreprise;
- la composition du conseil et la relève;
- l'efficacité de chaque administrateur, y compris une autoévaluation de son propre rendement en tant qu'administrateur;
- l'évaluation du président et chef de la direction de 2025 et ses buts et objectifs pour 2026.

Après l'achèvement de son évaluation, la présidente du conseil a établi un rapport comprenant des propositions portant sur des mesures à prendre en 2026. Ce rapport a fait l'objet de discussions lors d'une séance distincte réservée aux administrateurs au cours de laquelle les détails concernant les mesures à prendre prioritaires ont été finalisés.

L'évaluation de la présidente du conseil a été réalisée lors d'une séance à laquelle elle n'a pas participé et qui a été dirigée par le président du CCG. Les administrateurs ont eu l'occasion de donner leur évaluation de la présidente du conseil au cours d'un tête-à-tête avec le président du CCG avant la réunion.

Conclusions de l'évaluation de 2025

Les principaux thèmes qui sont ressortis de l'évaluation du rendement du conseil et des administrateurs en 2025 concernaient la stratégie, la planification de la relève en ce qui a trait au conseil et à la direction, l'efficacité du conseil et des comités et la gouvernance d'entreprise.

Les administrateurs ont réitéré leur confiance envers la direction et les priorités stratégiques de la société. De plus, les administrateurs étaient d'avis que la société continue d'accorder une place privilégiée à une gouvernance solide et que la nouvelle structure des comités du conseil a renforcé son efficacité globale. Enfin, les administrateurs ont exprimé le souhait d'améliorer et de rationaliser les méthodes et les documents du conseil et des comités afin de rendre le conseil encore plus efficace.

Objectifs de 2026

Dans le cadre de l'évaluation du rendement du conseil et des administrateurs, les administrateurs ont proposé des axes d'intervention future concernant la stratégie, la planification de la relève dans les postes de direction et l'efficacité du conseil, qui comprennent ce qui suit :

- Travailler avec la direction afin de faire avancer la stratégie et la planification d'entreprise de la société;
- Faire avancer la planification de la relève dans les postes de haute direction;
- Améliorer l'efficacité du conseil et des comités en s'assurant que les activités et les discussions du conseil et des comités demeurent axées sur les priorités stratégiques;
- Faire avancer la planification de recrutement des directeurs en examinant la gouvernance en matière de mandats des administrateurs et de taille et de composition du conseil.

Composition du conseil

Emera a pour objectif premier d'établir et de maintenir un conseil comportant un vaste éventail d'expérience, de compétences et d'expertise. Dans le but d'atteindre cet objectif, le conseil d'Emera a adopté une politique en matière de diversité du conseil que l'on peut consulter sur le site Web de la société à l'adresse www.emera.com/governance.

Lorsqu'il dresse la liste de candidats à des postes au conseil, le CCG tient compte, entre autres, des éléments suivants :

- La nature variée du milieu dans lequel Emera exerce ses activités;
- La nécessité de préserver une marge de manœuvre pour s'attaquer efficacement à la planification de la relève et de continuer à attirer et à maintenir en poste des personnes chevronnées pour siéger au conseil d'Emera;
- Les principes de renouvellement du conseil, les retraites prévues des administrateurs et la planification de la relève du conseil et cherche à atteindre un équilibre afin de préserver une marge de manœuvre permettant d'assurer qu'Emera continue d'attirer et de maintenir en poste des personnes hautement compétentes pour siéger au conseil;
- Les besoins du conseil dans le contexte de la combinaison d'administrateurs actuels, compte tenu des compétences, de l'expérience, de l'âge et de la durée du mandat, du niveau de représentation des femmes et des avantages d'avoir divers points de vue au sein du conseil;
- La question de genre, qui consiste à veiller à ce que les femmes et les hommes comptent respectivement pour au moins 40 pour cent des administrateurs indépendants.

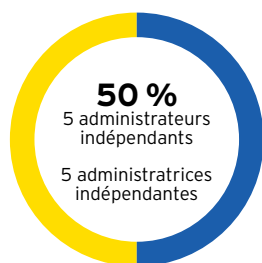
Au nom du conseil, le CCG retient les services de recruteurs indépendants pour l'assister dans le cadre du recrutement d'administrateurs chevronnés en repérant des candidats qui possèdent les compétences et l'expérience jugées nécessaires par le CCG. Afin de s'assurer d'examiner le plus grand groupe possible de candidats qualifiés, ces recruteurs sont chargés de rechercher des candidats qualifiés de tous horizons, expériences, perspectives et caractéristiques, y compris des femmes et des personnes ayant, par exemple, un statut d'Autochtone, une appartenance à une minorité raciale, un handicap ou des personnes LGBTABI+.

Les membres du conseil participent volontairement à un sondage annuel afin de fournir des données relatives à la déclaration volontaire à l'appui de l'objectif de maintenir un conseil comportant un vaste éventail d'expérience, de compétences et d'expertise. Sur la foi de ce sondage :

- Cinq candidats aux postes d'administrateur indépendants s'identifient comme des femmes et cinq candidats indépendants s'identifient comme des hommes (six de tous les candidats aux postes d'administrateur lorsqu'on tient compte du président et du chef de la direction). Ainsi, les femmes représentent 50 pour cent des candidats aux postes d'administrateurs indépendants (45 pour cent de tous les candidats aux postes d'administrateur). Cette proportion dépasse l'objectif de 40 pour cent d'hommes ou de femmes pour les administrateurs indépendants que prévoit la politique en matière de diversité du conseil.

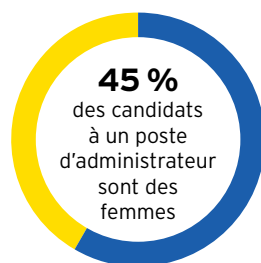
- Un candidat à un poste d'administrateur s'identifie comme une personne racisée (les personnes, autres que les personnes Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche).
- Un candidat à un poste d'administrateur s'identifie comme étant membre de la communauté LGBTQI+.
- Aucun des candidats aux postes d'administrateur ne s'identifie comme étant Autochtone ou une personne ayant un handicap.

Sexe - Administrateurs indépendants



- 5 Administrateurs indépendants
- 5 Administratrices indépendantes

Sexe - Tous les candidats aux postes d'administrateur



- 6 Candidats à un poste d'administrateur
- 5 Candidates à un poste d'administratrice

Diversité autre que de genre



- 9 Tous les autres administrateurs
- 2 Administrateurs membres d'un groupe issu de la diversité (autre que de genre)

Composition des conseils des sociétés en exploitation

La société reconnaît la valeur du fait de pouvoir compter sur un vaste éventail d'expérience, de compétences et d'expertise parmi les administrateurs siégeant au conseil de ses sociétés en exploitation. Parmi les 20 administrateurs externes qui siègent aux conseils de nos quatre principales sociétés en exploitation (Tampa Electric Company, Nova Scotia Power Incorporated, Peoples Gas Systems, Inc. et New Mexico Gas Company), 45 pour cent sont des femmes et 30 pour cent sont des personnes qui ont un statut de membre d'une minorité ethnique, raciale ou visible ou qui sont Autochtones.

Orientation des administrateurs

Les nouveaux administrateurs reçoivent des séances d'orientation exhaustive portant sur le rôle du conseil, de ses comités et de ses administrateurs, sur la nature et le fonctionnement de l'entreprise de la société, y compris sa haute direction, ses activités, ainsi que la stratégie, les principaux risques, les renseignements financiers et les pratiques de gouvernance de la société. L'orientation a pour but de permettre aux nouveaux administrateurs d'entreprendre leurs nouvelles fonctions d'administrateur de façon efficace et de s'acquitter de leurs responsabilités. Le conseil et la direction ont conçu et continuent de bonifier un programme de formation et de partage d'information à long terme à l'intention des administrateurs pour améliorer leur efficacité et renforcer la collégialité de leurs relations avec les autres membres du conseil.

Les séances d'orientation sont suivies par le président du conseil et le président et chef de la direction et comprennent un examen de la stratégie et des activités dans le cadre duquel ils sont accompagnés par les membres de la haute direction, des cadres supérieurs et des dirigeants de filiales d'exploitation. Un document de référence qui traite des sujets suivants est fourni au nouvel administrateur avant la séance :

- a) Les plus récents rapports de gestion et états financiers annuels et intermédiaires ainsi que les plus récentes circulaires de sollicitation de procurations par la direction et notices annuelles;
- b) Les chartes du conseil et des comités;
- c) Les pratiques et politiques en matière de gouvernance;
- d) Les plans stratégiques et d'affaires ainsi que le budget;
- e) Un guide sur la structure de gestion de la société;
- f) La politique sur la communication des renseignements d'Emera;
- g) Le code de conduite d'Emera;
- h) Les procès-verbaux des précédentes réunions du conseil.

Formation continue à l'intention des administrateurs

Le conseil, avec le concours et sous la supervision du CCG, cherche régulièrement des occasions de tenir au courant, de former et d'informer les administrateurs dans les domaines qu'ils privilégient et que la direction estime pertinents pour relever les défis auxquels est confrontée la société. De plus, la société maintient l'adhésion de tous les administrateurs dans l'Institut des administrateurs de sociétés (« IAS ») du Canada et la National Association of Corporate Directors (« NACD ») des États-Unis. Les adhésions à l'IAS et à la NACD donnent aux administrateurs un accès à des ressources pédagogiques, à des formations et des colloques organisés par ces organismes.

Les membres du conseil et des comités assistent régulièrement à des présentations de la direction pour les tenir informés de l'évolution des conditions et des tendances du marché et du secteur qui pourraient avoir une incidence sur les activités de la société et sa stratégie. Le conseil vise également à assister à des présentations spécialisées sur différentes questions qui sont pertinentes pour la société.

De plus, les membres du conseil ont l'occasion de visiter des installations d'exploitation afin de les aider à mieux connaître la haute direction, à comprendre la structure de la direction et à approfondir leurs connaissances sur l'entreprise.

Emera a adopté des lignes directrices en matière de présence des administrateurs à des séances de formation qui ont pour objectif d'encourager les administrateurs à participer à des séances de formation à l'occasion qui sont directement liées aux activités de la société et à l'exécution de leurs fonctions à titre d'administrateurs de la société. Les lignes directrices prévoient que les administrateurs qui veulent assister à une séance de formation obtiennent l'approbation de la présidente du conseil et un remboursement de leurs dépenses conformément aux lignes directrices.

En 2025, les administrateurs ont participé à des séances de formation, ont reçu de la documentation connexe portant sur des sujets particuliers et ont participé à des visites des installations d'exploitation, comme cela est indiqué ci-dessous :

Formation des administrateurs en 2025

Sujet	Date	Participants
Activités et exploitation		
1. Mise à jour de l'inventaire d'émissions de gaz à effet de serre de portée 3	Janvier	Ancien comité de gestion des risques et de la durabilité et présidente du conseil
2. Analyse de scénarios de risque liés au climat	Février	Ancien comité de gestion des risques et de la durabilité et présidente du conseil
3. Risque majeur d'incendie forestier	Février	Membres du conseil
4. Mise à jour sur les marchés financiers	Mai	Membres du conseil
5. Relations commerciales canado-américaines	Mai	Membres du conseil
6. Visite aux installations et au siège social par Tampa Electric Company et Peoples Gas Systems, Inc.	Juin	Membres du conseil
7. Perspectives économiques et politiques de la Floride	Juin	Membres du conseil
8. Panne sur la péninsule ibérique	Septembre	Membres du conseil
9. Projets d'intérêt national et partenariat énergétique de l'Est	Septembre	Membre du conseil
Tendances du marché et mise à jour relative à la réglementation		
10. Actualités dans la réglementation sur les valeurs mobilières et la surveillance en matière financière	Janvier	Comité d'audit et présidente du conseil
11. Politiques climatiques en Amérique du Nord - Évolution des tendances et des risques en matière de durabilité	Février	Ancien comité de gestion des risques et de la durabilité et présidente du conseil
12. Projet de loi C-59 : mise à jour sur la lutte contre l'écoblanchiment	Février	Ancien comité sur la santé, la sécurité et l'environnement et présidente du conseil
13. Période de sollicitation de procurations 2025 : mises à jour des lignes directrices canadiennes relatives au vote par procuration	Mai	CCG et présidente du conseil
14. Réglementation par la FERC du transport concurrentiel	Juin	Membres du conseil
15. Centres de données	Juin	Membres du conseil
16. Infrastructure de gaz naturel du sud-est des États-Unis	Juin	Membres du conseil
17. Tendances en matière de rémunération des membres de la haute direction et de gouvernance	Septembre	Membres du CRPDR et présidente du conseil
18. Tendances et risques liés à la durabilité et à l'environnement	Septembre	CGRS et présidente du conseil
19. Cybersécurité et intelligence artificielle	Novembre	Membres du conseil
20. Gouvernance exercée par le conseil à l'égard de la cybersécurité et de l'intelligence artificielle	Novembre	Membres du conseil

2.3 Encadrement stratégique

L'équipe d'Emera poursuit le but commun d'énergiser la vie moderne et de proposer un avenir énergétique plus propre pour tous. Au fur et à mesure que le paysage énergétique évolue, notre vision est d'être le fournisseur énergétique de choix de nos clients, l'employeur de choix de nos employés et le choix privilégié des investisseurs.

Emera est stratégiquement positionnée et bien préparée pour mettre à profit les moteurs de croissance et répondre à l'évolution de la demande dans les secteurs des services publics d'électricité et de gaz. Inspirée de notre objectif, de notre vision et de nos valeurs, la stratégie de la société est centrée sur la recherche d'occasions d'investissement dans des services publics fiables, en croissance et tournés vers l'avenir, axée sur des activités de premier ordre dans des territoires à forte croissance, sur une solide stratégie d'investissement en capital et sur une approche réfléchie de gestion des risques, autant d'éléments qui sont porteurs de valeur et de croissance soutenue pour nos actionnaires.

Les services publics d'électricité et de gaz d'Emera sont à l'avant-garde d'une ère de transformation de l'énergie, motivée par des tendances économiques, démographiques, environnementales et technologiques. Ces facteurs entraînent une croissance marquée de la demande à l'égard de l'énergie que nous produisons et de systèmes de distribution et d'approvisionnement énergétique résilients, souples et rentables. Parallèlement, certaines des entreprises de services publics de la société mettent en œuvre des politiques gouvernementales qui exigent une transition vers des sources d'énergie à plus faibles émissions. Le plan d'investissement d'Emera est axé sur la création de valeur pour les clients desservis par nos services publics, tout en tenant compte des tendances sectorielles et des transitions imposées par les politiques.

Sous la gouverne du président et chef de la direction, l'équipe de direction collabore avec le conseil d'administration afin d'établir le calendrier stratégique annuel. Les échanges réguliers entre le conseil et la direction aident à accorder une attention continue à la stratégie, et une partie importante de chaque réunion du conseil prévue au calendrier consiste à discuter de sujets clés et à faire le point sur la stratégie et les questions connexes. Il y est notamment question des tendances sectorielles, des projets porteurs de croissance, des prévisions financières et des nouveaux risques ainsi que des occasions à saisir. Des comptes rendus réguliers permettent au conseil de rester informé de l'évolution du marché, du secteur et d'Emera et lui donnent l'occasion d'apporter sa contribution à la stratégie et de l'orienter tout au long de l'année.

Chaque année, le conseil consacre au moins une réunion entière à la stratégie d'entreprise. En 2025, sa séance réservée à la stratégie portait sur l'évaluation des tendances et des progrès dans le secteur et de la situation macroéconomique, l'analyse comparative du rendement, l'examen des occasions de croissance futures éventuelles et les dernières nouvelles concernant certains éléments précis de la stratégie de la société. La séance comportait également une version actualisée des prévisions financières à long terme (cinq ans) avec des scénarios de financement et d'autres scénarios macroéconomiques.

Durabilité

L'accent que met Emera sur la durabilité constitue un important moteur de notre stratégie et une démonstration de nos valeurs.

Gouvernance et gestion des risques

Une gouvernance efficace et la gestion des risques constituent la pierre angulaire de l'ensemble de nos activités chez Emera, y compris notre approche en matière de durabilité. En 2025, le comité de gestion de la durabilité et de l'environnement (« CGDE ») et le CGRS ont concentré leurs efforts sur l'orientation de notre progrès continu et surveillent notre rendement dans ce domaine.

Le CGDE, composé de hauts dirigeants issus de l'ensemble de l'entreprise et présidé par notre président et chef de la direction, assure une surveillance par la haute direction de nos fonctions liées à la durabilité et à l'environnement.

Le rôle du CGRS est d'aider le conseil à chapeauter le cadre de gestion des risques d'Emera et à répartir les fonctions de gestion des risques, en plus de superviser la démarche de la société en ce qui a trait aux enjeux environnementaux et de durabilité ainsi que ses objectifs et son rendement à cet égard, y compris, en particulier, les risques, les plans et la communication de l'information en matière de changements climatiques.

Évaluation de l'importance relative de la durabilité

Emera est résolue à faire preuve de transparence, à rendre des comptes, à comprendre les attentes des parties prenantes et à améliorer l'information sur les principales priorités en matière de durabilité qui revêtent une grande importance pour nos parties prenantes. Ces priorités en matière de durabilité influent sur notre planification stratégique en matière de durabilité et sur la façon dont nous communiquons de l'information sur la durabilité.

En s'appuyant sur notre évaluation de l'importance relative de la durabilité la plus récente, qui est encadrée par un consultant externe indépendant, Emera a catégorisé les priorités en matière de durabilité selon que leur niveau de priorité est stratégique, central ou en évolution. Ces priorités en matière de durabilité sont examinées chaque année avec le CGDE et le CGRS afin d'aider à s'assurer qu'elles demeurent actuelles et qu'elles rendent compte des thèmes qui sont susceptibles d'avoir le plus d'incidence sur la valeur d'Emera et le plus grand intérêt pour nos parties prenantes. Nous faisons une mise à jour complète de notre évaluation de l'importance relative de la durabilité tous les trois ans, suivant les pratiques exemplaires.

Priorités stratégiques en matière de durabilité • Climat - Risques physiques et de transition • Fiabilité et résilience des systèmes • Abordabilité de l'énergie • Gouvernement et réglementation

Priorités fondamentales en matière de durabilité • Santé et sécurité • Gouvernance et éthique • Clients et collectivité • Notre personnel • Engagement et occasions pour les populations autochtones • Droits de la personne • Cybersécurité • Émissions atmosphériques, déchets et gestion de l'eau

Priorités évolutives en matière de durabilité • Biodiversité et utilisation des sols • Gestion de la chaîne d'approvisionnement • Technologie

Forts de plus de deux décennies d'investissements rentables, nous sommes fiers de nos résultats en matière d'amélioration des systèmes et de réduction des émissions de CO₂, qui ont répondu aux exigences du gouvernement. Nous nous efforçons également de gérer les risques physiques liés aux conditions météorologiques extrêmes et au climat afin de fournir l'énergie fiable que les clients attendent.

Le conseil d'administration est chargé de la surveillance des risques climatiques de la société et des efforts d'adaptation de cette dernière pour faire face aux effets des conditions météorologiques et climatiques extrêmes, ainsi que de la transition énergétique de la société, par l'intermédiaire du CGRS. Le président du CGRS rend des comptes au conseil d'administration à propos des délibérations lors des réunions du CGRS à la réunion suivante du conseil.

Le CGRS est chargé d'évaluer l'approche de la société en matière de durabilité, y compris les occasions et les risques en matière climatique, ainsi que le rendement qu'affiche la société en fonction de ses objectifs en matière de durabilité. La direction rend compte au CGRS du progrès effectué par la société eu égard au climat au moins une fois l'an. L'angle d'approche d'Emera à l'égard des questions climatiques et, plus généralement, de la durabilité, est à l'ordre du jour des discussions du conseil au sujet de la stratégie annuelle. Se reporter à la rubrique « Encadrement stratégique » ci-dessus.

Nos entreprises de services publics réglementées doivent appliquer les politiques gouvernementales et la législation et s'y conformer, tout en fournissant l'énergie la plus rentable possible aux clients, ce qui constitue des facteurs clés dans la poursuite de nos investissements dans le réseau.

Loi contre l'esclavage moderne

Emera est résolue à respecter les droits de la personne des employés, des entrepreneurs et des parties prenantes au sein de ses chaînes d'approvisionnement. Au Canada, la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (communément appelée la Loi contre l'esclavage moderne) prévoit que les institutions gouvernementales et les entreprises canadiennes qui respectent certains critères, telles qu'Emera, sont tenues de déposer un rapport annuel sur leurs efforts en vue d'empêcher le recours au travail forcé ou au travail des enfants par ces entités ou dans leurs chaînes d'approvisionnement et de réduire le risque de recours à de telles pratiques. Le dernier rapport d'Emera a été déposé auprès du gouvernement fédéral canadien en mai 2025 et est publié sur le site Web d'Emera. Le CGRS veille au respect par Emera de la Loi contre l'esclavage moderne, y compris la réception et l'examen du rapport annuel, qu'approuve en définitive le conseil. Dans le cadre de son programme pour répondre aux exigences de la Loi contre l'esclavage moderne, la société a créé et mis en œuvre un nouveau cadre de référence en matière de gouvernance et de conformité, y compris l'adoption d'un volet intitulé « Réduction du risque de l'esclavage moderne dans la politique d'Emera sur les activités commerciales et les chaînes d'approvisionnement » et la déclaration sur les droits de la personne d'Emera, la diligence raisonnable relative à la chaîne d'approvisionnement des vendeurs, un outil d'évaluation du risque et des dispositions contractuelles connexes, la formation des employés et des administrateurs ainsi que des attestations de conformité annuelles au sein des filiales d'Emera applicables.

Représentation des femmes dans des postes de haute direction

Nous croyons que le fait d'avoir divers points de vue au sein des équipes de haute direction d'Emera sert les intérêts supérieurs de la société et de ses actionnaires. Emera et ses sociétés en exploitation ont par conséquent à cœur de promouvoir le perfectionnement des femmes à des postes de direction. La nomination des membres de la haute direction est faite en fonction à la fois des compétences individuelles et des besoins particuliers de l'entreprise. Dans cette optique, Emera ne fixe pas de cibles précises en matière de représentation des femmes dans les postes de haute direction étant donné que les décisions à cet égard sont fondées sur le mérite. Cependant, nos pratiques de recrutement ont permis d'accroître la diversité des embauches et d'améliorer la représentation des femmes aux postes de haute direction dans l'ensemble de notre entreprise.

Parmi les 23 membres de la haute direction¹⁾ chez Emera Inc. et sa filiale importante²⁾, 10 sont des femmes, soit 43 pour cent de ces postes. De plus, 13 des 27 postes de direction à Emera Inc. hors de l'équipe de haute direction d'Emera sont occupés par des femmes, soit 48 pour cent, et trois de nos sociétés en exploitation sont actuellement gérées par des femmes dirigeantes (Peoples Gas System, Inc., Emera Energy et Grand Bahama Power Company). Dans l'ensemble des sociétés d'Emera, 36 personnes, soit 43 pour cent des personnes, qui occupent des postes de direction sont des femmes.



Représentation des femmes

48 % des postes de direction chez Emera Inc.

43 % des postes de direction au sein du groupe de sociétés d'Emera

50 % des candidats aux postes d'administrateur indépendant (45 % de l'ensemble des candidats aux postes d'administrateur)

La direction veille toujours à ce que les pratiques d'embauche et de rémunération d'Emera favorisent l'égalité entre les hommes et les femmes. Des progrès sont accomplis et nous demeurons résolus à réaliser :

1. Une analyse annuelle de nos données, y compris nos données démographiques, pour :
 - a. Surveiller la proportion de femmes occupant des postes de cadres et de cadres supérieurs;
 - b. Effectuer une analyse des écarts salariaux afin de suivre les progrès et de cerner les défis par société en exploitation;
 - c. Procéder à des augmentations de salaire sélectives s'il existe des disparités salariales;
 - d. Examiner les stratégies de recrutement en vue d'assurer l'équité salariale au moment de l'embauche.
2. Élaborer et promouvoir des programmes visant à accroître la présence des femmes dans notre secteur, plus particulièrement dans des rôles à domination masculine.
3. Tirer parti des talents de divers bassins de candidats pour attirer les meilleurs éléments.

Notre personnel

Emera est résolue à offrir des milieux de travail sécuritaires et inclusifs où chacun est traité avec dignité, égalité et respect. Cette approche commence par notre direction et se répand à tous les échelons de la société. Cette façon de faire fait partie des valeurs d'Emera, de son code de conduite et de sa politique de respect en milieu de travail et nous permet d'attirer et de maintenir en poste les meilleurs candidats, de venir en appui à une équipe dévouée et productive et de favoriser l'éclosion de nouvelles perspectives et idées. Par ailleurs, ces pratiques représentent les collectivités et la vaste clientèle d'Emera et nous permettent de mieux comprendre les besoins de nos clients et des collectivités que nous desservons.

Notre engagement en matière de sécurité est la priorité absolue d'Emera. Plus qu'un volet de notre stratégie, il s'agit de notre mode de fonctionnement, fondé sur une vision solide : assurer une sécurité prévisible dans toutes nos activités. Notre objectif principal est d'éliminer les blessures graves et les décès (« BGD ») dans l'ensemble de la société et de veiller à la mise en œuvre de programmes proactifs et de contrôles opérationnels afin de protéger les personnes avec lesquelles nous travaillons et les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités. Malheureusement, en 2025, le nombre de blessures graves liées à la haute énergie (« BGHE ») a été conforme à celui des années antérieures et, fait tragique, l'une des BGD a été une blessure ayant entraîné un décès dans l'une des sociétés en exploitation.

1) Le terme « membre de la haute direction » est défini en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables.

2) Ce terme est défini en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables. Conformément à cette définition, Tampa Electric Company est une filiale importante d'Emera.

Une partie de notre stratégie en matière de sécurité reposait sur une gouvernance solide à cet égard. Nous croyons que la sécurité est la responsabilité de tous, du conseil d'administration et de l'équipe de la haute direction aux membres de notre équipe de première ligne. Notre approche de direction participative est essentielle à l'amélioration continue de notre rendement, au maintien de nos systèmes de gestion et aux conversations de qualité sur la sécurité que tiennent les dirigeants avec nos équipes. La sécurité passionne nos dirigeants. La visibilité de la direction renforce la culture de sécurité par la communication et l'écoute. Un leadership visible en matière de sécurité incite nos employés à se sentir responsables de la sécurité et à croire en notre vision commune de la sécurité.

En 2025, nous avons continué de mettre l'accent sur les échanges sur la sécurité avec les dirigeants. Cette conversation réciproque axée sur la qualité, sur le lieu de travail, nous aide à comprendre les dangers, à déterminer les mesures de contrôle et à savoir comment les équipes appliquent les protocoles de sécurité dans des conditions réelles. Les échanges sur la sécurité établissent un lien entre les politiques et le travail concret. En outre, nous avons continué d'accorder de l'importance à la création de milieux de travail sûrs du point de vue psychologique.

En tant qu'entreprise apprenante, nous cherchons sans cesse à découvrir des pratiques exemplaires et à tirer des leçons des signalements proactifs et des enquêtes sur les incidents. Nous réunissons régulièrement nos organisations collectives et nos entrepreneurs pour promouvoir la discussion et l'échange d'idées. Voici quelques exemples de sujets abordés en 2025 : sommets sur la sécurité des entrepreneurs, analyse de l'utilisation de caméras pour améliorer la sécurité des parcs de systèmes, réduction des travaux à haut risque grâce à l'utilisation de drones, normalisation des programmes de sécurité publique et communication des leçons tirées des enquêtes sur les incidents.

À la suite de l'élaboration d'une nouvelle norme de sécurité publique dans le cadre de notre système de gestion de la sécurité l'année dernière, une analyse des écarts et un audit ont été réalisés afin de garantir la mise en œuvre cohérente de la norme par nos sociétés en exploitation. Ce travail était lié à la carte de pointage équilibrée de l'organisation, et l'évaluation n'a révélé aucun écart important.

Les faits saillants de 2025 comprennent les suivants :

- Poursuite de l'intégration des principes de sécurité liés à l'énergie dans divers programmes de sécurité en faisant appel au cercle des sources d'énergie, aux états de haute énergie et aux évaluations du contrôle des sources de haute énergie.
- Examen et révision de plusieurs systèmes de gestion de la sécurité de l'entreprise et normes de sécurité connexes, qui portaient notamment sur la sécurité des entrepreneurs, la gestion des incidents, la prévention des BGD et les communications d'urgence.
- Amélioration de l'analyse, des tableaux de bord et des rapports sur le rendement en matière de sécurité afin de cerner les tendances potentielles qui orienteront les programmes et les initiatives futurs.
- Amélioration des programmes d'assurance de la sécurité, notamment grâce à la mise en œuvre complète d'un programme de vérification de la conformité décrit dans le système de gestion de la sécurité d'Emera. De plus, un examen fondé sur les risques du programme d'audit de sécurité a donné lieu à une révision du plan d'audit pour 2026 et les années suivantes afin de garantir une évaluation plus fréquente des activités à haut risque.

En tant qu'entreprise apprenante, nous cherchons sans cesse à découvrir des pratiques exemplaires et à tirer une leçon de tous les incidents. À cette fin, nous réunissons régulièrement nos organisations collectives et nos entrepreneurs pour promouvoir la discussion et l'échange d'idées. En 2025, il y a notamment eu des sommets sur la sécurité des entrepreneurs, une analyse de l'utilisation de caméras pour améliorer la sécurité des flottes, une réduction des travaux à risque grâce à l'utilisation de drones, la normalisation des programmes de sécurité publique et la communication des résultats d'enquêtes sur les accidents.

Investir dans nos collectivités

Emera est résolue à appuyer des initiatives et des programmes concrets dans les collectivités où nos employés vivent et travaillent. Cet engagement est essentiel à la culture que nous favorisons et témoigne de notre rôle de partenaire communautaire responsable. Le programme d'investissement dans la collectivité d'Emera est au cœur de cette démarche. Le programme vise à créer des occasions pour les jeunes, à stimuler l'innovation et l'entrepreneuriat, ainsi qu'à promouvoir la durabilité de notre planète.

En 2025, nous avons concrétisé cet engagement en investissant 13,9 millions de dollars dans des initiatives communautaires dans ces domaines clés. Nos employés ont consacré bénévolement plus de 32 708 heures non travaillées à des organismes de bienfaisance. Parmi celles-ci, plus de 8 261 heures ont été réalisées dans le cadre du programme Bons voisins par les employés de l'ensemble de nos entreprises canadiennes. Emera a soutenu ces efforts en versant une contribution financière aux organismes pour lesquels ses employés ont fait du bénévolat.

Pour mesurer la valeur et l'incidence de notre investissement dans les collectivités, nous collaborons avec London Benchmarking Group (« LBG ») Canada. LBG guide les investissements des entreprises dans la collectivité depuis 2005. L'utilisation de ce modèle garantit une approche cohérente et crédible à l'échelle mondiale pour évaluer notre programme d'investissement dans la collectivité. Pour en savoir plus sur notre incidence, visitez notre site Web à l'adresse www.emera.com/community.

Sécurité de l'information, cybersécurité et intelligence artificielle

Emera s'appuie de plus en plus sur des systèmes de technologies de l'information (« TI »), de même que sur une infrastructure en réseau et infonuagique pour assurer la gestion de ses activités et exploiter ses actifs en toute sécurité, notamment des contrôles associés aux systèmes interreliés de ses activités de production, de distribution et de transport, ainsi que des systèmes financiers, de facturation et d'autres systèmes d'affaires.

Notre dépendance envers la technologie expose Emera à d'importants risques liés à l'interruption des activités ou à la non-disponibilité, la fuite, la destruction ou l'utilisation abusive de renseignements critiques, sensibles ou confidentiels par suite de cyberattaques.

Nous gérons ces risques en nous alignant sur un ensemble commun de normes et de politiques de cybersécurité tirées, en partie, du cadre de cybersécurité de l'Institut national américain des normes et de la technologie (Cyber Security Framework du National Institute of Standards and Technology), en adhérant aux objectifs d'échéance des programmes par le biais d'évaluations de sécurité périodiques, en appliquant et en améliorant nos programmes de préparation et de réaction en cas d'incident de cybersécurité et par la communication avec les employés et leur formation. En ce qui concerne certains de ses actifs, la société est tenue de se conformer aux règles et aux normes relatives à la cybersécurité et aux TI, y compris, sans s'y limiter, celles prescrites par des organismes comme la North American Electric Reliability Corporation, le Northeast Power Coordinating Council et le Department of Homeland Security.

Le conseil continue de s'assurer de l'intendance et de la surveillance relativement au risque lié à la cybersécurité et de la gouvernance en matière d'intelligence artificielle. En 2025, la cybersécurité et la résilience numérique constituaient des priorités pour le conseil, qui a surveillé les efforts d'Emera dont le but était de renforcer les bonnes pratiques au sein de toutes les sociétés en exploitation.

L'état d'avancement des éléments clés de notre programme de cybersécurité fait actuellement l'objet d'un rapport présenté trimestriellement au nouveau CGRS. Le CGRS reçoit également des rapports sur la manière dont la société aborde la question des incidences et des risques liés à l'intelligence artificielle (« IA ») dans le cadre de ses activités. En outre, le conseil surveille le risque lié à la cybersécurité, qui fait partie du tableau de bord des risques/de la carte de densité remis aux administrateurs à chaque réunion régulière du conseil. De plus, le conseil obtient des comptes rendus sur les risques liés à la cybersécurité et à la technologie dans le rapport annuel qu'il reçoit au sujet de la stratégie de transformation numérique de la société, y compris les risques associés à l'utilisation d'anciens systèmes technologiques ainsi que de technologies émergentes, telles que l'IA générative.

Technologie de l'information

Emera prend appui sur divers systèmes de TI pour assurer la gestion de ses activités. Emera doit donc encourir les coûts et les risques inhérents liés au maintien, à la mise à niveau, au remplacement et au changement des systèmes en question. La stratégie de transformation numérique d'Emera, qui comprend des investissements dans la modernisation des infrastructures, des technologies émergentes, telles que l'IA générative, et des technologies axées sur les besoins des clients, entraîne une augmentation des investissements dans les solutions informatiques, ce qui se traduit par une augmentation des risques associés à la mise en œuvre de ces solutions. Emera gère ces risques liés aux TI au moyen de la planification et de la gestion du cycle de vie du matériel informatique, de la gouvernance, de l'audit interne, des tests de systèmes et d'une surveillance par la haute direction.

La transformation numérique d'Emera fait l'objet d'un rapport annuel au conseil. Ces rapports portent notamment sur la mise à niveau du plan technologique quinquennal d'Emera et sur les progrès réalisés dans des domaines d'investissement stratégiques du plan et contiennent de l'information à jour concernant l'innovation et les technologies émergentes, telles que l'IA générative.

2.4 Gestion des risques

Le conseil a adopté une approche de surveillance des risques qui est à la fois multiple et globale. Cette approche comprend la responsabilité de superviser la mise en œuvre, par la direction, de systèmes appropriés pour repérer, signaler et gérer les principaux risques liés aux activités d'Emera. Le conseil est tenu de surveiller l'élaboration du cadre de gestion des risques d'Emera. Dans ce processus, il peut s'appuyer sur le comité de gestion des risques et de sécurité (et auparavant sur l'ancien comité de gestion des risques et de la durabilité).

Emera et ses sociétés en exploitation appliquent des programmes similaires afin de repérer et de gérer les risques. Chaque société affiliée est régie par son propre conseil, ce qui permet une approche ciblée en matière de surveillance et de gouvernance de la gestion des risques.

Le conseil a adopté un énoncé de risque qui tient compte de la tolérance au risque d'Emera. L'énoncé de risque établit la tolérance au risque de la société dans plusieurs secteurs et vise à guider de façon générale la société dans ses décisions. Le conseil évalue le profil de risque de la société dans le cadre de sa surveillance de la gestion des risques d'Emera en examinant :

- a) le repérage et l'évaluation des principaux risques d'Emera;
- b) le processus de surveillance, de mise à jour et de rapport continu des principaux risques d'Emera;
- c) l'efficacité des mesures prises par Emera pour atténuer ses principaux risques;
- d) l'harmonisation de la gestion des risques avec le profil de risque d'Emera, sa stratégie et ses objectifs organisationnels, y compris l'affectation des fonds propres et des ressources.

Le conseil, par l'intermédiaire du comité de gestion des risques et de sécurité, est également chargé d'examiner le programme d'assurance annuel d'Emera et ses risques non assurés.

Sous la gouverne du conseil, la direction entreprend une approche robuste interfonctionnelle quant au repérage et à l'évaluation de ses risques d'entreprise à incidence élevée. Les risques sont classés soit comme des risques principaux, évolutifs ou matures et font l'objet d'un suivi et figurent actuellement dans un tableau de bord des risques trimestriel. La direction prend en considération l'environnement de contrôle existant, la vitesse à laquelle surviennent les conséquences qui découlent du déclenchement d'un éventuel événement à risque de même que les interdépendances en matière de risques quand vient le temps d'évaluer les risques et de mettre en place des plans d'atténuation et des protocoles d'intervention appropriés.

Des évaluations approfondies supplémentaires de certains risques principaux sont effectuées et présentées au conseil (par l'entremise du comité de gestion des risques et de sécurité ou directement) au besoin. Les responsabilités de surveillance des comités du conseil sont réparties en fonction des mandats des comités respectifs. Se reporter à la rubrique « Surveillance des risques assurée par les comités du conseil » ci-dessous.

Surveillance des risques assurée par les comités du conseil

Conseil d'Emera :

Le conseil est ultimement responsable de la surveillance des risques. La gestion des risques d'Emera porte sur les risques financiers et stratégiques, ainsi que sur les principaux risques opérationnels, notamment ceux qui sont liés à la sécurité et à l'environnement.

Le conseil, dans l'exercice de ses responsabilités, délègue certaines fonctions à ses comités. Chaque comité est chargé d'aspects précis de la surveillance des risques.

Comité d'audit d'Emera

Aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance des principaux risques financiers auxquels Emera est exposée (les instruments financiers dérivés, les activités de couverture, le crédit et la négociation), de l'intégrité des états financiers, des systèmes de contrôle interne, du processus d'audit, du respect des exigences en vertu de la loi et de la réglementation et de l'administration du processus de dénonciation par la ligne téléphonique.

Comité des ressources en personnel de direction et de rémunération d'Emera (« CRPDR »)

Aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités à l'égard des questions de gestion des ressources en personnel de direction, des questions de santé et de bien-être et des risques liés aux programmes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction.

Comité des candidatures et de gouvernance d'Emera (« CCG »)

Aider le conseil à surveiller les pratiques et processus de gouvernance, y compris la gouvernance des sociétés affiliées.

Comité de gestion des risques et de sécurité d'Emera (« CGRS »)

Aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance quant à la sécurité du personnel et du public, au repérage des risques importants pour la société (y compris les risques liés à la cybersécurité et à la technologie de l'information ainsi que l'incidence de l'intelligence artificielle sur les activités) et aux questions liées à l'environnement et à la durabilité.

Conseil d'administration des sociétés en exploitation

Les principales sociétés en exploitation affiliées sont chacune dotées d'un conseil d'administration qui est chargé de la surveillance des risques d'entreprise de la société affiliée visée. Le conseil de chaque société affiliée est présidé par un membre de la haute direction d'Emera et compte des administrateurs externes.

2.5 Éthique commerciale

Le conseil est déterminé à soutenir une culture d'intégrité et d'éthique commerciale à l'échelle de la société.

Code de conduite

Le conseil fait la promotion d'une culture de conduite éthique et a adopté notre Code de conduite (le « Code ») qui établit une norme d'éthique commerciale à laquelle doit adhérer l'ensemble de nos administrateurs, dirigeants et employés. Nous avons mis en place une formation annuelle sur le Code applicable à tous les employés dans le but de favoriser le respect de celui-ci et exigeons que les administrateurs, dirigeants et employés d'Emera et de ses filiales reconnaissent qu'ils ont lu, compris, respectent et acceptent de respecter notre Code lorsqu'ils se joignent à la société, et annuellement par la suite. De plus, Emera et ses filiales demandent à tous leurs entrepreneurs, fournisseurs, partenaires commerciaux, consultants et mandataires d'agir conformément au Code.

Le Code peut être consulté sur le site Web d'Emera à l'adresse www.emera.com/about-us/code-of-conduct, et un exemplaire de celui-ci peut être obtenu en communiquant avec le chef des ressources humaines à l'adresse suivante : Emera Inc., P.O. Box 910, Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2W5.

Le conseil examine régulièrement le Code et en révisé le contenu en fonction des pratiques exemplaires. Aux termes du Code, tous sont encouragés, de bonne foi, à obtenir des conseils, à soulever des inquiétudes et à déclarer une inconduite soupçonnée liée aux activités d'Emera. En septembre 2025, une révision et une évaluation comparative du Code par rapport à des sociétés semblables dans le secteur ont été entreprises et des modifications ont été approuvées par le conseil à la recommandation du CCG, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2026.

Emera ne tolérera aucunement les représailles, les menaces de représailles, le congédiement par une société d'Emera ni aucune discrimination qui se rapportent directement ou indirectement au signalement, de bonne foi, d'activités contraires à l'éthique soupçonnées ou de la violation de lois, de règlements ou de politiques.

Le conseil surveille le respect du Code, notamment de la manière indiquée à la rubrique « Opérations avec une partie liée ». En outre, le conseil surveille la ligne téléphonique de dénonciation de la société de la manière indiquée ci-dessous.

Milieu de travail respectueux

D'autres politiques clés s'ajoutent au Code, dont la politique de respect en milieu de travail d'Emera. La politique de respect en milieu de travail s'applique à tous les administrateurs, membres de la direction et employés d'Emera et de ses filiales et vise à assurer un environnement respectueux et inclusif qui est exempt de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'intimidation en milieu de travail, ainsi que de ces comportements à l'extérieur du milieu de travail lorsqu'ils contribuent à créer un milieu de travail hostile.

Une formation obligatoire exhaustive est prévue au moment où un employé entre au service de la société, laquelle comprend des modules portant sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination et l'intimidation, et décrit les ressources à la disposition de l'employé aux fins de soutien ou de communication de préoccupations. En outre, la politique de respect en milieu de travail fait partie de la formation annuelle sur le Code.

Ligne téléphonique de dénonciation

La société a mis en place une ligne d'appel confidentielle et anonyme appelée « Ethics Hotline » et gérée par un fournisseur indépendant de service externe. Cette ligne téléphonique est à la disposition des employés, des entrepreneurs et des tiers qui veulent signaler des comportements non conformes au Code. Le service d'audit interne (le « service d'audit ») est chargé d'administrer le processus de dénonciation par la ligne téléphonique et de s'assurer que tous les signalements font l'objet d'une enquête par la société. Les comités du conseil reçoivent des mises à jour périodiques des rapports de la ligne téléphonique qui relèvent de leur mandat selon la nature de la question soulevée. Par exemple, le comité d'audit reçoit des mises en jour liées à l'information financière, à la comptabilité, à l'audit et à l'intégrité commerciale. Le CRPDR reçoit des mises à jour liées aux gens, au bien-être et au milieu de travail; et le CGRS reçoit des mises à jour liées aux questions de sécurité et d'environnement.

Conflits d'intérêts

Les administrateurs sont tenus de déclarer au conseil tout conflit d'intérêts qu'ils pourraient avoir à l'égard d'une question. Dans le cas des questions devant être approuvées par le conseil, les statuts interdisent aux administrateurs de voter à l'égard d'une question dans laquelle ils ont un intérêt.

Opérations avec une partie liée

Les opérations entre Emera et les parties liées sont surveillées de plusieurs façons afin d'établir si ces opérations sont conformes aux lois et aux règlements applicables ainsi qu'au Code. Plus particulièrement :

- Le comité d'audit chapeaute l'information fournie dans les états financiers d'Emera sur les opérations avec une partie liée qui doit être déclarée selon les principes comptables généralement reconnus des États-Unis. Dans le cours normal des activités, Emera fournit de l'énergie et d'autres services, et conclut des transactions avec ses filiales, ses sociétés apparentées et d'autres sociétés liées selon des modalités conformes à celles qui sont offertes aux parties non liées. Tous les montants significatifs ont été calculés selon les modalités de crédit et d'intérêt habituelles. D'autres renseignements sont fournis dans les états financiers d'Emera concernant les principales opérations conclues entre Emera et ses sociétés apparentées.
- Le CCG supervise la gestion des conflits d'intérêts ou des conflits d'intérêts potentiels concernant un administrateur. Selon les statuts d'Emera, un administrateur ayant un intérêt dans une opération avec la société doit dévoiler cet intérêt et sa nature au conseil d'administration, et cet administrateur ne pourra pas participer aux délibérations sur la question ni exercer son droit de vote à cet égard.
- Chaque année, le CCG passe le Code en revue. Conformément au Code, les administrateurs, les dirigeants et les employés d'Emera ne peuvent pas détenir une participation supérieure à 10 pour cent dans un fournisseur, un entrepreneur, un sous-traitant, un client d'Emera, un concurrent ou une autre personne physique ou morale avec laquelle Emera a un lien semblable, ni agir en qualité d'administrateur, de dirigeant, de partenaire, de conseiller, d'employé ou de mandataire pour ceux-ci, sans le consentement exprès préalable de leur gestionnaire ou dans le cas d'un membre du conseil d'administration, la présidente du conseil. Une approbation semblable doit aussi avoir été obtenue si une société, une société de personnes ou une entreprise dans laquelle ils détiennent, ou un membre de leur famille détient, un intérêt supérieur à 10 pour cent ou dont ils sont un administrateur, un partenaire, un dirigeant, un conseiller, un employé ou un mandataire, cherche à faire affaire avec Emera.
- De plus, comme il est décrit dans le Code, les sociétés en exploitation d'Emera sont régies par plusieurs organismes de réglementation du secteur de l'énergie au Canada, aux États-Unis et dans les Caraïbes. Certains de ces organismes de réglementation imposent des codes et des normes de conduite particuliers qui traitent des questions comme la discrimination abusive et le traitement préférentiel entre les entreprises réglementées et leurs sociétés affiliées. Ces règles peuvent s'appliquer et restreindre les ententes entre des sociétés en exploitation pour mener des activités ou partager des employés. Les sociétés en exploitation d'Emera ont mis en place leurs propres codes et normes de conduite pour gérer ces questions. Le Code stipule que les administrateurs, les dirigeants et les employés doivent connaître ces règles relatives aux sociétés en exploitation et s'y conformer en tout temps.

Le comité d'audit reçoit et examine chaque année un rapport sur la conformité des membres de la haute direction au Code et reçoit des rapports trimestriels sur le programme de la société en matière d'éthique, dont les renseignements sur les rapports reçus par l'entremise de la ligne téléphonique de dénonciation (se reporter à la rubrique « Ligne téléphonique de dénonciation ») ou soumis directement aux services d'audit.

2.6 Transparence et communication des renseignements

Politique sur la communication des renseignements et pratiques en la matière

Le conseil a adopté une Politique sur la communication des renseignements afin de garantir que toutes les communications de renseignements importants au public investisseur concernant la société sont exactes, qu'elles présentent fidèlement, à tous les égards importants, sa situation financière et ses résultats d'exploitation et qu'elles sont faites en temps opportun. Pour connaître l'intégralité de la Politique sur la communication des renseignements, visitez l'adresse www.emera.com/governance.

Emera a créé un comité exécutif de communication des renseignements chargé de superviser les pratiques de communication des renseignements de la société. Le président et chef de la direction, le chef des finances, les dirigeants de ses secteurs d'activité et les cadres supérieurs responsables des fonctions juridiques, financières, de relations avec les investisseurs et de communication de la société sont membres du comité de communication des renseignements, qui se réunit au moins une fois par trimestre. Les membres du comité de communication des renseignements sont chargés d'examiner tous les documents d'information essentiels contenant des renseignements importants, y compris le rapport de gestion et les états financiers de la société, avant qu'ils ne soient présentés au comité d'audit et au conseil pour approbation.

Engagement des actionnaires

Emera s'engage à maintenir un dialogue étoffé, transparent et continu avec ses actionnaires. Notre objectif est de faire en sorte que les actionnaires soient informés de la stratégie, de la gouvernance et du rendement de la société, et que leur avis soit pris en compte dans la prise de décisions.

Cadre d'engagement

Nous communiquons avec nos actionnaires par de multiples canaux afin de faciliter un dialogue constructif :

- **Conférences téléphoniques et webdiffusions trimestrielles** : Des comptes rendus réguliers sont présentés lors de conférences téléphoniques et de webdiffusions trimestrielles destinées aux analystes afin d'assurer la transparence des résultats financiers et opérationnels.
- **Conférences à l'intention des investisseurs** : Le président et chef de la direction, le chef des finances, le vice-président, Relations avec les investisseurs et d'autres hauts dirigeants participent à des conférences à l'intention des investisseurs et des membres du secteur et rencontrent individuellement des analystes et des investisseurs institutionnels afin de discuter du rendement de l'exploitation, des priorités stratégiques et de l'affectation du capital.
- **Réunions avec les investisseurs / séances de présentation sans transaction** : Nous menons des campagnes proactives de communication avec les actionnaires actuels et éventuels, durant lesquelles le président et chef de la direction, le chef des finances et l'équipe des relations avec les investisseurs de la société rencontrent directement les investisseurs institutionnels dans le cadre de nos activités régulières d'engagement des actionnaires. Notre équipe des relations avec les investisseurs est disposée à tenir des réunions et des conférences téléphoniques afin de répondre aux questions et aux préoccupations des actionnaires, notamment en ce qui concerne les questions environnementales, sociales et de gouvernance, et à fournir de l'information publique sur Emera de manière opportune et réactive. En 2025, nous avons rencontré plus de 200 investisseurs institutionnels et participé à 16 événements destinés aux investisseurs.
- **Documents à l'intention des investisseurs** : Les actionnaires et le grand public peuvent consulter les présentations aux investisseurs, les rapports financiers trimestriels, les documents relatifs aux journées des investisseurs et le rapport annuel de la société dans la section portant sur les relations avec les investisseurs du site Web de la société (<https://investors.emera.com>).
- **Journées des investisseurs** : Emera organise parfois des journées des investisseurs afin de donner aux actionnaires l'occasion de s'entretenir avec les cadres supérieurs et de leur dresser un portrait détaillé de notre entreprise. La dernière journée des investisseurs a eu lieu le 4 décembre 2024.
- **Mobilisation par le conseil** : Comme demandé, la présidente de notre conseil ou d'autres membres du conseil rencontreront directement les actionnaires et, périodiquement, les organismes de gouvernance afin de discuter des pratiques exemplaires émergentes.

Les administrateurs souhaitent connaître les points de vue des actionnaires sur la société, sa gouvernance et son exploitation. Le conseil supervise des systèmes pour recevoir des commentaires des actionnaires et il surveille les commentaires reçus par la société.

Les actionnaires sont invités à faire part de leurs commentaires à la direction ou au conseil. **Coordonnées des personnes-ressources**

Pour joindre la direction :

Président et chef de la direction	Courriel : Scott.Balfour@emera.com
Chef des finances	Courriel : Jared.Green@emera.com
Vice-président directeur et chef du contentieux	Courriel : Mike.Barrett@emera.com
Secrétaire général	Courriel : Brian.Curry@emera.com

Pour joindre le conseil¹⁾ :

Présidente du conseil	Courriel : info@emera.com
Président d'un comité	Courriel : info@emera.com

1) Les communications de nature confidentielle à l'intention de la présidente du conseil ou d'un autre membre du conseil doivent porter la mention « privé et confidentiel ».

Le conseil reconnaît que l'engagement des actionnaires est une pratique en évolution, et il examine ses pratiques chaque année afin d'en améliorer l'efficacité.

Procédure d'engagement des actionnaires

Coordonnées

Les actionnaires peuvent communiquer avec la présidente du conseil ou d'autres administrateurs indépendants en leur faisant parvenir une lettre par courrier ordinaire ou par d'autres moyens de livraison. S'il est inscrit « Privé et confidentiel » sur l'enveloppe, celle-ci sera remise, cachetée, à la présidente du conseil d'administration ou à tout autre administrateur indépendant auquel elle est adressée.

À l'attention de la présidente du conseil d'administration d'Emera Inc. (ou écrire le nom d'un administrateur indépendant)
P.O. Box 910, Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2W5
Dans une enveloppe scellée portant la mention « Privé et confidentiel ».

Propositions d'actionnaires

Les actionnaires peuvent soumettre des propositions afin qu'elles soient examinées à l'assemblée annuelle de la société pourvu que ces propositions soient dûment soumises à l'avance et incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction relative à l'assemblée. Un actionnaire qui a l'intention de soumettre une proposition en vue de son examen à une assemblée annuelle doit respecter les dispositions applicables de la loi de la Nouvelle-Écosse intitulée *Companies Act* ainsi que les statuts, notamment les exigences relatives à la nomination des administrateurs prévues par les statuts dans le cas où la proposition inclut la mise en candidature d'une personne à l'élection au conseil d'administration. Conformément aux exigences de la loi de la Nouvelle-Écosse intitulée *Companies Act*, la société inclura la proposition soumise par un actionnaire dans sa circulaire de sollicitation de procurations par la direction préparée en vue d'une assemblée annuelle pourvu qu'elle reçoive cette proposition au moins 90 jours avant la date anniversaire de l'assemblée annuelle précédente et que la loi intitulée *Companies Act* exige que cette proposition soit incluse dans cette circulaire de sollicitation de procurations par la direction. Que vous soumettiez ou non une proposition, la nomination d'administrateurs demeure assujettie au respect des statuts qui exigent que tout avis de nomination soit remis au moins 30 jours avant la date de l'assemblée annuelle. Si vous avez des questions concernant les propositions d'actionnaires ou les nominations d'administrateurs, veuillez communiquer avec le secrétaire général d'Emera de la manière indiquée dans l'avis de convocation figurant au début de la présente circulaire.

2.7 Comités du conseil d'administration

Le conseil est déterminé à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de manière efficace et efficiente. À ce titre, il soutient activement le travail de ses comités permanents, auxquels certaines fonctions sont déléguées conformément à leur charte écrite. Tous les comités sont composés entièrement d'administrateurs indépendants. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les comités permanents du conseil, veuillez vous reporter à la rubrique « Comités du conseil » ci-dessus dans la présente circulaire.

Comité d'audit

Kent M. Harvey
(président du comité)
Isabelle Courville¹⁾
Paula Y. Gold-Williams
B. Lynn Loewen
Ian E. Robertson
Carla M. Tully

Rôle du comité d'audit

Le comité d'audit aide le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de l'intégrité des états financiers d'Emera, des systèmes de contrôle interne, du processus d'audit et de certification interne, du processus d'audit externe et du respect des exigences prévues en vertu de la loi et de la réglementation.

Le comité d'audit est chargé d'examiner les états financiers annuels, tous les rapports de gestion s'y rapportant ainsi que les communiqués de presse concernant les résultats et de soumettre ses recommandations au conseil.

Le conseil a également délégué au comité d'audit le pouvoir d'examiner et d'approuver les états financiers intermédiaires, tous les rapports de gestion s'y rapportant ainsi que les communiqués de presse concernant les résultats. Le comité d'audit examine également avec la direction tous les communiqués de presse relatifs aux résultats ou les autres communiqués de presse contenant de l'information financière, ainsi que toute information financière et toute prévision de résultats transmise aux analystes et aux agences de notation.

Le comité d'audit évalue et recommande au conseil la nomination des auditeurs externes ainsi que leur rémunération. Une fois nommés, les auditeurs externes font rapport directement au comité d'audit. Le comité d'audit est responsable de la surveillance des travaux des auditeurs externes engagés pour établir ou produire des rapports d'audit et rendre d'autres services d'audit, d'examen ou d'attestation à Emera.

L'auditeur interne principal de la société rend également des comptes directement au comité d'audit. Le comité d'audit approuve la nomination, la rémunération, la destitution et le remplacement de l'auditeur interne principal.

Le comité d'audit examine et approuve le plan d'audit interne, y compris les activités, la structure organisationnelle, la dotation, les qualifications et le budget ainsi que toutes les modifications importantes qui sont apportées au plan.

Le comité d'audit examine les principaux risques financiers auxquels Emera est exposée et le processus que la direction a mis en place afin de surveiller et de contrôler ces risques, dont les risques de crédit et de négociation, incluant le recours à des instruments financiers dérivés et à des activités de couverture, en plus de discuter de ce qui précède.

Le comité d'audit examine les contrôles et procédures de gestion concernant l'administration des activités d'investissement, la communication de l'information financière de même que la capitalisation des régimes de retraite.

- Tous les membres du comité sont indépendants.
- Tous les membres satisfont aux exigences en matière de compétences financières prévues par les règles applicables de la Securities and Exchange Commission des États-Unis au New York Stock Exchange.
- Chaque membre du comité est considéré par le conseil comme un expert financier du comité d'audit en vertu des lois sur les valeurs mobilières des États-Unis.
- M. Harvey a été chef des finances de PG&E Corporation.
- M^{me} Gold-Williams détient le titre de Certified Public Accountant et a été cheffe des finances de CPS Energy.
- M^{me} Loewen est l'ancienne cheffe des finances d'Air Canada Jazz.
- Le comité s'est réuni à huis clos, sans la présence de la direction, à chacune de ses réunions en 2025.

1) M^{me} Courville a été nommée au comité d'audit par le conseil le 13 novembre 2025.

Activités du comité d'audit en 2025

Le comité d'audit s'est réuni à cinq (5) reprises en 2025. Conformément à son mandat précisé dans sa charte, il a rempli les fonctions clés suivantes en 2025 :

1. examiné des mises à jour périodiques sur les questions de comptabilité et de communication de l'information;
2. passé en revue les dernières actualités dans la réglementation sur les valeurs mobilières et la surveillance en matière financière;
3. examiné un rapport annuel sur le risque associé au crédit et aux fluctuations des cours;
4. examiné un rapport fiscal annuel qui présente une mise à jour des modifications importantes apportées aux politiques fiscales, aux processus, à la législation, aux programmes de planification fiscale, aux versements d'impôt et aux déclarations s'y rapportant ainsi qu'aux vérifications ou cotisations fiscales en cours;
5. examiné trimestriellement les confirmations de versement d'impôt, de pension et de paie;
6. examiné le rendement de l'auditeur interne principal;
7. examiné un rapport sur la conformité des dirigeants au code de conduite d'Emera;
8. reçu des rapports sur la sélection d'un nouveau chef des finances et d'un nouveau vice-président des finances;
9. examiné la charte du comité d'audit et recommandé des modifications au conseil d'administration afin d'assurer la conformité avec les exigences d'inscription de la SEC et du NYSE;
10. a supervisé et reçu les rapports de la direction sur la transition vers l'application de la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act* (SOX) à la suite de l'inscription des actions ordinaires de la société au NYSE;
11. examiné un rapport annuel général et des rapports trimestriels sur la conformité;
12. examiné des rapports trimestriels sur les litiges importants;
13. examiné des rapports trimestriels sur la conformité aux dispositions légales et réglementaires;
14. examiné, et recommandé au conseil d'administration pour approbation, les états financiers audités de fin d'exercice pour 2024 ainsi que le rapport de gestion et le communiqué de presse y afférents;
15. examiné et approuvé les états financiers intermédiaires, le rapport de gestion et les communiqués de presse s'y rapportant;
16. examiné les rapports trimestriels du chef des finances sur les résultats financiers et les prévisions financières;
17. encadré les travaux du comité de communication des renseignements de la direction;
18. examiné la politique sur la communication des renseignements et la charte du comité de communication des renseignements et recommandé des modifications au conseil d'administration;
19. examiné des rapports réguliers de la direction et des comptes rendus trimestriels des services d'audit sur la conformité de la société au Règlement 52-109 et à la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act*;
20. examiné les rapports trimestriels des services d'audit internes ainsi que les rapports trimestriels sur le programme d'éthique de la société, dont les enquêtes sur les fraudes, fourni par l'auditeur interne principal;
21. examiné et approuvé le plan d'assurance et de consultation, y compris la structure des ressources et le budget pour les services d'audit internes;
22. examiné le rendement des régimes de retraite en 2024;
23. examiné le plan d'audit 2025 des auditeurs externes, EY;
24. évalué les auditeurs externes, y compris les compétences, le rendement, l'esprit critique et l'indépendance de l'associé responsable de l'audit externe, reçu des rapports et exercé une surveillance concernant la sélection d'un nouvel auditeur externe principal à compter de 2026;
25. examiné les honoraires d'audit et les honoraires pour services non liés à l'audit de EY pour 2026 et recommandé leur approbation au conseil d'administration;
26. effectué une évaluation annuelle du rendement du comité;
27. effectué un examen annuel de la charte du comité d'audit.

Comité des ressources en personnel de direction et de rémunération (« CRPDR »)

Henry E. Demone
(président du comité)
James V. Bertram
Isabelle Courville¹⁾
Paula Y. Gold-Williams
Brian J. Porter²⁾
Jochen E. Tilk

- Tous les membres du comité sont indépendants.
- Le comité s'est réuni à huis clos, sans la présence de la direction, à chacune de ses réunions en 2025.

Rôle du CRPDR

Le CRPDR est composé uniquement d'administrateurs indépendants. Le comité examine l'ensemble de la rémunération, y compris les politiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux, et recommande ces politiques au conseil d'administration pour approbation.

Le CRPDR aide la présidente du conseil à effectuer un examen des buts et des objectifs pertinents à la rémunération du président et chef de la direction et à faire des recommandations à ce sujet pour l'année en cours au conseil d'administration. Le CRPDR s'assure qu'une évaluation du rendement du président et chef de la direction en fonction de ces buts et objectifs est effectuée. Il fait des recommandations au conseil d'administration concernant la rémunération totale du président et chef de la direction, y compris sa participation aux régimes de rémunération au rendement et aux régimes fondés sur des titres de capitaux propres. Il fait également des recommandations concernant la rémunération totale, les régimes de rémunération au rendement et les régimes fondés sur des titres de capitaux propres des membres de la haute direction. Il approuve les attributions d'options d'achat d'actions, d'unités d'actions liées au rendement (« UAR »), d'unités d'actions de négociation restreinte (« UANR ») et d'unités d'actions différées (« UAD ») conformément aux dispositions des régimes y afférents. Il examine l'information financière concernant la rémunération de la haute direction avant que la société ne la publie.

Le CRPDR recommande au conseil d'administration aux fins d'approbation les nominations de cadres supérieurs. Il appuie le processus de planification de la relève du conseil à l'égard du président et chef de la direction de la société, et y contribue. Il examine annuellement le processus de planification de la relève pour les membres de la haute direction et les autres candidats potentiels à la direction de la société, y compris pour les filiales d'Emera, et supervise et participe à ce processus. Il passe en revue les lignes directrices concernant la propriété d'actions à l'intention des membres de la haute direction. Il s'assure que des stratégies de relations de travail appropriées sont en place et examine régulièrement l'orientation de la direction et les décisions prises à l'appui des relations de travail et des relations avec les employés.

Le CRPDR est chargé d'évaluer les programmes de rémunération pour confirmer qu'ils n'avantagent pas les membres de la haute direction qui prennent des risques inappropriés susceptibles de nuire aux intérêts de la société et de ses actionnaires. Aux termes de sa charte, le CRPDR doit procéder à un examen des risques liés à la rémunération chaque année pour s'assurer que les politiques de rémunération soient conçues de manière à prendre en compte et à atténuer :

- les possibilités de primes incitatives qui encouragent une prise de risque excessive et inutile;
- les structures de paie encourageant involontairement des comportements qui ont une incidence défavorable sur la valeur à long terme;
- toute déficience de la corrélation entre la rémunération et le rendement;
- les versements qui ne sont pas harmonisés avec la stratégie d'Emera.

En date du 21 février 2025, le CRPDR est en outre devenu chargé d'examiner les politiques, les procédures et le rendement de la société en matière de santé et de bien-être et de veiller à l'approbation, à l'élaboration et à la mise en œuvre efficace des politiques et des systèmes de la société ayant trait à la santé et au bien-être.

1) M^{me} Courville a été nommée au CRPDR par le conseil le 13 novembre 2025.

2) M. Porter est actuellement administrateur indépendant et membre du CRPDR et du CGRS, mais ne se présente pas à l'élection des administrateurs lors de l'assemblée.

Activités du CRPDR en 2025

Le CRPDR s'est réuni à six (6) reprises en 2025. Conformément au mandat énoncé dans sa charte, le CRPDR a rempli les fonctions clés suivantes en 2025 :

1. examiné les résultats de la carte de pointage 2024 pour Emera et ses sociétés en exploitation et recommandé son approbation par le conseil d'administration;
2. examiné le rendement des membres de la direction en 2024 et formulé des recommandations au conseil d'administration sur la rémunération des membres de la haute direction de 2025;
3. examiné la propriété d'actions des membres de la haute direction;
4. examiné et recommandé la carte de pointage d'entreprise d'Emera de 2025 au conseil d'administration;
5. examiné la carte de pointage des sociétés en exploitation pour 2024;
6. examiné et approuvé les versements du régime incitatif à long terme pour les attributions pour 2022;
7. examiné et approuvé les attributions du régime incitatif à long terme pour 2025, y compris les mesures de rendement connexes pour l'attribution d'UAR de 2025;
8. reçu un rapport sur l'état des négociations collectives dans l'ensemble d'Emera et de ses sociétés en exploitation;
9. examiné le plan de relève annuel pour la haute direction et fourni de l'encadrement relativement à la planification de la relève à l'intention du président et chef de la direction, du chef des finances et d'autres membres de la haute direction;
10. examiné, et recommandé au conseil d'administration, la rémunération du président et chef de la direction pour 2025;
11. reçu et examiné des mises à jour sur les tendances à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction;
12. examiné la politique de récupération et le régime d'achat d'actions ordinaires d'Emera et recommandé des modifications au conseil d'administration pour approbation afin d'assurer la conformité aux exigences d'inscription de la SEC et du NYSE;
13. examiné la politique en matière de cessation d'emploi et le traitement des options d'achat d'actions des membres de la haute direction (à l'exception du président et chef de la direction) et recommandé des modifications au conseil d'administration pour approbation;
14. reçu et examiné les comptes rendus concernant les initiatives de santé et de bien-être au sein de la société et des membres de son groupe;
15. examiné une évaluation du risque lié à la conception de la rémunération annuelle;
16. encadré la présentation de l'information relative à la rémunération dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2025 d'Emera;
17. reçu des mises à jour relativement au programme d'éthique et au programme de respect en milieu de travail d'Emera;
18. examiné la charte du CRPDR et recommandé des modifications au conseil d'administration afin d'assurer la conformité avec les exigences d'inscription de la SEC et du NYSE;
19. examiné et approuvé le plan de travail de 2026 des conseillers en rémunération;
20. examiné et approuvé le groupe de sociétés comparables qui servira de point de référence en ce qui a trait à la rémunération payable aux membres de la haute direction conformément à la législation applicable;
21. examiné un rapport sur la stratégie d'Emera en matière de ressources humaines;
22. effectué une évaluation annuelle du CRPDR;
23. effectué un examen annuel de la charte du CRPDR.

Comité des candidatures et de gouvernance (« CCG »)

Jochen E. Tilk
(président du comité)
James V. Bertram
Henry E. Demone
B. Lynn Loewen

- Tous les membres du comité sont indépendants.
- Le comité s'est réuni à huis clos, sans la présence de la direction, à chacune de ses réunions en 2025.

Rôle du CCG

Le CCG aide le conseil à l'égard d'une variété de questions concernant la gouvernance. L'une de ses principales responsabilités consiste à fournir à la société une liste de candidats à un poste d'administrateur devant être incluse dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction avant chaque assemblée annuelle des actionnaires de la société.

Le CCG est responsable de la sélection, de l'examen et du recrutement des personnes ayant les compétences requises pour occuper un poste d'administrateur et, à cette fin, il tient compte des compétences, de l'expérience et des qualités requises des candidats potentiels, des critères de sélection clés approuvés par le conseil.

Le CCG supervise la planification de la relève des administrateurs conformément aux principes de renouvellement du conseil et par suite d'une évaluation exhaustive des compétences, en tenant compte du départ anticipé des administrateurs.

Il incombe au CCG d'élaborer et de communiquer l'approche retenue par la société relativement aux questions liées à la gouvernance, de même qu'il lui incombe d'examiner et d'approuver la divulgation des pratiques en matière de gouvernance d'Emera. Le comité se tient au courant de l'évolution des pratiques exemplaires en matière de gouvernance ayant cours dans le secteur et ne cesse d'évaluer les pratiques en matière de gouvernance d'Emera. Il examine la divulgation des pratiques en matière de gouvernance de la société conformément aux règles et aux règlements applicables.

Le CCG est chargé d'assister le conseil et ses comités dans l'établissement de la composition des comités ainsi que réviser et mettre à jour le mandat de chaque comité aux fins de soumission au conseil. Il formule des recommandations au conseil sur l'ensemble des composantes de la rémunération des administrateurs qui ne sont pas des employés, y compris celle de la présidente du conseil et des présidents des comités. Le CCG est également chargé d'établir le processus pour les évaluations du rendement annuel du conseil, de la présidente du conseil, de chacun des administrateurs, des présidents des comités du conseil et des membres des comités du conseil.

Activités du CCG en 2025

Le CCG s'est réuni à six (6) reprises en 2025. Conformément au mandat énoncé dans sa charte, le CCG a rempli les fonctions clés suivantes en 2025 ::

1. examiné la planification de la relève des administrateurs et procédé au recrutement continu d'administrateurs;
2. encadré le processus de recrutement qui a mené à la nomination d'Isabelle Courville au conseil d'administration en septembre 2025;
3. examiné les principes de renouvellement du conseil et recommandé une modification visant à clarifier le principe relatif à l'âge applicable aux administrateurs, qui a été approuvée par le conseil d'administration;
4. examiné les lignes directrices sur la durée du mandat au conseil;
5. recommandé au conseil d'administration pour approbation les candidats aux postes d'administrateur aux fins d'élection à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025 d'Emera;
6. recommandé au conseil d'administration la sélection d'experts financiers du comité d'audit aux fins du formulaire 40-F d'Emera déposé auprès de la SEC;
7. examiné les composantes en espèces et en titres de capitaux propres de la rémunération des administrateurs non membres du personnel d'Emera et recommandé des augmentations de la provision sur honoraires annuels des administrateurs, de la provision sur honoraires annuels du président du conseil et des provisions sur honoraires du président du comité d'audit et du président du CRPDR, qui ont été approuvées par le conseil d'administration;
8. examiné les provisions sur honoraires annuels des administrateurs non membres du personnel de certaines sociétés en exploitation et recommandé des modifications qui ont été approuvées par le conseil d'administration;

-
9. examiné, et recommandé au conseil d'administration pour approbation, les renseignements à communiquer relativement aux candidats aux postes d'administrateur, à la rémunération des administrateurs et aux pratiques en matière de gouvernance aux fins de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2025 d'Emera;
 10. examiné la charte du conseil d'administration, les chartes des comités, la charte du président du conseil d'administration et la description de poste des présidents des comités;
 11. examiné la politique en matière de diversité du conseil;
 12. vérifié les pratiques de gouvernance de la société en regard des pratiques exemplaires correspondantes au sein de sociétés chefs de file et recommandé des modifications aux pratiques de gouvernance qui ont été approuvées par le conseil d'administration;
 13. examiné l'assurance des administrateurs et des dirigeants;
 14. examiné le code de conduite d'Emera et recommandé des modifications qui ont été approuvées par le conseil d'administration;
 15. en collaboration avec la présidente du conseil, établi un processus pour procéder à l'évaluation annuelle du rendement du conseil et des administrateurs;
 16. examiné le processus d'évaluation des membres de la haute direction;
 17. examiné la charte du comité d'audit, la charte du CRPDR et la charte du CCG et recommandé des modifications afin d'assurer la conformité aux exigences d'inscription de la SEC et du NYSE;
 18. effectué un examen annuel de la charte du CCG;
 19. effectué un examen annuel du rendement du comité.
-

Comité de gestion des risques et de sécurité (« CGRS »)¹⁾

Ian E. Robertson
(président du comité)
Kent M. Harvey
Brian J. Porter²⁾
Jochen E. Tilk
Carla M. Tully

- Ce comité a été créé en février 2025 pour remplacer le comité de gestion des risques et de la durabilité et le comité sur la santé, la sécurité et l'environnement.
- Tous les membres du comité sont indépendants.
- Le comité s'est réuni à huis clos, sans la présence de la direction, à chacune de ses réunions en 2025.

Rôle du CGRS

Le CGRS aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités en matière de surveillance de la société dans les domaines qui concernent particulièrement (i) la préservation de la sécurité du personnel et du public, (ii) le repérage et l'atténuation des risques importants pour la société, et (iii) les questions liées à l'environnement et à la durabilité.

Le CGRS encadre la ligne de conduite de la société en matière de préservation de la sécurité du personnel et du public. À cette fin, il reçoit et examine avec la direction :

- le rendement réel de la société et de ses filiales en matière de sécurité;
- les plans, politiques et stratégies employés par la société pour prioriser et gérer la sécurité, y compris : (i) les cibles de rendement en matière de sécurité établies par la direction; (ii) les plans de travail en matière de sécurité; (iii) les plans et programmes d'intervention en cas d'urgence; et (iv) l'efficacité de la mise en œuvre des politiques et des systèmes en matière de sécurité;
- la mesure dans laquelle la société respecte (i) la législation, la réglementation et les ordonnances proposées et applicables en matière de sécurité ainsi que (ii) les normes de systèmes de gestion, les normes sectorielles et les pratiques exemplaires applicables;
- les stratégies d'atténuation définies dans les plans d'action de gestion des risques pour un ou plusieurs risques liés à la sécurité choisis par le comité, y compris : (i) les mesures prises pour garantir la mise en œuvre des stratégies à l'échelle de l'entreprise; et (ii) la preuve que les responsabilités de l'ensemble de la société en matière de préservation de la sécurité des employés et du public sont clairement définies;
- s'il y a lieu (i) les incidents touchant les actifs ou les activités de la société et mettant en cause : un décès ou une blessure ayant des conséquences sur la vie d'une personne; des cas de dénonciation d'enjeux de sécurité; (ii) les incidents graves ayant trait à la sécurité du personnel ou du public qui pourraient avoir un effet défavorable important sur la réputation, la situation financière ou la continuité des activités de la société; et (iii) des audits réglementaires, conclusions, ordonnances, rapports et/ou recommandations d'importance portant sur des questions ou des enjeux de sécurité émanant de la société ou la concernant.

Le CGRS encadre également la manière dont la société procède pour repérer et atténuer les risques importants auxquels elle est confrontée. À cette fin, le comité reçoit et examine de concert avec la direction :

- (i) le cadre de la fonction de gestion des risques d'entreprise de la société, sa gouvernance et son programme qui est utilisé pour repérer, évaluer, surveiller et gérer les risques d'entreprise et les méthodes employées pour s'assurer que les principaux risques d'entreprise ont été repérés et que des stratégies ont été mises en œuvre de manière à ce que les responsabilités quant à la réduction de l'incidence et/ou des probabilités de ces risques importants soient clairement définies; (ii) le tableau de bord des risques de la société (notamment l'évaluation des risques repérés au niveau de l'entreprise et de l'environnement de contrôle de la carte de densité); et (iii) l'énoncé de risque de la société;
- (i) programme d'assurance de transfert des risques de la société; et (ii) les programmes de continuité des activités de la société;
- (i) le programme de cybersécurité de la société; et (ii) les méthodes employées par la société pour agir sur l'incidence de l'intelligence artificielle sur ses activités.

En outre, le comité supervise la démarche de la société en ce qui a trait aux enjeux environnementaux et de durabilité. À cette fin, il reçoit et examine de concert avec la direction :

- le cadre des programmes et les politiques en matière d'environnement et de durabilité dont se sert la société pour superviser et gérer les risques et enjeux liés à la durabilité et à la conformité environnementale et en rendre compte;
- le rapport sur la durabilité de la société, y compris des engagements publics en matière de durabilité proposés par la société;
- des audits réglementaires, conclusions, ordonnances, rapports et/ou recommandations d'importance portant sur des questions ou des enjeux d'ordre environnemental émanant de la société ou la concernant, ainsi que les mesures prises par la direction pour y répondre.

Le CGRS reçoit des mises à jour en matière d'éthique aux termes du code de conduite d'Emera qui portent sur des enjeux qui sont de son ressort et il examine les activités qui sont de son ressort par rapport au programme d'éthique d'Emera. En outre, il reçoit et recommande au conseil, aux fins d'approbation, le rapport de la société sur la Loi contre l'esclavage moderne.

1) Le CGRS a été créé par le conseil, à la recommandation du CCG, le 21 février 2025. Il remplace le comité sur la santé, la sécurité et l'environnement et le comité de gestion des risques et de la durabilité.

2) M. Porter est actuellement administrateur indépendant et membre du CRPDR et du CGRS, mais ne se présente pas à l'élection des administrateurs lors de l'assemblée.

Activités du CGRS en 2025

Le CGRS s'est réuni à trois (3) reprises en 2025. Conformément au mandat énoncé dans sa charte, le CGRS a rempli les fonctions clés suivantes en 2025 :

1. examiné le rendement par rapport aux objectifs et aux mesures en matière de sécurité et d'environnement sur la carte de pointage d'entreprise de 2026 de la société;
 2. reçu et examiné des rapports trimestriels sur le programme d'assurance de la sécurité et de l'environnement de la société;
 3. reçu un rapport sur les plans de travail en matière de sécurité pour 2025 de la société et de ses filiales en exploitation;
 4. reçu et examiné des rapports trimestriels sur le rendement en matière de sécurité de la société et de ses filiales en exploitation;
 5. reçu et examiné des rapports sur les programmes et les cultures de sécurité au travail des filiales en exploitation de la société;
 6. reçu des rapports trimestriels sur le programme d'éthique d'Emera;
 7. reçu et examiné des rapports trimestriels sur la cybersécurité et l'intelligence artificielle;
 8. reçu et examiné le tableau de bord des risques et la carte de densité trimestriels, qui rend compte des risques d'entreprise importants, y compris les risques principaux, matures et évolutifs, tels qu'ils sont établis par la direction;
 9. examiné l'énoncé de risque d'Emera;
 10. examiné et reçu des rapports sur le programme de gestion des risques d'entreprise de la société;
 11. reçu un rapport sur le cadre de gestion des risques d'entreprise et la structure de gouvernance d'Emera;
 12. reçu et examiné un rapport sur le programme d'assurance de la société;
 13. reçu un rapport sur les risques principaux et évolutifs pour la société et ses filiales en exploitation;
 14. reçu et examiné le tableau de bord trimestriel sur la durabilité et l'environnement;
 15. reçu et examiné les risques liés aux contreparties pour une filiale en exploitation;
 16. reçu et examiné le rapport sur la gouvernance et le cadre des programmes à l'égard de la durabilité d'Emera;
 17. reçu et examiné des rapports relatifs aux progrès réalisés par la société dans le cadre de sa stratégie en matière de durabilité;
 18. reçu et examiné des rapports sur les nouveaux risques et les nouvelles tendances en matière de durabilité;
 19. reçu un rapport concernant le rapport sur la durabilité 2024 de la société;
 20. effectué un examen de la charte du CGRS.
-

2.8 Rémunération des administrateurs

Le conseil d'administration fixe la rémunération des administrateurs de la société sur recommandation du CCG. La rémunération des administrateurs est conçue pour :

1. reconnaître l'engagement de temps considérable nécessaire pour superviser la gestion de la société;
2. attirer et maintenir en poste les personnes les plus expérimentées et les plus compétentes à siéger au conseil d'administration d'Emera;
3. harmoniser leurs intérêts avec les intérêts à long terme des actionnaires;
4. appuyer l'indépendance des administrateurs de la direction.

Taux de rémunération des administrateurs en 2025

Le tableau ci-après présente les taux de rémunération annuels des administrateurs non membres de la direction en 2025. Pour en savoir plus sur les modifications apportées à la rémunération des administrateurs en 2026, se reporter à la rubrique ci-dessous intitulée « Examen annuel et modifications pour 2026 ».

En 2025, les provisions sur honoraires annuels de chaque administrateur ont été fixées à 275 000 \$, soit une tranche de 160 000 \$ payable en UAD et une tranche de 115 000 \$ versée en espèces. Sous réserve des lignes directrices concernant la propriété d'actions d'Emera (comme il est décrit ci-après dans la présente circulaire), les administrateurs peuvent choisir de recevoir une partie ou la totalité de leur rémunération en espèces sous forme d'UAD supplémentaires. La société n'offre pas à ses administrateurs non membres de la direction d'attributions fondées sur des options ni de participation à un régime incitatif autre que fondé sur des titres de capitaux propres ou à un régime de retraite établi par la société.

La provision sur honoraires annuels de la présidente du conseil est constituée d'honoraires forfaitaires, ce qui signifie que la présidente du conseil ne reçoit aucun jeton de présence pour les réunions auxquelles elle participe, ni aucuns autres honoraires pour ses services à titre de présidente du conseil d'Emera. La provision annuelle sur honoraires forfaitaires de la présidente du conseil en 2025 était de 475 000 \$, soit 237 500 \$ sous forme d'UAD, soit 237 500 \$ versé en espèces.

Provisions sur honoraires annuels des administrateurs en 2025 ¹⁾	Montant en espèces (\$)	UAD (\$)	Total (\$)
Provision sur honoraires de la présidente du conseil	237 500	237 500	475 000
Provision sur honoraires des administrateurs	115 000	160 000	275 000
Provision sur honoraires du président du comité d'audit	27 500	s.o.	27 500
Provision sur honoraires des membres du comité d'audit	12 500	s.o.	12 500
Provision sur honoraires du président des comités CRPDR, CCG, CGRS, CSSE et CGRD ²⁾	25 000	s.o.	25 000
Provision sur honoraires des membres des comités CRPDR, CCG, CGRS, CSSE et CGRD ³⁾	10 500	s.o.	10 500

1) Note : Le comité sur la santé, la sécurité et l'environnement et le comité de gestion des risques et de la durabilité ont été dissous en février 2025.

2) Note : Les honoraires versés à chaque président de comité.

3) Note : Les honoraires versés aux membres individuels de chaque comité.

Chaque administrateur aura droit à une indemnité de déplacement annuelle de 10 000 \$.

Les membres des comités spéciaux du conseil reçoivent des jetons de présence (1 750 \$ pour chaque présence aux réunions en personne; 1 250 \$ pour chaque présence aux réunions par téléphone ou vidéoconférence) pour leur participation à chaque réunion du comité, mais ne reçoivent habituellement aucune provision sur honoraires annuels à titre de membre d'un comité spécial, en raison de la nature de l'existence du comité, qui est généralement constitué pour une raison précise et de manière temporaire. Le conseil n'a mis sur pied aucun comité spécial en 2025. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les comités de la société, se reporter à la rubrique « Comités du conseil d'administration » ci-dessus dans la présente circulaire.

Rémunération totale des administrateurs en 2025

La rémunération comprend les provisions sur honoraires applicables et l'indemnité de déplacement annuelle de 10 000 \$. Le tableau ci-après présente la rémunération totale versée aux administrateurs en 2025.

M. Balfour ne figure pas dans le tableau ci-après, car sa rémunération comme président et chef de la direction d'Emera est présentée ci-après dans la « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de la présente circulaire. Aucune autre rémunération ne lui est versée en contrepartie des services rendus en tant que membre du conseil d'Emera ou membre du conseil d'une de ses filiales ou d'une société dans laquelle elle investit.

Rémunération totale des administrateurs en 2025

Administrateur	Honoraires à titre de membres du conseil				UAD détenues			
	Honoraires en espèces gagnés (\$) ¹⁾	Attributions fondées sur des actions (\$) ²⁾	Autre rémunération (\$)	Total (\$)	Portion des honoraires en espèces reçus sous forme d'UAD (%)	Total de la variation de valeur de toutes les UAD détenues (\$) ³⁾	Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée des UAD en 2025 (\$) ⁴⁾	Valeur marchande de la totalité des UAD détenues (\$) ⁵⁾
James V. Bertram	148 026	308 026	s. o.	148 026	100	554 321	522 573	3 218 063
Isabelle Courville ^{*)}	39 326	85 792	s. o.	39 326	100	22 210	108 002	108 002
Henry E. Demone	160 500	160 000	s. o.	160 500	0	680 957	362 375	3 673 655
Paula Y. Gold-Williams ⁶⁾	206 984	366 984	s. o.	206 984	100	267 681	531 686	1 833 335
Kent M. Harvey ⁶⁾	212 991	160 000	13 985 ⁶⁾⁷⁾	226 976	100	430 766	304 475	2 399 154
B. Lynn Loewen	149 467	309 467	s. o.	149 467	100	1 013 701	630 716	5 560 029
Brian J. Porter ^{**))}	146 279	306 279	s. o.	146 279	100	68 927	407 966	743 138
Ian E. Robertson	160 474	320 474	s. o.	160 474	100	230 793	463 543	1 585 816
M. Jacqueline Sheppard ^{***))}	142 116	312 945	s. o.	142 116	100	2 055 889	876 944	10 874 090
Karen H. Sheriff	249 958	476 629	s. o.	249 958	100	315 487	682 551	2 216 668
Jochen E. Tilk	171 000	331 000	s. o.	171 000	100	527 189	615 521	3 109 211
Carla M. Tully ⁶⁾	206 984	160 000	s. o.	206 984	0	52 457	216 925	472 009

- 1) Cette colonne présente les provisions sur honoraires annuels en espèces, les provisions sur honoraires pour siéger à un comité, les indemnités de déplacement, ainsi que les jetons de présence aux réunions spéciales. Sauf indication contraire, toutes ces provisions et indemnités ont été versées en dollars américains. Les provisions et indemnités versées en dollars américains ont été converties en dollars canadiens au moyen du taux de change applicable pour les besoins du tableau.
 - 2) Cette colonne présente la valeur à l'attribution de la portion de la provision sur honoraires annuels qui a été versée sous forme d'UAD. Les UAD sont créditées le dernier jour ouvrable de chaque trimestre civil. Le nombre d'UAD créditées à un administrateur est établi en divisant la somme en dollars correspondant à la tranche trimestrielle des honoraires à verser en UAD par la juste valeur marchande d'une action le dernier jour de bourse de l'année civile précédente.
 - 3) Cette colonne présente la variation de valeur de toutes les UAD détenues par chaque administrateur au début de l'année à la suite de la variation du cours de clôture des actions ordinaires d'Emera qui est passé de 53,73 \$ au début de l'année à 67,64 \$ le 31 décembre 2025.
 - 4) Cette colonne présente la valeur marchande, à la date d'acquisition des droits applicable, de toutes les UAD dont les droits ont été acquis en 2025, y compris les UAD créditées à titre d'équivalents de dividendes au cours de l'année. Les droits aux UAD, y compris les équivalents de dividendes, sont acquis à la date d'attribution. Le nombre d'UAD créditées à titre d'équivalents de dividendes est établi en divisant le produit de la multiplication du montant de dividende déclaré et versé par action par le nombre d'UAD inscrit dans le compte de l'administrateur à la date de clôture des registres par la juste valeur marchande d'une action à la date de paiement.
 - 5) Cette colonne présente la valeur marchande, à la date d'acquisition des droits applicable, de toutes les UAD détenues par chaque administrateur à la fin de 2025, fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires d'Emera le 31 décembre 2025 de 67,64 \$.
 - 6) À titre d'administrateurs résidant aux États-Unis, les provisions sur honoraires annuels en espèces, les provisions sur honoraires pour siéger à un comité ainsi que les indemnités de déplacement ont été versées à M^{me} Gold-Williams ainsi qu'à M. Harvey et à M^{me} Tully en dollars américains, selon un taux de change en dollars canadiens au pair.
 - 7) M. Harvey a également reçu une rémunération à titre de membre du conseil d'Emera US Holdings Inc. Cette rémunération a été payée en dollars américains.
- ^{*)} M^{me} Courville a commencé à exercer ses fonctions d'administratrice en septembre 2025.
^{**))} M. Porter ne se présente pas à l'élection des administrateurs lors de l'assemblée.
^{***))} M^{me} Sheppard a quitté ses fonctions d'administratrice le 20 janvier 2026.

Le tableau ci-dessus comprend la rémunération gagnée par les administrateurs d'Emera qui ont siégé au conseil de filiales d'Emera. On retrouve ci-après de plus amples renseignements sur les administrateurs d'Emera qui siègent au conseil de ses filiales.

Rémunération des administrateurs d'Emera qui siègent au conseil de sociétés en exploitation

Le conseil d'administration d'Emera, sur recommandation du CCG, établit la rémunération de ses administrateurs qui siègent au conseil de sociétés en exploitation d'Emera. Cette rémunération est présentée ci-dessus dans les colonnes « Toute autre rémunération » et « Total » dans le tableau ci-dessus intitulé « Rémunération totale des administrateurs en 2025 ».

Emera US Holdings Inc. est une société de portefeuille américaine qui détient certains des investissements aux États-Unis d'Emera. Les membres du conseil d'administration non membres du personnel d'Emera US Holding Inc. reçoivent une provision sur honoraires annuels de 10 000 \$ US, majorée de jetons de présence de 1 000 \$ US pour chaque réunion du conseil à laquelle ils assistent.

En date du 24 mai 2024, M. Harvey est devenu administrateur d'Emera US Holdings Inc. et, en 2025, il a reçu des honoraires de 13 985 \$ pour siéger à son conseil ¹⁾.

Examen annuel et modifications pour 2026

Le CCG examine la rémunération des administrateurs chaque année en vue de déterminer si cette rémunération est adéquate.

Le CCG procède à l'examen des pratiques en matière de rémunération de sociétés cotées en bourse dont la taille et la complexité se comparent à celles d'Emera, et s'assure que les administrateurs sont adéquatement rémunérés compte tenu des responsabilités et des risques que comporte le poste d'administrateur. L'examen se fonde sur des renseignements accessibles au public concernant la rémunération d'administrateurs ainsi que sur les conseils de Mercer (Canada) limitée, conseiller en rémunération tiers.

Le CCG a adopté le 50^e centile comme cible pour la rémunération des administrateurs et a déterminé qu'il serait approprié qu'Emera continue de faire en sorte que la rémunération totale des administrateurs corresponde environ à la médiane de celle de son groupe de pairs, qui correspond à la moyenne des sous-groupes canadiens et américains. Le groupe de pairs utilisé aux fins de la rémunération des administrateurs correspond au groupe de référence pour la comparaison de la rémunération des membres de la haute direction qui figure ci-après dans la Déclaration de la rémunération de la haute direction.

Compte tenu de cette approche et de cet examen annuel, le conseil, à la recommandation du CCG, a approuvé une augmentation des honoraires annuels des administrateurs d'Emera de 25 000 \$ par année, entièrement payable en espèces, pour des honoraires annuels totaux des administrateurs de 300 000 \$, en date du 1^{er} janvier 2026.

Le conseil, à la recommandation du CCG, a également approuvé une augmentation des honoraires annuels de la présidente du conseil en 2026. En date du 1^{er} janvier 2026, les honoraires annuels de la présidente du conseil ont fait l'objet d'une augmentation de 20 000 \$, dont une tranche de 10 000 \$ est payable en espèces et une tranche de 10 000 \$ est payable en UAD, pour des honoraires annuels totaux de la présidente du conseil de 495 000 \$ en 2026 ²⁾.

De plus, le conseil, à la recommandation du CCG, a approuvé une augmentation de 2 500 \$ des honoraires annuels du président du comité d'audit et une augmentation de 5 000 \$ des honoraires du président du CRPDR, pour des honoraires annuels totaux de 30 000 \$ pour chacun des présidents de ces comités. Aucune augmentation n'a été apportée aux honoraires annuels du président du CCG ni à ceux du président du comité de gestion des risques et de sécurité. Les augmentations des honoraires annuels du président du comité d'audit et du président du CRPDR sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

En date du 1^{er} janvier 2026, les taux de rémunération des administrateurs d'Emera sont les suivants :

Provisions sur honoraires annuels des administrateurs en 2026	Montant en espèces (\$)	UAD (\$)	Total (\$)
Provision sur honoraires de la présidente du conseil	247 500	247 500	495 000
Provision sur honoraires des administrateurs	140 000	160 000	300 000
Provisions sur honoraires du président du comité d'audit et du président du CRPDR	30 000	s.o.	30 000
Provisions sur honoraires des membres du comité d'audit des membres du CRPDR	12 500	s.o.	12 500
Provision sur honoraires du président du CCG et du président du CGRS	25 000	s.o.	25 000
Provision sur honoraires des membres du CCG et des membres du CGRS	10 500	s.o.	10 500

1) Les montants au titre de la rémunération sont libellés en dollars canadiens.

2) Le conseil d'administration, à la recommandation du CCG, a également approuvé une augmentation des honoraires annuels de la présidente du conseil en date du 1^{er} janvier 2027, d'un montant supplémentaire de 25 000 \$, réparti à parts égales entre la composante en espèces et la composante en UAD; toutefois, cette autre augmentation sera examinée de nouveau par le CCG dans le cadre de son examen annuel en 2026.

Lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs

Emera voit la propriété d'actions ordinaires et d'UAD par les administrateurs comme un moyen important pour mieux harmoniser les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires. Aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs d'Emera, chaque administrateur doit posséder des actions ordinaires ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, dont la valeur correspond à trois fois (3x) sa provision sur honoraires annuels en espèces ou en titres de capitaux propres totale dans un délai de trois ans suivant la date de sa nomination. Les nouveaux administrateurs doivent respecter l'obligation imposée par les lignes directrices concernant la propriété d'actions dans un délai de trois ans après avoir intégré le conseil et sont tenus d'accepter la totalité de leur rémunération sous forme d'UAD jusqu'à ce qu'ils aient respecté les lignes directrices concernant la propriété d'actions. Le président du conseil doit posséder des actions ordinaires ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, dont la valeur correspond à trois fois (3x) sa provision sur honoraires annuels en espèces ou en titres de capitaux propres totale dans un délai de trois ans suivant la date de sa nomination au poste de président du conseil.

Compte tenu de la rémunération sous forme de provision sur honoraires annuels en espèces (140 000 \$) et en titres de capitaux propres (160 000 \$) en 2026, chaque administrateur doit posséder des actions ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, d'une valeur de 900 000 \$. L'exigence en matière de propriété d'actions pour la présidente du conseil, compte tenu de sa rémunération sous forme de provision sur honoraires annuels en espèces (247 500 \$) et en capitaux propres (247 500 \$) est de 1 485 000 \$.

Le tableau ci-après présente la propriété d'actions de chaque candidat à un poste d'administrateur en date du 31 décembre 2025 ainsi que ses avoirs pour l'exercice précédent, à l'exception de M. Balfour parce qu'il est tenu de respecter les exigences relatives à la propriété d'actions pour les membres de la haute direction (se reporter à la rubrique « Exigences relatives à la propriété d'actions pour les membres de la haute direction et politique anticouverture » de la Déclaration de la rémunération de la haute direction figurant dans la présente circulaire). Tous les candidats à un poste d'administrateur d'Emera respectent les lignes directrices concernant la propriété d'actions. M^{me} Courville s'est jointe au conseil en septembre 2025 et a jusqu'en septembre 2028 pour respecter les lignes directrices concernant la propriété d'actions.

Administrateur	Total d'actions ordinaires détenues	Total d'UAD détenues	Valeur en date du 31 déc. 2025 ¹⁾	Multiple de la provision sur honoraires annuels de 2025	Exigence en matière de propriété d'actions ²⁾	Année durant laquelle l'exigence de propriété d'actions devra être respectée
Scott C. Balfour ³⁾	118 404	184 893	17 943 165	–	–	–
James V. Bertram	14 170	47 576	4 176 521	13,9	3x	Respectée
Isabelle Courville ⁴⁾	2 000	1 597	243 282	0,8	3x	2028
Henry E. Demone	10 864	54 312	4 408 496	14,6	3x	Respectée
Paula Y. Gold-Williams	Néant	27 104	1 833 335	6,1	3x	Respectée
Kent M. Harvey	Néant	35 469	2 399 154	7,9	3x	Respectée
B. Lynn Loewen	4 490	82 200	5 863 733	19,5	3x	Respectée
Ian E. Robertson	32 600	23 445	3 790 880	12,6	3x	Respectée
Karen H. Sheriff (présidente)	3 000	32 772	2 419 588	4,8	3x	Respectée
Jochen E. Tilk	Néant	45 967	3 109 211	10,3	3x	Respectée
Carla M. Tully	13 000	6 978	1 351 329	4,5	3x	Respectée

1) La valeur marchande ou de paiement des actions ordinaires/UAD est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires d'Emera de 67,64 \$ le 31 décembre 2025.

2) Aux termes des lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs d'Emera, chaque administrateur doit posséder des actions ordinaires ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, dont la valeur correspond à trois fois sa provision sur honoraires annuels en espèces ou en UAD totale. Le président du conseil doit posséder des actions ordinaires ou des UAD d'Emera, ou une combinaison des deux, dont la valeur correspond à trois fois sa provision sur honoraires annuels en espèces ou en capitaux propres totale dans un délai de trois ans suivant la date de sa nomination au poste de président du conseil.

3) M. Balfour est tenu de respecter les exigences relatives à la propriété d'actions pour les membres de la haute direction (se reporter à la rubrique « Exigences relatives à la propriété d'actions pour les membres de la haute direction et politique anticouverture » de la « Déclaration de la rémunération de la haute direction » figurant dans la présente circulaire).

4) M^{me} Courville a été nommée au conseil en septembre 2025. Elle a jusqu'en septembre 2028 pour respecter les lignes directrices concernant la propriété d'actions. Elle reçoit 100 pour cent de sa rémunération sous forme d'UAD.

Augmentation de la propriété d'actions et d'UAD des administrateurs au fil du temps

En raison de l'augmentation de la rémunération payable en UAD, plus de 53 pour cent de la provision sur honoraires annuels des administrateurs d'Emera sera versée en UAD, dont la valeur est égale à celle des actions ordinaires d'Emera. Les administrateurs augmentent leur propriété sous forme d'UAD d'au moins 160 000 \$ par année. La plupart des candidats à un poste d'administrateur ont choisi de recevoir des UAD en remplacement de la rémunération en espèces à laquelle ils auraient droit autrement à titre d'administrateurs d'Emera.

Régime d'UAD pour les administrateurs

Aux termes du régime d'unités d'actions différées et d'achat d'actions pour les administrateurs (le « régime d'UAD pour les administrateurs »), les administrateurs non membres du personnel peuvent choisir de se faire verser la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'UAD plutôt qu'en espèces, sous réserve de l'obligation de recevoir une partie minimale de leur provision sur honoraires annuels sous forme d'UAD et des lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux administrateurs d'Emera.

Les honoraires des administrateurs sont versés trimestriellement, moment auquel le montant applicable est converti en UAD. Le nombre d'UAD attribuées est établi en divisant a) la tranche trimestrielle des honoraires annuels de l'administrateur que celui-ci est tenu de recevoir en UAD, avec la tranche que l'administrateur a choisi de recevoir en UAD, par b) la juste valeur marchande d'une action ordinaire d'Emera le dernier jour de bourse de l'année civile précédente, et les fractions sont calculées à la troisième décimale.

Une UAD consiste en une unité dont la valeur est établie d'après la valeur d'une action ordinaire d'Emera. Lorsqu'un dividende est versé sur les actions ordinaires d'Emera, des UAD supplémentaires sont portées au crédit du compte d'UAD d'un administrateur selon le nombre obtenu en divisant : a) le montant obtenu en multipliant le montant du dividende déclaré et versé pour chaque action ordinaire par le nombre d'UAD inscrit au compte de l'administrateur à la date de clôture des registres pour le versement de ce dividende, par b) le cours d'une action ordinaire à la date de versement du dividende.

Comme mesure supplémentaire pour inciter les administrateurs à acquérir des actions d'Emera, le régime d'UAD des administrateurs a été modifié en septembre 2022 afin d'offrir à ces derniers la possibilité de choisir de recevoir des actions achetées sur le marché. Aux termes du régime d'UAD des administrateurs modifié, les administrateurs peuvent choisir à l'avance de recevoir des UAD, des actions ordinaires d'Emera ou une combinaison d'UAD et d'actions, en remplacement de leur rémunération en espèces. Toute tranche de ses honoraires qu'un administrateur choisit de recevoir sous forme d'actions ne constituerait pas une rémunération différée (comme c'est le cas lorsqu'un administrateur reçoit des honoraires sous forme d'UAD) et, par conséquent, serait assujettie aux retenues d'impôt sur le revenu applicables. Par conséquent, la rémunération, déduction faite des retenues d'impôt, servirait à acheter des actions. Aux termes du régime d'UAD des administrateurs modifié, les administrateurs peuvent demander que les actions de la société acquises pour leur compte soient (i) vendues ou (ii) retirées du régime d'UAD des administrateurs révisé et remises conformément aux instructions de l'administrateur. En l'absence d'instructions particulières, le dépositaire détiendrait les actions dans un compte tenu par celui-ci au bénéfice de l'administrateur. Tous les dividendes versés sur ces actions seraient automatiquement réinvestis dans des actions acquises sur le marché et portées au crédit du compte de l'administrateur.

2.9 Renseignements supplémentaires

On peut obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de la société sous le profil de la société sur le site du Système électronique de données, d'analyse et de recherche (« SEDAR+ ») à l'adresse www.sedarplus.ca et sur le site du système Electronic Data Gathering, Analysis, and Retrieval (« EDGAR ») à l'adresse www.sec.gov. On trouvera l'information financière de la société dans ses états financiers comparatifs de même que dans le rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Les documents et les sites Web mentionnés dans les présentes ne sont pas intégrés par renvoi dans la présente circulaire, sauf si l'intégration par renvoi est explicite. Dans la présente circulaire, les renvois à l'adresse de notre site Web ne sont que des renvois textuels inactifs.

L'information requise par le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*, y compris le texte de la charte du comité d'audit, se trouve à la rubrique « Comité d'audit » de la notice annuelle de la société pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, déposée dans SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.ca et avec le formulaire 40-F déposé dans EDGAR à l'adresse www.sec.gov.

Pour obtenir des exemplaires des états financiers et du rapport de gestion de la société, vous pouvez aussi communiquer avec le secrétaire général aux coordonnées suivantes :

Secrétaire général

P.O. Box 910, Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2W5

Téléphone : 902-233-4084;

Télécopieur : 902-428-6171;

Courriel : Brian.Curry@emera.com.

Les actionnaires qui ont des questions ou qui ont besoin d'aide pour voter sont invités à communiquer avec Laurel Hill Advisory Group, l'agent de sollicitation de procurations et conseiller en communication avec les actionnaires d'Emera, en envoyant un courriel à assistance@laurelhill.com, ou en envoyant par texto le mot « INFO » ou en appelant au 1-877-452-7184 (numéro sans frais en Amérique du Nord) ou au 1-416-304-0211 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord).

3. Rémunération de la haute direction

L'approche d'Emera en matière de rémunération de la haute direction prend appui sur une solide gouvernance et une robuste gestion du risque et est conçue pour produire des résultats, stimuler la croissance et créer de la valeur pour les clients et les actionnaires. Le recrutement et la fidélisation du personnel le plus talentueux sont essentiels à la réussite d'Emera.

Dans cette section

3.1	Lettre du comité des ressources en personnel de direction et de rémunération à nos actionnaires	73
3.2	Analyse de la rémunération	74
3.3	Représentation graphique du rendement	108
3.4	Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés	111

3.1 Lettre du comité des ressources en personnel de direction et de rémunération à nos actionnaires

À nos actionnaires,

En 2025, Emera a réalisé des progrès significatifs dans la mise en œuvre de notre stratégie d'entreprise, notamment grâce à notre introduction réussie à la Bourse de New York, à la progression continue dans le processus de cession de New Mexico Gas Company et à de solides rendements totaux pour les actionnaires de 32 pour cent au cours de l'année. De plus, la société a affiché de solides résultats financiers, y compris une hausse de 19 pour cent de son bénéfice net ajusté¹⁾, ce qui a renforcé davantage son bilan et ses notes de crédit.

Malgré un solide exercice sur bon nombre de fronts, nous avons fait face, en tant qu'équipe, à d'importants défis en 2025. D'abord et avant tout, le décès malheureux survenu à Tampa Electric au premier trimestre nous rappelle tragiquement que notre travail dans le domaine de la sécurité n'est jamais terminé. De plus, le cyberincident survenu à Nova Scotia Power l'année dernière s'est traduit par un engagement encore plus fort envers des systèmes sécuritaires. Compte tenu de la sévérité de ces événements, le résultat de 2025 pour la rémunération incitative a fait l'objet d'un rajustement, et des précisions à ce sujet se trouvent ci-après.

Dans le prolongement de nos solides plans de relève et de notre vision à long terme pour l'avenir d'Emera, nous avons eu le plaisir d'accueillir Jared Green au poste de chef des finances de l'équipe en 2025. Sa nomination marque une étape importante dans la poursuite du renforcement de notre équipe de direction et les efforts déployés pour nous assurer de disposer de l'expérience et des capacités stratégiques nécessaires pour soutenir la croissance continue d'Emera, sa résilience financière et la mise en œuvre de notre stratégie d'entreprise.

Tous les aspects des programmes de rémunération d'Emera, notamment ceux visant la rémunération de la haute direction, sont supervisés par le comité des ressources en personnel de direction et de rémunération du conseil (le « comité » ou le « CRPDR »). Dans la présente circulaire, nous sommes heureux de fournir un aperçu de notre approche en matière de rémunération de la haute direction et de vous présenter l'évaluation par le conseil du rendement d'Emera en 2025 et nos décisions au sujet de la rémunération des membres de la haute direction.

L'approche d'Emera en matière de rémunération de la haute direction est conçue pour faire concorder la rémunération, d'une part, et le rendement et la création de la valeur pour les actionnaires à long terme, d'autre part. Pour ce faire, nous veillons à ce qu'une tranche importante de la rémunération que nous versons aux membres de la haute direction soit directement liée à la réalisation des objectifs de la société et au rendement du cours des actions, comme en témoigne la rémunération du chef de la direction en 2025, dont une tranche de 87 pour cent est considérée à risque et est entièrement liée aux résultats du rendement affiché par la société. En outre, nos lignes directrices concernant la propriété d'actions obligent les membres de la haute direction à détenir une participation sous forme de capitaux propres dans Emera (ou ses équivalents). Le CRPDR évalue soigneusement et régulièrement les mesures et les objectifs de rendement pour faire en sorte que ceux-ci reflètent les valeurs et les priorités stratégiques d'Emera et formule des recommandations au conseil au besoin. Les objectifs doivent être atteints selon les principes d'une gestion prudente des risques, d'une saine gouvernance d'entreprise et le respect des règlements applicables. Le CRPDR se fonde sur ces principes ainsi que sur les commentaires des autres membres du conseil et de nos consultants indépendants pour superviser l'établissement des objectifs de rendement d'Emera, qui sont fondés sur les objectifs et les budgets financiers qu'approuve le conseil. En outre, le CRPDR évalue les programmes de rémunération des membres de la haute direction, y compris les primes incitatives à court et à long terme à l'intention de l'équipe de haute direction.

Rémunération en 2025

Notre philosophie en matière de rémunération est guidée par le niveau médian de la rémunération versée par notre groupe de pairs, qui est composé d'entreprises de taille et de portée similaires à celles d'Emera. En plus des données sur la concurrence du marché, le comité tient compte de l'expérience, de la spécificité des responsabilités et du rendement de notre équipe de haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, au moment de fixer le niveau de la rémunération cible.

À la fin de 2024, le comité a examiné le groupe de référence utilisé pour l'évaluation de la rémunération au sein d'Emera et a apporté des améliorations afin d'assurer une meilleure adéquation du groupe avec Emera. Le comité a par la suite examiné les analyses comparatives de Hugessen Consulting Inc. (« Hugessen »), conseiller indépendant en rémunération du conseil, et de Mercer (Canada) limitée (« Mercer »), conseiller externe en rémunération de la direction. Cette analyse ainsi que cette amélioration de l'adéquation du groupe de pairs pour la comparaison ont permis d'orienter la prise de décisions en matière de rémunération en 2025.

En fonction de la comparaison de la rémunération cible d'Emera au marché et de l'analyse effectuée par Hugessen de la rémunération liée au rendement versée au chef de la direction, qui indique l'alignement continu avec les intérêts des actionnaires (se reporter à la rubrique « Rendement total pour les actionnaires et rémunération du président et chef de la direction » à la page 109), le comité est convaincu que la rémunération de nos membres de la haute direction visés est équitable et qu'elle se conforme à notre philosophie de rémunération. Le comité continue de surveiller l'évolution du marché afin d'assurer la position concurrentielle de même que notre capacité à attirer et à fidéliser les talents nécessaires pour mener à bien notre stratégie.

¹⁾ Le bénéfice net ajusté est une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas le sens normalisé aux termes des PCGR. Pour obtenir plus d'informations et un rapprochement avec la mesure conforme aux PCGR la plus proche, se reporter à la rubrique « Unités de mesure et ratios financiers non conformes aux PCGR » dans le rapport annuel du T4 de 2025 d'Emera.

La carte de pointage d'entreprise d'Emera de 2025 a été structurée en vue d'équilibrer le rendement financier et les priorités stratégiques et opérationnelles. Les mesures financières ont représenté 70 pour cent de la carte de pointage, ce qui souligne l'importance d'afficher des résultats solides et durables pour les clients, les actionnaires et les collectivités. Les 30 pour cent restants de la carte de pointage ont été attribués aux mesures non financières, ce qui renforce l'engagement envers des objectifs organisationnels de plus grande envergure. Cette approche équilibrée permet, d'une part, d'inciter les membres de la haute direction à respecter les cibles financières et, d'autre part, à faire avancer les priorités à long terme qui renforcent la culture, les activités et l'importance globale d'Emera.

Compte tenu du rendement d'Emera par rapport aux objectifs établis dans la carte de pointage d'entreprise d'Emera de 2025, le conseil a approuvé un paiement annuel aux termes du régime incitatif à court terme (le « RICT ») correspondant à 121,3 pour cent de la cible pour les membres de la haute direction visés de l'organisation. Bien qu'un résultat de rendement global de 151,3 pour cent ait été atteint sur la carte de pointage équilibrée, les résultats ont été rajustés pour tenir compte des incidents graves mentionnés ci-dessus. La catégorie Sécurité a été rajustée de 20 pour cent à 0 pour cent pour les membres de la haute direction visés de l'organisation, conformément aux lignes directrices de rajustement de la carte de pointage en raison du décès survenu à Tampa Electric. De plus, la direction a recommandé l'application d'une réduction de 10 pour cent aux résultats de la carte de pointage pour les postes de vice-président ou d'un palier supérieur afin de tenir compte de la sévérité du cyberincident à NSP, et le comité y a donné son accord. La description complète des mesures et des résultats de la carte de pointage de 2025 est présentée à la rubrique « Résultats pour la rémunération au rendement à court terme de 2025 » à la page 90.

Notre régime incitatif à long terme (le « RILT ») de 2025 qui se compose d'unités d'actions liées au rendement (« UAR »), d'unités d'actions de négociation restreinte (« UANR ») et d'options d'achat d'actions, est également étroitement lié à nos objectifs de rendement. Les UAR sont liées à des mesures du rendement qui sont évaluées sur une période de trois ans. L'attribution d'UAR de 2023, dont la période de rendement s'échelonnait du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025, a mesuré la croissance du résultat ajusté par action aux fins de la rémunération (le « RPA aux fins de la rémunération »¹⁾) et le rendement total pour les actionnaires (« RTA ») d'Emera par rapport au groupe de référence canadien fait sur mesure. La croissance du RPA aux fins de la rémunération a dépassé la cible et le RTA d'Emera s'est établi légèrement en deçà du niveau cible, ce qui a conduit à un facteur de rendement de 141,0 pour cent, soit une augmentation considérable comparativement à notre facteur de rendement moyen sur cinq ans de 95 pour cent. Une description exhaustive des attributions d'UAR de 2023 se trouve à la page 102.

Le comité a également réalisé son évaluation annuelle avec l'aide d'un conseiller tiers afin de relever les risques liés à la conception des programmes de rémunération d'Emera et à ses politiques de rémunération. Cette évaluation a permis de conclure qu'aucun risque important n'est associé aux programmes de rémunération d'Emera et que la société a un système approprié d'automatismes régulateurs pour atténuer le niveau de risques pris par la direction.

Nous demeurons confiants, compte tenu du rendement d'Emera en 2025 et de l'incidence de ce rendement sur la rémunération de nos membres de la haute direction, que nos régimes incitatifs et les versements qui en découlent sont bien harmonisés avec les intérêts de nos actionnaires.

Commentaires des actionnaires

Lors de notre assemblée annuelle de 2025, nous avons tenu notre vote consultatif annuel sur la rémunération pour permettre aux actionnaires d'indiquer s'ils approuvaient les politiques et pratiques de rémunération d'Emera. Nous sommes heureux que, du total des voix exprimées, 95,9 pour cent étaient en faveur de notre approche quant à la rémunération des membres de la haute direction. Nous présenterons de nouveau une résolution consultative non exécutoire sur la rémunération à l'assemblée générale annuelle de cette année. Dans le cadre de notre volonté continue à obtenir l'engagement des actionnaires, il est important pour nous de recevoir une rétroaction directe de nos actionnaires et de tenir un dialogue constructif à propos de nos décisions de rémunération et d'autres questions de gouvernance. Nous vous encourageons à lire l'analyse de la rémunération avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Vous trouverez des renseignements sur la façon de communiquer avec le président du comité ou la présidente du conseil à l'adresse indiquée à la page 57.

3.2 Analyse de la rémunération

Membres de la haute direction visés pour 2025

Les membres de la haute direction visés qui figurent dans la présente rubrique incluent le président et chef de la direction; l'ancien chef des finances, notre nouveau chef des finances et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés de la société, ou de ses filiales, au sens de la législation canadienne en valeurs mobilières.

1) Le RPA aux fins de la rémunération est une mesure non conforme aux PCGR et n'a pas de sens normalisé prescrit par les principes comptables généralement reconnus des États-Unis (les « PCGR des États-Unis » ou « PCGR »). Un rapprochement de cette mesure non conforme aux PCGR avec la mesure conforme aux PCGR la plus comparable figure à la page 92.

Scott C. Balfour

Président et chef de la direction, Emera Inc.



M. Balfour est devenu président et chef de la direction d'Emera en 2018, après être entré au service de la société à titre de chef des finances en 2012 et de chef de l'exploitation en 2016. Il a joué un rôle clé dans l'acquisition de TECO Energy en 2016 pour un prix de 10,4 G\$. Depuis qu'il est chef de la direction, le RTA d'Emera a augmenté à un taux annualisé de 12,1 %, résultat qui se compare favorablement à celui des sociétés les plus semblables et aux indices de référence sectoriels tant canadiens qu'américains¹⁾. Sous sa gouverne, Emera se concentre sur la fourniture d'énergie fiable, abordable et plus propre. M. Balfour a été nommé chef de la direction de l'année en 2021 par l'*Atlantic Business Magazine*. Avant de se joindre à Emera, il a mené la croissance du Groupe Aecon qui est passé d'une société de 60 millions de dollars à une société de 2,8 milliards de dollars. Il est un administrateur de plusieurs sociétés d'Emera, y compris Tampa Electric, et est membre du conseil d'administration de l'Edison Electric Institute et du Conseil canadien des affaires. Il est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de l'Université Wilfrid Laurier et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Western Ontario.

Greg Blunden

Ancien chef des finances, Emera Inc. (chef des finances jusqu'au 1^{er} décembre 2025)



M. Blunden a été nommé chef des finances d'Emera Inc. en mars 2016. Depuis son arrivée chez Emera en 2000, il a occupé divers postes de direction au sein d'Emera, d'Emera Maine et de Nova Scotia Power. Il possède une expertise en finances, en occasions d'affaires, en activités de services publics et en politiques réglementaires. Auparavant, il était vice-président, Stratégie et planification d'entreprise d'Emera et vice-président directeur de Nova Scotia Power. M. Blunden est diplômé de l'Université Mount Allison et, en 2019, s'est vu attribuer le titre de Fellow des comptables professionnels agréés (FPCA). Le 1^{er} décembre 2025, M. Blunden a quitté ses fonctions de chef des finances d'Emera, après l'annonce d'un plan de transition du chef des finances. Il a assumé le nouveau rôle de vice-président directeur, Finances d'Emera USA, assumant la responsabilité de la direction financière de Tampa Electric et de Peoples Gas.

Jared Green

Chef des finances, Emera Inc. (nommé chef des finances le 1^{er} décembre 2025)



M. Green exerce les fonctions de chef des finances d'Emera Inc. depuis sa nomination à ce poste en décembre 2025. En cette qualité, il dirige les fonctions Finances, Relations avec les investisseurs, Trésorerie, Fiscalité et Investissements commerciaux de la société. Avant d'entrer au service d'Emera, M. Green était président et chef de la direction de TriSummit Utilities (auparavant AltaGas Canada), où il dirigeait une société réglementée de distribution de gaz naturel et de production d'énergie renouvelable. Sa connaissance approfondie du secteur des services publics réglementés et sa longue expérience comme cadre supérieur dans les domaines des finances et de l'exploitation sont un atout pour Emera. M. Green est diplômé de l'Université de Calgary et de l'Université de la Saskatchewan, il est comptable professionnel agréé et porte le titre d'I.A.S.A.

1) Résultats mesurés du 29 mars 2018 au 31 décembre 2025.

Archie Collins

Président et chef de la direction, Tampa Electric



M. Collins a été nommé président et chef de la direction de Tampa Electric en mai 2021. Il a débuté sa carrière à Nova Scotia Power en 1990 et a occupé des postes de direction au sein de NSP, d'Emera Energy, d'Emera Caribbean et de Tampa Electric. Il est ingénieur chimiste et est titulaire d'un diplôme de l'Université St. Francis Xavier et de l'Université Dalhousie. M. Collins siège à plusieurs conseils, notamment la chambre de commerce de la Floride, la Florida State Fair, le Tampa Bay Economic Development Committee (à titre de président du conseil), et l'Association of Edison Illuminating Companies. Il est membre de la Florida Council of 100. En 2025, M. Collins est devenu responsable de la sécurité dans l'ensemble d'Emera.

Karen Hutt

Directrice de la stratégie et de la croissance, Emera Inc.



M^{me} Hutt est entrée au service d'Emera en 2001 et, récemment, a été chargée du développement des affaires et des initiatives stratégiques d'Emera, fonctions qu'elle a exercées après avoir occupé le poste de présidente et cheffe de la direction de Nova Scotia Power (de 2016 à 2019) et celui de vice-présidente, Fusions et acquisitions, où elle a aidé à mener à terme l'opération visant TECO Energy. M^{me} Hutt a également occupé le poste de vice-présidente directrice d'Emera Energy et de présidente de Northeast Wind. Membre engagée de la collectivité, elle siège au conseil des gouverneurs de l'Université Acadia et a occupé des postes de direction à l'IWK Health Centre et à l'organisme Junior Achievement de la Nouvelle-Écosse. Elle est diplômée de l'Université Acadia et de l'Université Mount Saint Vincent et porte le titre d'IAS.A. En 2026, M^{me} Hutt a pris le titre et les fonctions de vice-présidente directrice, Développement des affaires, et deviendra cheffe de la direction, Emera Energy, le 1^{er} juillet 2026.

Helen Wesley

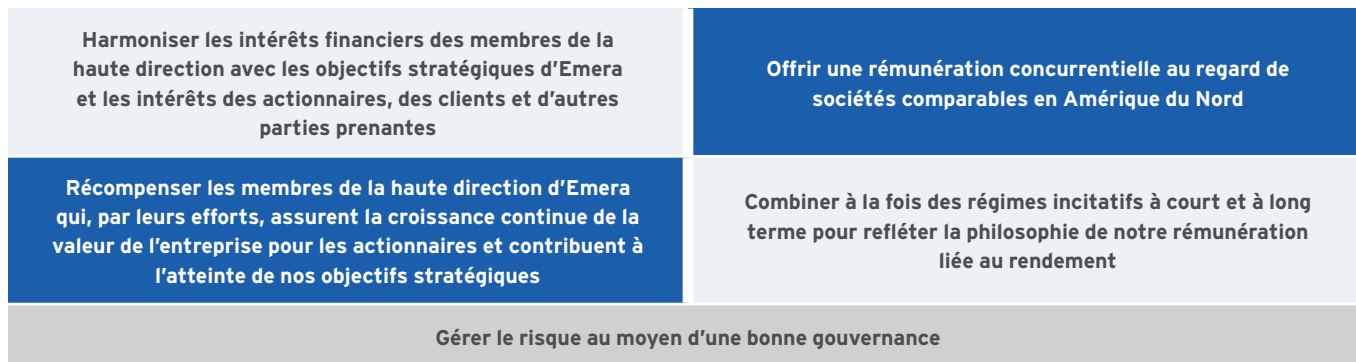
Présidente et cheffe de la direction, Peoples Gas



M^{me} Wesley est entrée au service d'Emera en 2020, à titre de cheffe de l'exploitation de Peoples Gas, et elle a pris les fonctions de présidente et cheffe de la direction en 2021. Elle a occupé des postes de cadre supérieur dans les domaines de l'exploitation et de la stratégie dans des services publics réglementés et non réglementés et au sein de sociétés énergétiques et de producteurs de produits chimiques. Avant d'entrer au service de Peoples Gas, M^{me} Wesley a exercé les fonctions de cheffe des finances et celles de vice-présidente directrice, Finances et technologies de l'information, à ENMAX Corporation. En outre, elle a été pendant neuf ans administratrice d'une société ouverte mondiale du secteur intermédiaire spécialisée dans le traitement du gaz. M^{me} Wesley est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires avec spécialisation en commerce international du Bentley College, est analyste financier agréé et porte le titre d'IAS.A. En 2025, M^{me} Wesley est devenue responsable des risques d'entreprise à l'échelle d'Emera.

Principes de rémunération

L'approche d'Emera en matière de rémunération de la haute direction est conçue pour produire des résultats, stimuler la croissance et créer de la valeur pour les clients et les actionnaires. Nous sommes résolus à respecter les principes clés suivants :



Philosophie de rémunération liée au rendement

Un principe essentiel de la philosophie de rémunération de la haute direction d'Emera veut qu'une part importante de la rémunération des membres de la haute direction soit à risque et liée au rendement des actions et à la réalisation d'objectifs en matière de rendement qui déterminent si les actionnaires obtiennent un rendement approprié sur leur investissement. Les éléments à risque comprennent à la fois les incitatifs à court terme et les incitatifs à long terme, qui définissent les objectifs mesurables touchant les finances, l'entreprise, les facteurs environnementaux, la sécurité, le personnel et la cybersécurité, qui, s'ils sont atteints, augmentent la valeur de la société.

Les régimes de rémunération au rendement sont conçus de manière à permettre que soient versés des montants plus importants lorsque le rendement est exceptionnel, et des montants moins élevés, voire aucun, si les objectifs de rendement ne sont pas atteints. Emera doit atteindre un seuil de rendement minimal pour un objectif, sans quoi aucun paiement ne sera accordé pour cet objectif. Le président du conseil, en collaboration avec le CRPDR et le conseil dans son ensemble, évalue le rendement du président et chef de la direction. Le président et chef de la direction évalue le rendement des autres membres de la haute direction en fonction des objectifs établis et soumet une recommandation au CRPDR qui, à son tour, examine les évaluations avec le conseil d'administration aux fins d'approbation finale.

En général, l'élément de la rémunération totale qui est à risque augmente selon le niveau de responsabilité du membre de la haute direction. La société tient compte de nombreux facteurs au moment de la conception des régimes incitatifs, notamment les tendances actuelles en matière de rémunération; les coûts du régime (y compris les montants maximaux des paiements); les montants prévus des paiements aux participants; et l'analyse des versements associés au niveau de rendement seuil, au niveau de rendement cible et au niveau de rendement supérieur. Les régimes de rémunération au rendement à court terme et à long terme sont tous deux modelés sur des scénarios liés au rendement historique et au rendement potentiel. Grâce à cet exercice de simulation, le CRPDR et le conseil sont raisonnablement assurés que les paiements du régime seront convenablement harmonisés avec les objectifs des actionnaires et de la société. La société réalise des analyses chaque année afin de comparer les paiements réels et les paiements prévus et de déterminer si les éléments du régime et sa conception restent appropriés ou doivent être modifiés.

Le CRPDR et le conseil se réservent le droit d'exercer un pouvoir discrétionnaire au moment de rajuster à la hausse ou à la baisse les paiements de rémunération en vue de les harmoniser avec les résultats de la société; il peut s'agir notamment de ne pas faire certains paiements aux termes des régimes de rémunération au rendement si les circonstances l'exigent. En 2025, le comité a exercé son pouvoir discrétionnaire pour réduire le résultat équilibré global de la carte de pointage en raison du cyberincident.

Le CRPDR a précédemment approuvé un ensemble de principes directeurs qui régissent l'exercice du pouvoir discrétionnaire pour s'assurer de la cohérence et de l'équité lorsque des rajustements sont apportés à la rémunération au rendement. Ces lignes directrices sont décrites à la page 92.

Compétitivité sur le marché

Emera compare la rémunération des membres de la haute direction afin de s'assurer qu'elle soit concurrentielle dans ses marchés d'exploitation et afin de recruter et de maintenir en poste des gens talentueux de haut calibre. Le programme de rémunération de la haute direction d'Emera est conçu de manière à offrir, de façon générale, une rémunération totale cible qui se situe à la médiane de la rémunération versée au sein de sociétés comparables dont les activités sont d'une taille et d'une portée semblables à celles d'Emera. Le positionnement de la rémunération, dans certains cas précis, peut se situer au-dessus ou en dessous de la médiane selon l'expérience, la spécificité des responsabilités, le rendement, la planification de la relève, la durée de mandat et la capacité financière. La rémunération totale cible des membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, se compose du salaire de base, des primes incitatives cibles à court terme et des primes incitatives cibles à long terme liées à la création de valeur pour les actionnaires.

Programme de rémunération

Les composantes du programme de rémunération d'Emera comprennent les éléments qui suivent :

Annuellement	Salaire de base annuel (page 89)	Les salaires sont comparés à ceux de sociétés de taille, d'envergure et de géographie similaires à celles d'Emera ou de la société affiliée respective et représentent le niveau d'aptitudes et de connaissances spéciales requises maintenant et dans l'avenir pour occuper le poste, ainsi que le rendement et l'apport de la personne.
	Régime incitatif à court terme annuel (page 89)	Les objectifs du régime incitatif à court terme sont établis dans les cartes de pointage et constituent des objectifs annuels clés liés à la stratégie d'entreprise de la société. Ces cartes de pointage fixent les objectifs mesurables relativement aux finances, à l'entreprise, aux facteurs environnementaux, humains et de gouvernance, y compris la sécurité et la cybersécurité, qui, s'ils sont atteints, ajoutent de la valeur à la société.
Long terme	UAR (page 99)	Il s'agit d'un incitatif fondé sur des titres de capitaux propres liés à des critères de rendement mesurés au cours d'une période de trois ans. Les droits sous-jacents aux UAR sont acquis à la fin de la période de rendement de trois ans et les UAR sont réglées en espèces, sous réserve de l'atteinte des cibles de rendement.
	UANR (page 102)	Il s'agit d'un avantage incitatif fondé sur des titres de capitaux propres qui permet une meilleure harmonisation avec l'expérience des actionnaires. Les droits sous-jacents aux UANR sont acquis à la fin de la période de trois ans et les UANR sont réglées en espèces.
	Options d'achat d'actions (page 103)	Les options d'achat d'actions motivent les performances à long terme, ce qui favorise la création de valeur pour les actionnaires.
Autres avantages	Régime de retraite (page 114)	Le régime de retraite comprend un volet à prestations déterminées ou un volet à cotisations déterminées, ainsi qu'un régime de retraite complémentaire des employés, qui sont tous régis par un cadre de gouvernance de supervision des régimes de retraite.
	Régime d'achat d'actions ordinaires des employés (page 117)	Le régime d'achat d'actions ordinaires des employés encourage la propriété d'actions et crée une corrélation plus forte entre les employés et la réussite de la société.
	Avantages indirects (page 106)	La société propose des avantages non liés à la rémunération concurrentiels sur le marché, notamment des indemnités et un examen médical annuel pour les membres de la haute direction.

Comité des ressources en personnel de direction et de rémunération

Le conseil a confié au CRPDR la responsabilité d'examiner, de recommander et de superviser l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction d'Emera, de même que l'administration de tous les régimes et programmes de rémunération des membres de la haute direction de la société, y compris les primes incitatives à court et à long terme.

En date du 20 février 2026, le CRPDR est composé de :

- Henry E. Demone (président du comité)
- James V. Bertram
- Isabelle Courville
- Paula Y. Gold-Williams
- Brian J. Porter
- Jochen E. Tilk

Tous les membres du CRPDR sont des administrateurs indépendants. Chacun des membres du CRPDR a de l'expérience en ce qui concerne les questions des ressources humaines et de la rémunération. Des renseignements plus détaillés sur la qualification et l'expérience de chaque membre sont présentés à la rubrique « Renseignements sur les candidats à un poste d'administrateur » ci-dessus dans la présente circulaire.

Le CRPDR tient compte des pratiques exemplaires lorsqu'il fixe et surveille la rémunération des membres de la haute direction, telle qu'elle est examinée dans la circulaire. Nous sommes guidés par les pratiques clés suivantes, qui à notre avis, font la promotion d'une saine gouvernance et veillent aux intérêts de nos actionnaires.

Harmoniser les programmes de rémunération de la société avec sa stratégie en utilisant des mesures de rendement qui soutiennent les objectifs à court et à long terme.

Harmoniser la rémunération des membres de la haute direction avec les intérêts des actionnaires puisqu'une importante partie de la rémunération est à risque et liée à la fois au rendement à court terme et à celui à long terme.

Verser sous forme de primes incitatives à long terme une grande partie de la rémunération de la majorité des membres de la haute direction et des autres membres du personnel dont les actions peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque de la société, afin de prévenir la prise de risques à court terme ou de risques excessifs.

Ne pas prévoir de versement de dividendes sur les attributions d'actions dont les droits ne sont pas acquis.

Réaliser des analyses sur l'équité salariale afin de s'assurer que les pratiques de recrutement et de rémunération de la société favorisent l'égalité.

Convertir le bénéfice en dollars américains (\$ US) en dollars canadiens (\$ CA) en utilisant un taux de change budgétisé afin d'éviter que les fluctuations des taux de change n'aient une incidence sur l'évaluation du rendement par rapport aux objectifs.

Surveiller le ratio entre la rémunération totale du chef de la direction de la société et la rémunération totale médiane des employés.

Présenter un tableau récapitulatif de la rémunération perçue par le président et chef de la direction au cours des cinq dernières années.

Réaliser chaque année une évaluation des risques pour recenser les risques associés à notre structure de rémunération.

Retenir les services d'un conseiller indépendant en rémunération pour le CRPDR qui ne fournit pas de services directement à la direction.

Permettre la réduction ou la retenue d'un versement et l'application de seuils de rendement pour les incitatifs à court terme et fondés sur des titres de capitaux propres si les résultats sont inférieurs aux attentes, au gré du CRPDR et du conseil.

Permettre aux actionnaires de participer à un vote consultatif sur la rémunération à l'assemblée annuelle de la société.

Recourir à une convention de changement de contrôle prévoyant deux événements déclencheurs.

Mettre en place des politiques anticouverture et antimonétisation à l'intention des administrateurs et des dirigeants.

Vérifier les primes attribuées selon plusieurs scénarios afin de s'assurer que la rémunération et le rendement sont adéquatement harmonisés.

Évaluer annuellement le caractère adéquat du groupe de référence de la société aux fins de comparaison de la rémunération.

Ne pas rémunérer les membres de la haute direction d'Emera pour leurs services au sein du conseil d'administration des sociétés en exploitation ou des filiales.

Interdire de fixer un nouveau prix pour les options d'achat d'actions ou l'antidatation de celles-ci.

Avoir d'importantes exigences relatives à la propriété d'actions pour les membres de la haute direction visés.

Imposer une période de détention après la retraite de une année, et ne comptabiliser que les UAD dont les droits sont acquis et les actions détenues par les membres de la haute direction dans le cadre des exigences relatives à la propriété d'actions.

Avoir en place un cadre de gouvernance de la supervision des régimes de retraite pour les prestations de retraite.

Avoir en place une politique de récupération selon laquelle la société est tenue de récupérer les primes incitatives à court et à long terme versées aux membres de la haute direction actuels ou anciens dans les circonstances suivantes : a) en cas de retraitement comptable attribuable à un manquement important aux exigences en matière de communication de l'information financière en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables, la société récupérera toute rémunération incitative qui est supérieure à la somme qui aurait été versée en fonction des résultats redressés, qu'un cas d'inconduite ait contribué au redressement ou non; ou b) le membre de la direction commet une violation grave du code de conduite de la société.

Fournir des lignes directrices et encadrer le vaste programme de planification de la relève de la société.

Gouvernance du CRPDR

Le CRPDR est chargé d'examiner l'harmonisation des programmes de rémunération d'Emera, y compris les programmes de rémunération au rendement, avec les plans stratégiques d'Emera, son rendement et les principes de gestion du risque. Le comité examine les politiques et processus de rémunération, de même que les nouveaux régimes de rémunération au rendement et les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et les modifications qui y sont apportées, et soumet des recommandations au conseil d'administration à cet égard.

Le comité procède à des examens annuels de la rémunération du président et chef de la direction et des membres de la haute direction et recommande au conseil des modifications aux politiques, aux processus et aux régimes incitatifs connexes. Le président du conseil rencontre individuellement et collectivement les administrateurs afin d'évaluer le rendement du président et chef de la direction et fournit une rétroaction au CRPDR, tandis que les progrès accomplis en vue de l'atteinte des objectifs annuels sont examinés avec le comité à chaque réunion du conseil.

Gestion du risque et rémunération

Le CRPDR évalue la conception des programmes pour cerner les éléments qui peuvent créer des conflits d'intérêts ou encourager une prise de risques inutile ou excessive. De plus, le comité effectue des examens réguliers avec des conseillers en rémunération indépendants pour veiller à ce que les programmes demeurent alignés sur les intérêts des actionnaires et des parties prenantes, qu'ils respectent les exigences réglementaires et qu'ils reflètent de saines pratiques de gouvernance et de gestion des risques.

Le CRPDR fait appel aux services d'un conseiller indépendant en rémunération qui ne fournit aucun service directement à la direction.

La société adopte une philosophie de rémunération liée au rendement et ses programmes à court et à long terme aident à réduire la prise de risques excessifs.

Les exigences en matière d'acquisition, les simulations de versements possibles, les dispositions de récupération, la politique anticouverture et les exigences en matière de propriété d'actions font partie du plan global de la société afin d'atténuer le risque. Pour plus de renseignements, veuillez consulter la rubrique « Exigences relatives à la propriété d'actions pour les membres de la haute direction et politique anticouverture » à la page 107.

La structure de gouvernance en matière de rémunération de la société exige la participation du conseil, du CRPDR, du conseiller externe en rémunération du CRPDR, de la direction et des conseillers externes en rémunération de la direction.

Tous les membres du CRPDR ont les connaissances et l'expertise nécessaires sur le plan des ressources humaines et de la rémunération pour s'acquitter de leurs obligations envers le conseil et les actionnaires.

Avec une date de prise d'effet du 23 avril 2025, notre conseil a modifié la politique de récupération d'Emera, conformément aux normes d'inscription du New York Stock Exchange (« NYSE »). La politique prévoit qu'en cas de retraitement comptable attribuable à un manquement important aux exigences en matière de communication de l'information financière en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables, la société récupérera toute rémunération incitative qui est supérieure à la somme qui aurait été versée en fonction des résultats redressés, qu'un cas d'inconduite ait contribué au redressement comptable ou non. La société n'a eu à récupérer aucune rémunération aux termes de cette politique.

En 2025, la direction a retenu les services du cabinet Mercer pour qu'il l'assiste dans son évaluation annuelle des risques liés à la rémunération. Mercer a confirmé que les pratiques de rémunération d'Emera sont conformes aux meilleures pratiques du marché et ne présentent aucun risque majeur. Le CRPDR a constaté que la rémunération est équilibrée et que des mécanismes appropriés sont en place pour atténuer les risques, tels que des incitatifs fondés sur le rendement, des exigences en matière de propriété d'actions et des politiques de récupération. De plus, l'utilisation de multiples critères de rendement, de plafonds de paiements et de conditions d'acquisition orientées sur la rétention contribue à aligner les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires. En conséquence, le CRPDR a conclu que la gestion des risques liée aux programmes de rémunération d'Emera est efficace et poursuivra l'évaluation de leur alignement avec les intérêts des actionnaires.

Planification de la relève et perfectionnement du leadership

Chez Emera, la planification de la relève s'inscrit dans le cadre d'un processus continu et dynamique visant à repérer, à évaluer et à perfectionner les compétences en matière de leadership et les compétences commerciales. Nous sommes déterminés à ce qu'Emera ait le talent et la capacité d'atteindre ses objectifs stratégiques futurs et de pourvoir les postes organisationnels essentiels au besoin.

Le CRPDR assiste le conseil dans la planification de la relève pour le président et chef de la direction et supervise la relève des membres de la haute direction au sein d'Emera et de ses filiales, le conseil approuvant la nomination de tous les dirigeants. Tous les ans, la direction et le CRPDR examinent les plans détaillés de relève et de perfectionnement, y compris la liste de tous les candidats potentiels au poste de chef de la direction et aux autres postes de direction. Le comité évalue le talent de toutes les sociétés en exploitation afin de tirer profit de tous les dirigeants au sein d'Emera. Le conseil reçoit régulièrement des mises à jour sur la situation de la part du chef de la direction, et le président du conseil tient des discussions annuelles en tête-à-tête avec chaque membre du conseil. Les candidats externes sont également pris en considération pour occuper des postes de haute direction.

Le processus de planification de la relève comprend la désignation de candidats qui occuperont tous les postes de direction, à titre temporaire ou en cas d'urgence, advenant qu'un poste devienne vacant de manière imprévue. Ainsi, les activités de la société ne seront pas trop perturbées jusqu'à ce qu'un successeur permanent soit choisi.

Emera s'engage à former des leaders à tous les échelons et elle a mis en place un processus et un cadre d'évaluation annuelle exhaustive permettant de coordonner le perfectionnement du leadership dans l'ensemble de la société. La procédure d'évaluation permet de repérer les points à améliorer chez les personnes et au sein de l'équipe de direction en ce qui concerne les aptitudes clés de leadership. Des plans de perfectionnement personnel et de perfectionnement du leadership global de la société sont en place pour les dirigeants actuels et les dirigeants éventuels. La société s'assure principalement que des mandats stimulants soient offerts, que des détachements au profit des sociétés en exploitation soient effectués, s'il y a lieu, que des formations de perfectionnement du leadership soient fournies sur une base régulière et que des mentors soient désignés si cela est profitable.

Conseillers en rémunération

Le CRPDR retient les services de conseillers en rémunération indépendants chargés de l'aider à s'acquitter de ses fonctions, notamment établir la rémunération devant être versée au président et chef de la direction de même qu'aux autres membres de la haute direction.

Depuis 2007, le CRPDR fait appel aux services de Hugessen à titre de principal conseiller pour obtenir des conseils indépendants, une analyse de la rémunération et d'autres renseignements sur la rémunération devant lui permettre de faire des recommandations en la matière. Hugessen fournit des conseils sur l'aspect concurrentiel et le caractère approprié des politiques en matière de rémunération ainsi que sur le choix des groupes de référence pour Emera. En outre, Hugessen conseille le CRPDR sur les politiques proposées par la direction, et elle passe en revue et commente la déclaration de la rémunération de la haute direction de la société. À titre de conseiller indépendant du CRPDR, Hugessen ne fournit aucun service professionnel à la direction.

Le CRPDR :

- passe en revue, chaque année, l'indépendance, le rendement et les honoraires de ses conseillers;
- s'appuyant sur les commentaires qui lui sont fournis par la direction de la société et son conseiller, détermine annuellement, ou au besoin, les travaux précis devant être entrepris par le conseiller ainsi que les honoraires associés à ces travaux;
- avant d'entreprendre des travaux, s'assure que le conseiller donne les grandes lignes de l'étendue des travaux ainsi que les honoraires qui y sont associés, et le président du CRPDR doit les approuver au préalable;
- n'approuve pas les travaux qui, à son avis, pourraient compromettre l'indépendance du conseiller quant à la prestation de services au CRPDR.

Outre le conseiller en rémunération engagé par le CRPDR, la direction a retenu en 2025 les services de Mercer et de TELUS Santé pour obtenir de l'aide à l'égard des questions relatives à la rémunération de la haute direction.

Dans le cadre de la prise de décisions liées au programme de rémunération, le CRPDR examine les renseignements et les recommandations que lui ont fournis Hugessen, Mercer et TELUS Santé, mais toutes les décisions relèvent de la responsabilité du CRPDR et du conseil.

Le tableau suivant résume les honoraires versés à tous les conseillers en rémunération externes en 2024 et en 2025.

Conseiller	2025		2024	
	Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction (\$)	Tous les autres honoraires (\$)	Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction (\$)	Tous les autres honoraires (\$)
Hugessen Consulting Inc.	274 378	Néant	273 202	Néant
TELUS Santé ¹⁾	Néant	125 787	Néant	98 974
Mercer (Canada) limitée ²⁾	19 207	268 929	3 468	137 754

1) TELUS Santé fournit des services actuariels liés au régime de retraite enregistré et au régime de retraite supplémentaire de la société et aide la direction à rédiger la rubrique « Prestations aux termes d'un régime de retraite » de la présente circulaire, de même qu'à établir le calcul Black-Scholes utilisé pour évaluer les options d'achat d'actions attribuées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions.

2) Les services de Mercer (Canada) limitée ont été retenus par le comité des candidatures et de gouvernance en 2025 et en 2024 pour examiner la rémunération des administrateurs. Les honoraires de cet examen sont inclus dans le montant présenté.

Processus de rémunération

Données d'évaluation comparative

Le CRPDR est chargé d'examiner chaque année la composition et l'utilisation des groupes de comparaison pour aider à formuler des recommandations relatives à la rémunération payable aux membres de la haute direction de la société, y compris au président et chef de la direction et aux autres membres de la haute direction visés. Les recommandations sont ensuite présentées au conseil aux fins d'approbation. Le CRPDR évalue périodiquement la conception des programmes de rémunération et les occasions de rémunération totale de l'équipe de la haute direction, ce qui permet de s'assurer que les programmes sont à jour et qu'ils constituent des comparables équitables pour des rôles en particulier, en reconnaissant la variation des responsabilités et de l'étendue des postes de haute direction au sein d'Emera et de ses sociétés en exploitation.

La direction d'Emera retient les services de Mercer pour compiler des renseignements sur le marché concernant la rémunération versée aux membres de la haute direction en ce qui concerne leur salaire de base ainsi que leurs primes incitatives à court et à long terme. Le CRPDR a également recours aux services de son conseiller en rémunération indépendant, Hugessen, afin d'obtenir des données d'analyse comparative et des conseils au moment d'établir les niveaux de rémunération des membres de la haute direction et d'apporter des changements aux programmes de rémunération de la société.

L'examen complet des données d'évaluation comparative est effectué annuellement et les services fournis comprennent : l'étude des échelles de rémunération des membres de la haute direction établies par des sociétés concurrentes; l'examen et des observations de la philosophie de rémunération actuelle des membres de la haute direction, des politiques et des pratiques; et l'examen de la rémunération et du rendement pour des sociétés comparables. Le groupe de référence de la société a fait l'objet d'un examen à la fin de 2024, ce qui a conduit à des ajustements supplémentaires visant à retirer les entreprises trop grandes (Canadien Pacifique Kansas City Ltée, Rogers Communications Inc., Sempra), trop petites (Keyera Corp., Northland Power Inc., Black Hills Corp.), ou qui n'étaient plus pertinentes en raison de pratiques salariales atypiques (Hydro One Ltd., Restaurant Brands International Limited Partnership).

Le groupe de référence de la société pour les membres de la haute direction est composé de deux sous-groupes : 1) un groupe canadien composé de sociétés des secteurs canadiens de l'énergie, des services publics et du secteur en général; et 2) un groupe américain composé de sociétés des secteurs américains de l'énergie et des services publics. Il s'agit des sociétés suivantes :

Composition du groupe de comparaison



- **27%** Secteur de l'énergie et des services publics (Canada)
- **19%** Secteur en général (Canada)
- **54%** Secteur de l'énergie et des services publics (États-Unis)

Sociétés comparables canadiennes

Secteur de l'énergie et des services publics

Algonquin Power & Utilities Corp.
AltaGas Ltd.
ATCO Ltd.
Fortis Inc.
Pembina Pipeline Corp.
Corporation TC Énergie
TransAlta Corp.

Secteur en général

Air Canada
La Société Canadian Tire Limitée
Les Compagnies Loblaw limitée
Nutrien Ltd.
TELUS Corp.

Sociétés comparables américaines

Secteur de l'énergie et des services publics

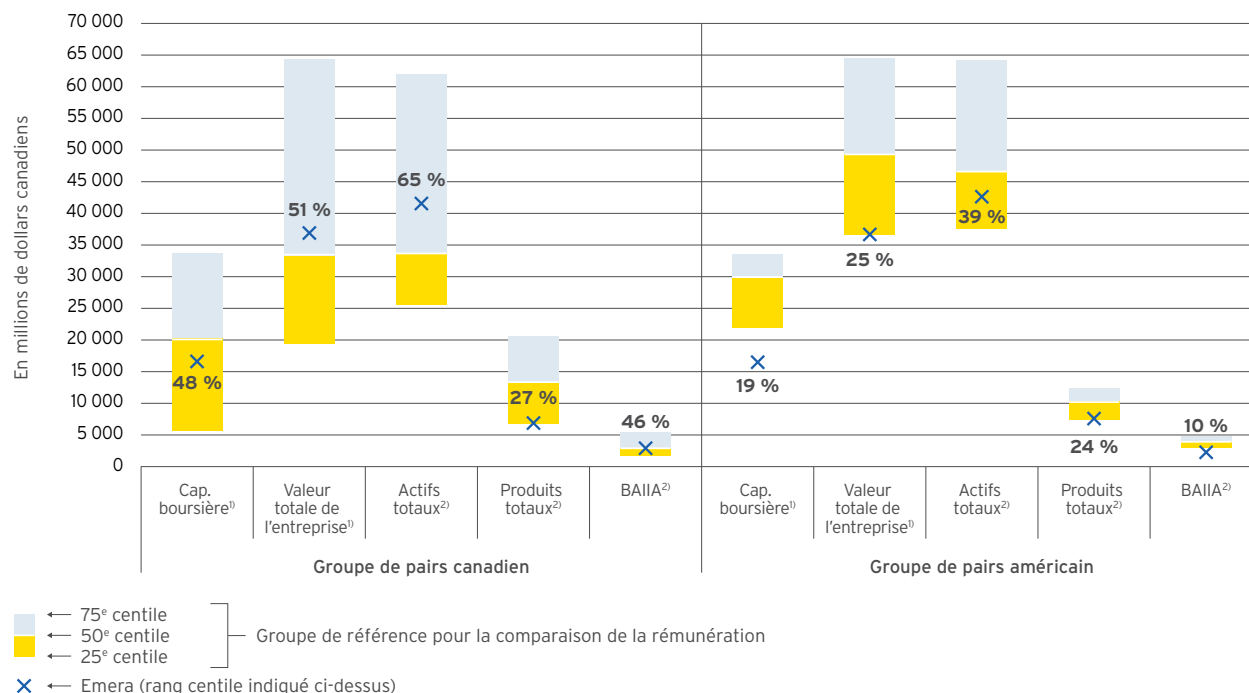
Alliant Energy Corp.
Ameren Corp.
Atmos Energy Corp.
Avangrid Inc.¹⁾
CenterPoint Energy, Inc.
CMS Energy Corp.
DTE Energy Company
Eversource Energy
NiSource Inc.
OGE Energy Corp.
Pinnacle West Capital Corp.
UGI Corp.
WEC Energy Group, Inc.

1) Avangrid a été maintenue dans le groupe de référence utilisé pour fixer les niveaux de rémunération pour 2025, mais elle en a depuis été retirée à la suite de sa privatisation.

L'inclusion de sociétés américaines tient compte du fait qu'environ 76 pour cent des actifs d'Emera sont situés aux États-Unis et, en 2025, environ 70 pour cent des produits des activités ordinaires d'Emera ont été générés par les activités aux États-Unis. Elle tient également compte du marché des talents pour l'équipe de haute direction et du fait que la plupart des membres de la haute direction d'Emera doivent superviser d'importantes activités aux États-Unis. Bien que le groupe de référence soit utile pour fixer les fourchettes de rémunération appropriée pour les salaires de base ainsi que les cibles de primes incitatives à court terme et à long terme pour les cadres supérieurs, le comité ne croit pas qu'une approche « taille unique » soit la solution et tient compte de la situation de chaque membre de la haute direction au moment de déterminer s'il est préférable de le comparer au groupe de référence complet ou si une approche différente est nécessaire. Le comité tient compte de la portée au sein de l'entreprise et sur le plan géographique des responsabilités de chaque dirigeant lorsqu'il établit le groupe de sociétés comparables. Lors de l'analyse comparative de la rémunération des dirigeants payés en dollars canadiens et des dirigeants payés en dollars américains, la société utilise le taux de change moyen sur cinq ans entre le dollar canadien et le dollar américain pour atténuer l'incidence des fluctuations monétaires.

Le graphique suivant indique le positionnement qu'occupait Emera par rapport aux sociétés des groupes de référence du Canada et des États-Unis selon les principales mesures financières, à savoir la capitalisation boursière, la valeur totale de l'entreprise, les actifs totaux, les produits totaux et le bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements (« BAIIA »).

Comparaison entre Emera et les groupes de référence en matière de rémunération



1) En date de l'analyse, soit le 19 février 2025.

2) Pour les douze derniers mois, en date du 31 décembre 2024.

Note : Le tableau ci-dessus a été préparé par Hugessen Consulting Inc. à l'aide de données de S&P Capital IQ. Le 23 décembre 2024, Avangrid a fait l'objet d'une privatisation; par conséquent, elle n'a pas fait partie de l'analyse présentée ci-dessus. Cependant, les données sur la rémunération versée par la société étaient disponibles pour 2024 et faisaient partie de l'analyse qui appuyaient la prise de décision en matière de rémunération d'Emera en 2025.

En plus des données publiques sur la rémunération des sociétés du groupe de référence, le CRPDR prend en considération, pour assurer une analyse rigoureuse, les données relatives à la rémunération de la haute direction provenant de sociétés du secteur de l'énergie et des services qui génèrent des recettes semblables à celles d'Emera fournies dans le sondage sur la rémunération totale de Mercer pour le secteur de l'énergie. Dans certains cas, le CRPDR peut prendre en considération les données relatives à la rémunération de la haute direction provenant de sociétés du secteur canadien en général ayant une taille semblable à celle d'Emera fournies dans le sondage de la base de données de références de Mercer.

Les précisions sur les décisions de 2025 en matière de rémunération à l'égard de chaque membre de la haute direction visé se trouvent à la prochaine rubrique.

Processus d'examen annuel de la rémunération

Établissement des fourchettes de rémunération	Évaluation du rendement par le président et chef de la direction	Recommandation quant à la rémunération cible	Évaluation du président et chef de la direction par le conseil	Recommandations du CRPDR
Chaque poste de haute direction comporte une échelle pour le salaire de base, les cibles de rémunération au rendement à court terme et les cibles de rémunération au rendement à long terme qui est établie chaque année en s'appuyant sur les données d'évaluation comparative et sur d'autres renseignements concernant les tendances du secteur pour des postes dont l'importance et les responsabilités sont similaires.	Le président et chef de la direction procède à une évaluation annuelle du rendement de chaque membre de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés. Les évaluations du rendement aident à établir les ajustements du salaire annuel recommandés.	Se fondant sur les évaluations du rendement et les données d'évaluation comparative, le président et chef de la direction recommande la rémunération totale cible pour chaque membre de la haute direction, exclusion faite de lui-même, au CRPDR aux fins d'examen et d'approbation.	Le conseil procède à une évaluation annuelle du rendement du président et chef de la direction. En collaboration avec Hugessen, le CRPDR examine les données d'évaluation comparative et les tendances au sein du secteur pour des postes dont l'importance est similaire à celle du président et chef de la direction.	Le CRPDR fait des recommandations au conseil d'administration quant à la rémunération totale cible pour les membres de la haute direction, y compris le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés.

Décisions concernant la rémunération pour 2025

À la fin de 2024, tant le conseiller en rémunération du comité, Hugessen, que le conseiller en rémunération de la direction, Mercer, ont présenté les résultats de leurs examens des groupes de référence, qui ont aidé à fixer les niveaux de rémunération des membres de la haute direction visés pour 2025, tel qu'il est décrit ci-après. Tous les membres de la haute direction visés sont rémunérés en dollars canadiens.

Scott Balfour

Président et chef de la direction, Emera Inc.

	2025 Composition de la rémunération	2024 Composition de la rémunération	Variation d'un exercice à l'autre
Salaire de base	1 261 000 \$	1 189 650 \$	6 %
Cible au titre du RICT	125 %	100 %	25 %
Cible au titre du RILT	530 %	515 %	3 %
Rémunération directe totale	9 520 550 \$	8 505 998 \$	12 %

Rémunération à risque pour 2025

Salaire de base	RICT	UAR	UANR	Options d'achat d'actions
13,2 %	16,6 %	35,1 %	17,5 %	17,5 %
87 % de la rémunération est à risque				

M. Balfour a obtenu une augmentation de 6 pour cent de son salaire de base, ce qui porte sa rémunération totale cible pour 2025 à 9,5 millions de dollars. Conformément à la philosophie de rémunération liée au rendement de la société, sa cible au titre du RICT a été portée à 125 pour cent, et sa cible au titre du RILT, à 530 pour cent. Par conséquent, 87 pour cent de la rémunération totale de M. Balfour est à risque, ce qui resserre encore davantage le lien entre sa rémunération, la réalisation des objectifs stratégiques clés et la valeur à long terme pour les actionnaires.

Greg Blunden

Ancien chef des finances, Emera Inc.

	2025 Composition de la rémunération	2024 Composition de la rémunération	Variation d'un exercice à l'autre
Salaire de base	695 250 \$	675 000 \$	3 %
Cible au titre du RICT	80 %	80 %	0 %
Cible au titre du RILT	220 %	220 %	0 %
Rémunération directe totale	2 781 000 \$	2 700 000 \$	3 %

Rémunération à risque pour 2025

Salaire de base	RICT	UAR	UANR	Options d'achat d'actions
25,0 %	20,0 %	27,5 %	13,8 %	13,8 %
75 % de la rémunération est à risque				

Pour refléter le positionnement de M. Blunden par rapport aux autres chefs des finances, ainsi que pour tenir compte de sa croissance et de son rendement continu, son salaire de base a été augmenté de 3 pour cent.

Jared Green

Chef des finances, Emera Inc.

	2025 Composition de la rémunération	2024 Composition de la rémunération	Variation d'un exercice à l'autre
Salaire de base	650 000 \$	-	-
Cible au titre du RICT	80 %	-	-
Cible au titre du RILT	180 %	-	-
Rémunération directe totale	2 340 000 \$	-	-

Rémunération à risque pour 2025

Salaire de base	RICT	UAR	UANR	Options d'achat d'actions
27,8 %	22,2 %	25,0 %	12,5 %	12,5 %
72 % de la rémunération est à risque				

M. Green est entré au service d'Emera Inc. en décembre 2025, et sa cible de rémunération annuelle tient compte de son arrivée récente en poste.

Archie Collins

Président et chef de la direction, Tampa Electric

	2025 Composition de la rémunération	2024 Composition de la rémunération	Variation d'un exercice à l'autre
Salaire de base	660 000 \$	625 000 \$	6 %
Cible au titre du RICT	100 %	80 %	25 %
Cible au titre du RILT	180 %	170 %	6 %
Rémunération directe totale	2 508 000 \$	2 187 500 \$	15 %

Rémunération à risque pour 2025

Salaire de base	RICT	UAR	UANR	Options d'achat d'actions
26,3 %	26,3 %	23,7 %	11,8 %	11,8 %
74 % de la rémunération est à risque				

Compte tenu de son solide rendement et pour maintenir un positionnement approprié au sein de son groupe de pairs, M. Collins a reçu une augmentation globale de 15 pour cent de sa rémunération, y compris une augmentation de son salaire de base, de sa cible au titre du RICT et de sa cible au titre du RILT.

Karen Hutt

Cheffe de la stratégie et de la croissance, Emera Inc.

	2025 Composition de la rémunération	2024 Composition de la rémunération	Variation d'un exercice à l'autre
Salaire de base	575 000 \$	550 000 \$	5 %
Cible au titre du RICT	80 %	70 %	14 %
Cible au titre du RILT	200 %	200 %	0 %
Rémunération directe totale	2 185 000 \$	2 035 000 \$	7 %

Rémunération à risque pour 2025

Salaire de base	RICT	UAR	UANR	Options d'achat d'actions
26,3 %	21,1 %	26,3 %	13,2 %	13,2 %
74 % de la rémunération est à risque				

Afin de maintenir le positionnement relatif par rapport au marché et de reconnaître son rendement, M^{me} Hutt a reçu une augmentation globale de 7 pour cent, y compris une augmentation de son salaire de base et de sa cible au titre du RICT.

Helen Wesley

Présidente et chef de la direction, Peoples Gas

	2025 Composition de la rémunération	2024 Composition de la rémunération	Variation d'un exercice à l'autre
Salaire de base	526 500 \$	490 000 \$	7 %
Cible au titre du RICT	100 %	80 %	25 %
Cible au titre du RILT	180 %	125 %	44 %
Rémunération directe totale	2 000 700 \$	1 494 500 \$	34 %

Rémunération à risque pour 2025

Salaire de base	RICT	UAR	UANR	Options d'achat d'actions
26,3 %	26,3 %	23,7 %	11,8 %	11,8 %
74 % de la rémunération est à risque				

Compte tenu de son positionnement par rapport au marché, de la durée d'occupation de son emploi et de son succès continu auprès de Peoples Gas, M^{me} Wesley a obtenu une augmentation globale de 34 pour cent pour mieux aligner sa rémunération sur le positionnement concurrentiel sur le marché, laquelle est principalement attribuable aux cibles de rémunération au rendement.

En raison des modifications, la composante variable ou à risque de la rémunération des membres de la haute direction visés comptait en moyenne pour 76 pour cent en 2025. Les modifications apportées à la rémunération de chacun des membres de la haute direction visés en 2025 sont également indiquées à la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés ».

Éléments de la rémunération

Salaire de base

Bien que le CRPDR se penche principalement sur la rémunération totale, le salaire de base demeure une composante importante de la rémunération globale offerte par la société à ses membres de la haute direction. Le salaire de base fournit un revenu stable et prévisible qui reflète les compétences, l'expérience et les responsabilités liées au rôle.

Régime incitatif à court terme

La rémunération attribuée en vertu du RICT fait le lien entre une partie de la rémunération versée à un membre de la haute direction et l'atteinte de niveaux de rendement prédéterminés à l'appui des objectifs de l'entreprise et des unités d'exploitation. Ces objectifs sont conçus de manière à encourager les membres de la haute direction à se concentrer sur des objectifs à court terme (habituellement, sur une base annuelle) qui visent à offrir plus de valeur aux clients et à contribuer à augmenter la valeur pour les actionnaires à plus long terme. Emera a adopté une méthode fondée sur une carte de pointage afin que les stratégies de la société se traduisent par des objectifs mesurables. Les primes cibles indiquées dans les cartes de pointage correspondent généralement à un pourcentage du salaire, la médiane des postes comportant des responsabilités similaires au sein de sociétés comparables servant de point de référence.

Suivant la recommandation du CRPDR, le conseil d'administration d'Emera approuve des cartes de pointage établissant les objectifs de la société ainsi que les niveaux de rendement seuil, les niveaux de rendement cible et les niveaux de rendement supérieur à atteindre chaque année. Les cartes de pointage des sociétés en exploitation sont mises au point, examinées et approuvées par les conseils d'Emera et de la société en exploitation concernée. Les primes incitatives à court terme des membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, sont fondées sur des résultats de la carte de pointage associés à des primes possibles allant de 0 pour cent à 200 pour cent de la cible.

Résultats pour la rémunération au rendement à court terme de 2025

Carte de pointage d'entreprise d'Emera de 2025

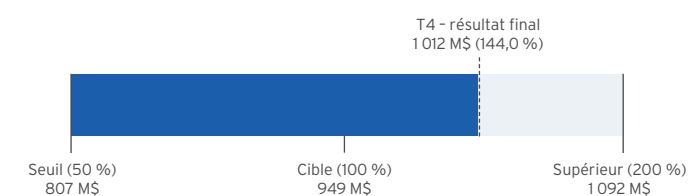
La carte de pointage d'Emera (« carte de pointage d'entreprise d'Emera ») a été mise au point par la direction et approuvée par le conseil d'administration d'Emera, sur la recommandation du CRPDR, au début de 2025. Elle a été utilisée pour déterminer la rémunération au rendement à court terme de tous nos membres de la haute direction visés au niveau de l'organisation, soit M. Balfour, M. Blunden, M. Green et M^{me} Hutt. La rémunération au rendement à court terme de M. Collins a été établie en fonction de la carte de pointage de Tampa Electric et la rémunération au rendement à court terme de M^{me} Wesley a été établie en fonction de la carte de pointage de Peoples Gas, comme il est indiqué ci-après.

Les objectifs de la carte de pointage d'entreprise d'Emera étaient fondés sur le plan d'affaires de la société pour l'exercice, et comprennent les mesures de rendement seuil, de rendement cible et de rendement supérieur en fonction de ces objectifs. Toutes les mesures de rendement seuil et de rendement cible doivent être atteintes pour atteindre le rendement cible, et toutes les mesures de rendement seuil, de rendement cible et de rendement supérieur doivent être atteintes pour atteindre le rendement supérieur.

Le tableau suivant présente les éléments et les résultats de la carte de pointage d'entreprise d'Emera pour 2025.

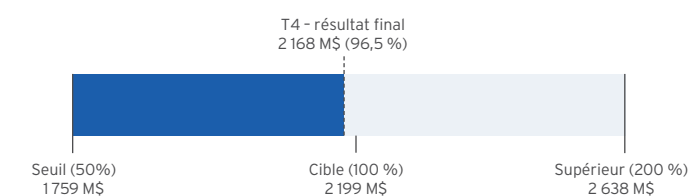
Paramètres financiers ¹⁾ - Pondération cible de 70 %

Bénéfice net aux fins de la rémunération ²⁾ (pondération de 50 %)



Paiement : 72,0 %

Flux de trésorerie aux fins de la rémunération ²⁾ (pondération de 20 %)



Paiement : 19,3 %

Sécurité, environnement et gens - Pondération cible de 30 % Sécurité (pondération cible de 10 %)

Rendement seuil

- Ajouter les paramètres du tableau de bord sur le rendement en matière de sécurité dans Cority et demander aux membres du groupe de les communiquer mensuellement.
- Veiller à ce que 90 % des employés d'Emera Inc. créent et partagent leurs plans de sécurité personnelle.

Rendement cible

- Maintenir le nombre de blessures graves ou de décès (« BGD ») liés à la haute énergie des employés égal ou inférieur à la moyenne sur 5 ans.
- Mettre en œuvre la norme de sécurité publique conformément au plan de chaque membre du groupe et faire en sorte qu'aucune conclusion de niveau 1 n'ait lieu avant la fin de l'année.
- Veiller à ce que 90 % des membres de la haute direction d'Emera Inc. participent à au moins un examen des activités à haut risque ou à un engagement pour la sécurité tous les six mois.

Rendement supérieur

- Réduire le BGHE pour les employés et les sous-traitants à un niveau inférieur à celui du résultat de fin d'année de 2024.

Résultat (sécurité) : perdu

Paiement : 0 %

Malgré l'atteinte de tous les paramètres au titre des rendements seuil, cible et supérieur dans la catégorie Sécurité, en raison d'un décès tragique à Tampa Electric en 2025, le résultat (sécurité) a été réduit et est passé de 20 pour cent à 0 pour cent conformément aux lignes directrices régissant notre carte de pointage.

1) Les paiements en pourcentage, qu'ils soient inférieurs ou supérieurs à la cible fixée pour les paramètres financiers, sont établis par interpolation selon une échelle établie entre chaque niveau de rendement (50 pour cent pour le rendement seuil, 100 pour cent pour le rendement cible et une limite de 200 pour cent pour le rendement supérieur).

2) Le bénéfice net ajusté attribuable aux porteurs d'actions ordinaires aux fins de la rémunération (le « bénéfice net aux fins de la rémunération ») et les flux de trésorerie ajustés tirés des activités d'exploitation aux fins de la rémunération (les « flux de trésorerie aux fins de la rémunération ») sont des mesures non conformes aux PCGR et n'ont pas de sens normalisé prescrit par les PCGR des États-Unis. Les calculs de ces mesures et le rapprochement avec les mesures conformes aux PCGR les plus comparables figurent à la page 92.

Environnement (pondération cible de 10 %)

Rendement seuil

- Mise en place d'un programme général d'intégration environnementale chez Emera.

Rendement cible

- Absence d'événements environnements importants.
- Réalisation intégrale au sein des sociétés en exploitation avant la fin de 2025 des objectifs critiques du système de gestion environnementale (« SGE ») en lien avec l'adaptation climatique, l'analyse de scénarios et les émissions incontrôlées.
- Réalisation par les sociétés en exploitation d'Emera de tous les projets clés portant sur la réduction des émissions de CO₂ selon le calendrier prévu pour 2025.

Rendement supérieur

- Réduction des incidents environnementaux moyens (« IEM ») de 25 % par rapport à la moyenne sur 5 ans (2020 à 2024), exception faite des incidents liés à un fluide diélectrique à base d'huile minérale corrigés dans les 30 jours.
- Réalisation intégrale de tous les objectifs critiques du SGE de 2025 avant la fin de l'année.

Résultat (environnement) : rendement supérieur

Paiement : 20 %

Gens (pondération cible de 10 %)

Rendement seuil

- 95 % des membres de l'équipe doivent terminer un minimum de trois modules de formation en ligne ou ateliers dans le système de gestion des apprentissages de la société pour appuyer leur perfectionnement.

Rendement cible

- 75 % des membres de l'équipe doivent participer à un atelier sur le bien-être et mettre en pratique l'apprentissage en créant un plan d'action personnel qui vient en appui à leur bien-être.
- Obtenir un taux de clics aux tests d'hameçonnage de 4 % (par rapport à 4,5 %) ou moins à la fin de l'année (après avoir exclu les résultats des meilleur et pire mois).

Rendement supérieur

- 95 % des gestionnaires de personnel doivent suivre une formation donnée par un fournisseur agréé sur la façon d'accompagner des membres de l'équipe en cas de défis de base en santé mentale.
- Obtenir un taux de clics aux tests d'hameçonnage de 3 % ou moins à la fin de l'année (après avoir exclu les résultats des meilleur et pire mois).

Résultat (gens) : réduit au rendement cible

Paiement : 10 %

Malgré l'atteinte de tous les paramètres au titre des rendements seuil, cible et supérieur dans la catégorie Gens, en raison de répercussions liées au cyberincident en 2025, le résultat (Gens) a été réduit de 10 pour cent et, donc, maintenu au rendement cible pour tous les membres de la haute direction d'Emera.

Résultat total selon la carte de pointage d'entreprise d'Emera en 2025 : 121,3 pour cent

Les objectifs financiers figurant dans la carte de pointage sont liés aux résultats par action, mais sont fixés à des niveaux absolus pour éviter que le versement de primes incitatives n'influence le calendrier des décisions de financement au cours de l'année.

Les flux de trésorerie aux fins de la rémunération et le bénéfice net aux fins de la rémunération indiqués dans la carte de pointage d'entreprise d'Emera ont fait l'objet d'un ajustement à des fins incitatives par rapport aux montants déclarés de la société. La société tient compte des principes généraux suivants pour déterminer si elle doit ajuster les résultats financiers aux fins des régimes incitatifs :

- La société ajuste les montants déclarés afin de tenir compte d'éléments particuliers qu'elle juge importants, mais qui ne sont pas représentatifs des activités sous-jacentes de la période.
- La rémunération au rendement doit être directement liée au rendement de l'activité principale et à la réalisation des éléments du tableau de bord. Les gains ou pertes comptables significatifs résultent généralement de transactions stratégiques ou financières dans lesquelles il y a eu une implication et un soutien directs du conseil; par conséquent, l'incidence de ces transactions devrait généralement être exclue de la rémunération au rendement, sauf dans les cas mentionnés ci-dessous. La société ne veut pas que ses décisions stratégiques ou financières soient influencées par la rémunération.
- La société devrait toutefois envisager d'inclure la totalité ou une partie du gain (incidence favorable) ou de la perte (incidence défavorable) si ce gain ou cette perte reflète de manière appropriée la création ou la destruction de valeur et le rendement global de la direction relativement à la décision de réaliser la transaction entraînant ce gain ou cette perte, ou à l'exécution de cette transaction.
- Un alignement entre le rendement et la rémunération exige à l'occasion le recours au jugement. Par conséquent, le conseil se réserve le droit d'ajuster les versements de primes incitatives dans un sens ou dans l'autre pour s'assurer qu'il y a un alignement étroit entre le rendement et la rémunération.

Pour la partie financière de la carte de pointage d'entreprise d'Emera de 2025, le conseil a ajusté le bénéfice net aux fins de la rémunération et les résultats des flux de trésorerie aux fins de la rémunération. Ces deux mesures financières ont été ajustées afin d'éliminer l'avantage non budgété provenant de la clôture reportée de l'opération visant New Mexico Gas Company (« NMGC »). Le calendrier des recouvrements au titre du carburant et des tempêtes a eu une incidence significative sur les critères liés aux flux de trésorerie aux fins de la rémunération dans la carte de pointage d'entreprise d'Emera. Ces coûts inattendus seront ultimement recouverts au cours des exercices à venir grâce à des processus réglementaires établis et seront intégrés dans les cibles et budgets futurs respectifs. Par conséquent, le conseil a ajusté les flux de trésorerie de 2025 aux fins de la rémunération afin de neutraliser l'incidence qu'a la différence entre le moment où les coûts au titre du carburant et des tempêtes sont engagés et celui de leur recouvrement. Le tableau qui suit présente le rapprochement entre les montants déclarés et les montants ajustés indiqués dans la carte de pointage d'entreprise d'Emera. Les ajustements liés à l'attribution d'UAR de 2023 sont présentés à la page 102.

Rapprochement du bénéfice net aux fins de la rémunération (en millions de dollars)		2025
Bénéfice net attribuable aux porteurs d'actions ordinaires, montant déclaré		1 014
Moins : Gain découlant de la réévaluation à la valeur du marché après impôts ¹⁾		(41)
Ajouter : Charges liées à la vente imminente de NMGC après impôts ^{2) 3)}		72
Moins : Ajustements visant à convertir le bénéfice en \$ US selon le taux de change prévisionnel		(23)
Moins : Incidence sur le bénéfice de la vente de NMGC comparativement aux prévisions budgétaires		(10)
Bénéfice net aux fins de la rémunération		1 012
Rapprochement des flux de trésorerie aux fins de la rémunération (en millions de dollars)		
Flux de trésorerie d'exploitation, montant déclaré		1 802
Ajouter : Variations des éléments hors trésorerie du fonds de roulement		757
Moins : Ajustement visant à convertir le bénéfice en \$ US selon le taux de change prévisionnel		(64)
Moins : Incidence de la vente de NMGC comparativement aux prévisions budgétaires, compte non tenu du fonds de roulement		(34)
Moins : Ajustement au titre des coûts liés aux tempêtes extraordinaires devant être recouverts au cours des exercices antérieurs comparativement aux prévisions budgétaires		(365)
Ajouter : Ajustement au titre des coûts de carburant extraordinaires devant être recouverts au cours des exercices à venir comparativement aux prévisions budgétaires		72
Flux de trésorerie aux fins de la rémunération		2 168

1) Déduction faite d'une charge d'impôts sur les bénéfices de 17 millions de dollars.

2) Représente (i) une perte de valeur hors trésorerie de 71 millions de dollars après impôts et des coûts de transaction de 1 million de dollars après impôts pour l'exercice clos le 31 décembre 2025.

3) Déduction faite d'un recouvrement d'impôt sur les bénéfices de 5 millions de dollars pour l'exercice clos le 31 décembre 2025.

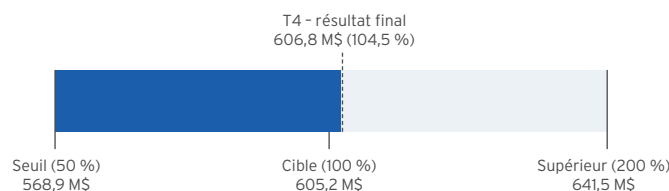
4) Inclus le recouvrement de coûts liés aux tempêtes relatifs aux ouragans Helene et Milton non compris dans le budget.

Carte de pointage de Tampa Electric (« TE ») pour 2025

La carte de pointage de Tampa Electric a été mise au point par la direction et approuvée par le conseil d'administration de Tampa Electric Company. Elle a servi à fixer le versement incitatif à court terme de M. Collins.

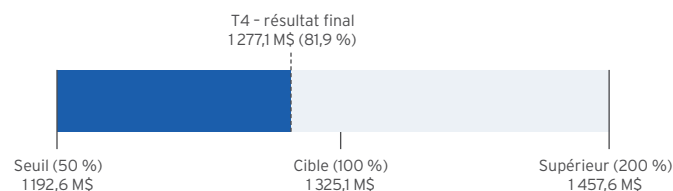
Paramètres financiers ¹⁾ – Pondération cible de 45 %

Bénéfice net aux fins de la rémunération de TE ^{2) 3)} (pondération cible de 40 %)



Paiement : 41,80 %

Flux de trésorerie aux fins de la rémunération de TE ^{2) 3)} (pondération cible de 5 %)



Paiement : 4,10 %

Sécurité, gens, client, gestion d'actifs – Pondération cible de 55 %

Sécurité (pondération cible de 15 %)

Objectifs inclus :

- Taux d'incidents proactifs (« PAIR ») >250
- ≥ 90 % des conseillers en performance opérationnelle effectuent ≥20 contrôles de conformité qui donnent lieu à un encadrement sur site ou à la rétroaction.
- Absence de BGD liés à la haute énergie chez les employés.
- Toutes les mesures découlant de la saison des tempêtes de 2024 qui devraient être fermées au plus tard le 30 juin 2025 sont effectuées au plus tard le 30 juin 2025.
- Absence de BGD liés à la haute énergie chez les sous-traitants.
- Atteindre un taux d'incidents avec arrêt de travail de >20 % par rapport à 2024.
- Le nombre de descentes de fils sous tension est réduit de >5 % par rapport à la moyenne sur trois ans de la période de 2022 à 2024, et sont réalisées toutes les étapes importantes liées aux cas d'usage numériques qui découlent des descentes de fils sous tension en 2025.

Faits saillants

- Atteinte de tous les paramètres au titre des rendements seuil et cible.
- En raison du décès malheureux d'un membre de l'équipe de Tampa Electric au T1 2025, la mesure a été perdue et, par conséquent, aucun paiement n'a été effectué.

Résultat (sécurité) : perdu

Paiement : 0 %

1) Les données financières relatives à Tampa Electric sont présentées en \$ US.

2) Le bénéfice net ajusté aux fins de la rémunération de Tampa Electric (le « bénéfice net aux fins de la rémunération de TE ») et les flux de trésorerie tirés des activités d'exploitation aux fins de la rémunération de Tampa Electric (les « flux de trésorerie aux fins de la rémunération de TE ») sont des mesures non conformes aux PCGR et n'ont pas de sens normalisé prescrit par les PCGR des États-Unis. Les calculs de ces mesures et le rapprochement avec les mesures conformes aux PCGR les plus comparables figurent à la page 95.

3) Les paiements en pourcentage, qu'ils soient inférieurs ou supérieurs à la cible fixée pour les paramètres financiers, sont établis par interpolation selon une échelle établie entre chaque niveau de rendement (50 pour cent pour le rendement seuil, 100 pour cent pour le rendement cible et une limite de 200 pour cent pour le rendement supérieur).

Gens (pondération cible de 15 %)

Objectifs inclus :

- Pour promouvoir une culture d'apprentissage, 80 % des membres de l'équipe devront terminer un minimum de deux modules de formation en ligne dans le système de gestion des apprentissages ou parmi les séances de formation de la société comme en convient leur dirigeant pour appuyer leur perfectionnement.
- Au plus tard à la fin du T2, nous aurons créé un modèle visant un processus général d'intégration environnemental sur 90 jours destiné aux nouveaux membres de l'équipe et aux nouveaux conseillers en performance. Ce processus comprendra des étapes précises pour permettre aux nouvelles embauches d'obtenir des renseignements sur la société et ses priorités. Au plus tard à la fin du T4, nous réaliserons un sondage pour établir un point de départ nous permettant d'évaluer le progrès réalisé à l'avenir et d'obtenir des commentaires sur le processus général d'intégration environnemental.
- 90 % des gestionnaires d'effectifs (qui dirigent des équipes non couvertes) suivront le cours sur les éléments essentiels de la rémunération et coanimeront une discussion générale sur un sujet relatif à la rémunération globale ou à la classification des postes en compagnie des membres de leurs équipes avant la fin du T4.
- Fidéliser >95 % des employés ayant une note de 4/5 en 2024 (compte non tenu des départs à la retraite).

Faits saillants

- Atteinte de tous les paramètres au titre des rendements seuil, cible et supérieur.

Résultat (gens) : rendement supérieur

Paiement : 30 %

Client (pondération cible de 10 %)

Objectifs inclus :

- Atteindre ≥ 73 % de l'indice réseaux électriques, qualité et fiabilité.
- Atteindre ≥ 73 % de l'indice de la pérennité de la clientèle.
- Tampa Electric mettra en place un plan des ressources au plus tard à la fin du T3 qui viendra en appui à la croissance de la charge qui peut atteindre 1 500 MW et destinée aux centres de données (en plus de l'occasion de Pace Road).
- En mettant à profit les leçons tirées des ouragans Helene et Milton, Tampa Electric mettra sur pied des programmes PPCT additionnels et améliorés qui renforceront la résilience du réseau et les déposera en vue de l'approbation de la FPSC en 2025.
- Travaillera étroitement avec des clients pour maintenir les créances douteuses à < 10 M\$.
- Diminuer le temps de traitement total dans notre centre de contact d'au moins 7 % comparativement au résultat de 2024.

Faits saillants

- Atteinte de tous les paramètres au titre des rendements seuil, cible et supérieur.

Résultat (client) : rendement supérieur

Paiement : 20 %

Gestion d'actifs (pondération cible de 15 %)

Objectifs inclus :

- >95 % des employés et des sous-traitants (ayant accès à notre réseau TI) de Tampa Electric suivront toute la formation requise en matière de cybersécurité.
- Le total des dépenses de maintien et des dépenses en immobilisations de croissance autres que la PFUPC est de <700 M\$ en 2025.
- Obtenir un taux de clics aux tests d'hameçonnage de <4 % à la fin de l'année (après avoir exclu les résultats des meilleur et pire mois).
- Le total des dépenses de maintien et des dépenses en immobilisations de croissance autres que la PFUPC est de <640 M\$ en 2025.
- Réalisation de >95 % des étapes aux termes du cadre de cybersécurité Cyber Security Framework de 2025.
- Obtenir un taux de clics aux tests d'hameçonnage de <3 % à la fin de l'année (après avoir exclu les résultats des meilleur et pire mois).
- Conclure une convention de vente, un contrat de location ou une entente sur le partage des produits avec un tiers qui peut utiliser l'infrastructure houillère et ferroviaire à Big Bend - et générer d'autres produits d'exploitation* totaux de >50 M\$ en 2025.
- Les dépenses d'E&M totales en 2025 sont de <395 M\$.
- Le total des dépenses de maintien et des dépenses en immobilisations de croissance autres que la PFUPC est de <620 M\$ en 2025.

Faits saillants

- Atteinte de tous les paramètres au titre des rendements seuil et cible.

Résultat (gestion d'actifs) : rendement cible

Païement : 15 %

Résultat total selon la carte de pointage de Tampa Electric en 2025 : 110,9 %

Rapprochement du bénéfice net aux fins de la rémunération de TE (en millions de dollars)	2025
Bénéfice net, montant déclaré	607

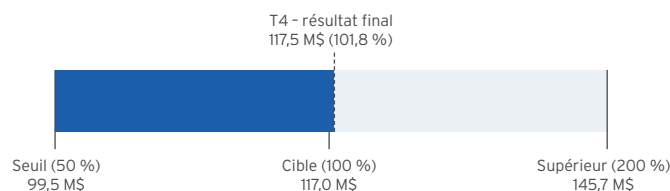
Rapprochement des flux de trésorerie aux fins de la rémunération de TE (en millions de dollars)	2025
Flux de trésorerie d'exploitation, montant déclaré	1 227
Ajouter : Ajustement des recouvrements au titre de la clause visant le combustible, compte non tenu des impôts	50
Résultats des flux de trésorerie aux fins de la rémunération de TE	1 277

Carte de pointage d'entreprise de Peoples Gas de 2025

La carte de pointage d'entreprise de Peoples Gas a été mise au point par la direction et approuvée par le conseil d'administration de Tampa Electric Company. Elle a servi à fixer le versement incitatif à court terme de M^{me} Wesley.

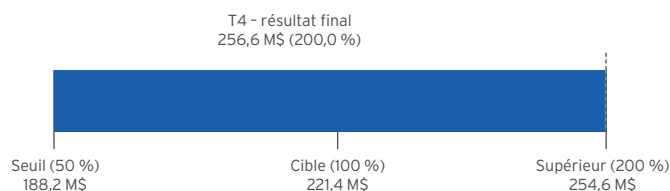
Paramètres financiers ¹⁾ - Pondération cible de 40 %

Bénéfice net ²⁾ (pondération cible de 35 %)



Paiement : 35,6 %

Flux de trésorerie ²⁾ (pondération cible de 5 %)



Paiement : 10,0 %

Sécurité, gens, client, gestion d'actifs - Pondération cible de 60 %

Sécurité (pondération cible de 15 %)

Objectifs inclus :

- Réalisation de 600 contrôles de conformité non programmés en 2025 (50/mois en moyenne) et les consigner dans Cority.
- Absence de BGD liés à la haute énergie chez les membres de l'équipe.
- Atteinte d'un taux d'incident lié aux accidents de véhicules évitables inférieur ou égal à la moyenne sur 5 ans de 2,30.
- Absence de BGD liés à la haute énergie chez les sous-traitants.
- Atteinte d'un taux de blessure entraînant des arrêts de travail inférieur ou égal à la moyenne sur 5 ans de 0,28.

Faits saillants

- Atteinte de tous les paramètres au titre des rendements seuil, cible et supérieur.

Résultat (sécurité) : rendement supérieur

Paiement : 30 %

1) Les données financières relatives à Peoples Gas sont présentées en \$ US.

2) Les paiements en pourcentage, qu'ils soient inférieurs ou supérieurs à la cible fixée pour les paramètres financiers, sont établis par interpolation selon une échelle établie entre chaque niveau de rendement (50 pour cent pour le rendement seuil, 100 pour cent pour le rendement cible et une limite de 200 pour cent pour le rendement supérieur).

Gens (pondération cible de 15 %)

Objectifs inclus :

- Atteinte d'un taux de réussite de 80 % relatif à la formation des conseillers en performance sur la philosophie de la rémunération ainsi que les notes et l'échelle salariale connexes.
- 95 % des employés et sous-traitants de PGS suivront la formation sur la cybersécurité.
- Mise en œuvre du programme général d'intégration environnementale des nouvelles embauches et lancement de celui-ci avant le T4.
- Obtenir un taux d'hameçonnage mensuel moyen en matière de cybersécurité de 4,0 % ou moins, après avoir exclu les résultats des meilleur et pire mois.
- Obtenir des améliorations grâce à la mise en œuvre de programmes de gestion du changement dans les secteurs de l'Exploitation et de l'Ingénierie et construction.
- Obtenir un taux d'hameçonnage mensuel moyen en matière de cybersécurité de 3,0 % ou moins, après avoir exclu les résultats des meilleur et pire mois.

Faits saillants

- Atteinte de tous les paramètres au titre des rendements seuil et cible.

Résultat (gens) : rendement cible

Païement : 15 %

Client (pondération cible de 15 %)

Objectifs inclus :

- Mener à terme la description du parcours client concernant les clients résidentiels dispersés avant la fin du T2.
- Atteinte de taux de réponse de 60 minutes à 95 % des appels d'urgence.
- Atteinte de résultats tirés du processus allant du compteur jusqu'à la perception pour les clients avant la fin du T4. Les mesures portent sur des rapports mensuels sans divergence quant à la facturation et aux codes tarifaires et la structure de gouvernance nécessaire pour assurer la surveillance du processus.
- Obtenir des résultats du projet pilote visant les clients résidentiels dispersés dans la division Tampa, assorti d'un minimum de 50 bons de travail de la part des clients avant la fin de T4.
- Obtenir le premier rang national dans le sondage du taux de satisfaction de la clientèle résidentielle de 2025 organisé par JD Power.
- Atteinte de taux de réponse de 60 minutes à 98,5 % des appels d'urgence.

Faits saillants

- Atteinte de tous les paramètres au titre des rendements seuil, cible et supérieur.

Résultat (client) : rendement supérieur

Païement : 30 %

Gestion d'actifs (pondération cible de 15 %)

Objectifs inclus :

- Établir le lien entre le plan intégré des ressources et les prévisions à long terme et créer et consigner des scénarios d'investissements en capital avant la fin du T3.
- Obtenir une valeur supplémentaire de 10 M\$ tirée des projets de croissance stratégique (« PCS ») avant la fin du T4 2025.
- Terminer le plan quant au respect des nouvelles exigences de conformité relative à la règle pour la détection et le colmatage des fuites de la PHMSA de 2025 avant la fin du T4.
- Obtenir une valeur supplémentaire de 20 M\$ tirée des PCS avant la fin du T4 de 2025.
- Absence de dommages aux pipelines de haute priorité en cas d'événements de catégorie C4, assortis d'une demande de repérage valable.

Faits saillants

- Atteinte de tous les paramètres au titre des rendements seuil, cible et supérieur.

Résultat (gestion d'actifs) : rendement supérieur

Paielement : 30 %

Résultat total selon la carte de pointage de Peoples Gas en 2025 : 150,6 %

Régime de rémunération au rendement à long terme

En 2025, la rémunération au rendement à long terme des membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, compte trois composantes principales : le régime d'unités d'actions liées au rendement (le « régime d'UAR »), le régime d'unités d'actions de négociation restreinte (le « régime d'UANR ») et le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des membres de la haute direction (le « régime d'options d'achat d'actions »). Le CRPDR est responsable de l'attribution des UAR, des UANR et des options d'achat d'actions. La composition du RILT pour 2025 est présentée ci-dessous.

	UAR	UANR	Options d'achat d'actions
Durée	Trois ans	Trois ans	10 ans
Description	Unités d'actions théoriques comportant des critères de rendement	Unités d'actions théoriques	Options d'achat d'actions d'Emera à un prix d'exercice déterminé selon la juste valeur marchande au moment de l'attribution
Prix d'attribution	Cours de clôture moyen sur 10 jours des actions d'Emera avant la date d'attribution	Cours de clôture moyen sur 10 jours des actions d'Emera avant la date d'attribution	Le prix d'exercice correspond au cours de clôture de l'action le jour de bourse précédant immédiatement la date d'attribution
Fréquence des attributions	Attribuées annuellement	Attribuées annuellement	Attribuées annuellement
Critères de rendement	Croissance du résultat par action (pondérée à 75 %) Rendement total pour les actionnaires relatif (pondéré à 25 %)	Aucun critère de rendement	Augmentation du cours de l'action entre la date d'attribution et la date d'exercice
Dividendes	Les dividendes sont réinvestis sur une base composée.	Les dividendes sont réinvestis sur une base composée.	Ne donnent pas droit à des dividendes.
Acquisition des droits	Acquisition en bloc après trois ans	Acquisition en bloc après trois ans	20 % par année sur cinq ans, à compter du premier anniversaire de la date d'attribution
Paielement	Payées en espèces après la période d'acquisition, sous réserve de l'atteinte des critères de rendement	Payées en espèces après la période d'acquisition	Le détenteur d'options dispose de 10 ans à compter de la date d'attribution pour exercer les options dont les droits sont acquis.

Cette composition est conforme aux pratiques du marché et offre un équilibre entre le rendement de la société et le maintien en poste, et permet de maintenir la stratégie de rémunération fondée sur le rendement en associant étroitement une partie importante de la rémunération des dirigeants à la valeur générée pour les actionnaires.

Le nombre d'UAR, d'UANR et d'options d'achat d'actions attribuées aux membres de la haute direction est établi après avoir considéré les données d'évaluation comparative et le niveau de responsabilité individuel au sein de la société. Les attributions sont calculées chaque année en fonction du pourcentage de rémunération au rendement cible à long terme et du salaire de base de chaque membre de la haute direction, et, généralement, la valeur de l'attribution augmente en fonction du niveau de responsabilité. La valeur des UAR, des UANR et des options d'achat d'actions augmente ou diminue pendant la période de validité d'une attribution donnée en fonction des fluctuations du cours des actions ordinaires d'Emera.

Chaque année, le CRPDR prend en compte les attributions antérieures et considère la rémunération totale des dernières années avant d'approuver de nouvelles attributions d'UAR, d'UANR ou d'options d'achat d'actions pour les membres de la haute direction (y compris les membres de la haute direction visés), afin de s'assurer d'attributions raisonnables à la lumière des données du marché, du rendement de la société et du rendement individuel.

Le tableau ci-après fournit un résumé des attributions incitatives à long terme de 2025 aux membres de la haute direction visés.

	Options attribuées (n ^{bre})	Valeur des options attribuées (\$) ¹⁾	UAR attribuées (n ^{bre})	Valeur des UAR attribuées (\$) ²⁾	UANR attribuées (n ^{bre})	Valeur des UANR attribuées (\$) ²⁾	Valeur totale du RILT (\$)
Scott Balfour	293 100	1 670 670	63 193	3 341 646	31 600	1 671 008	6 683 324
Greg Blunden	67 100	382 470	14 462	764 751	7 230	382 322	1 529 543
Jared Green ³⁾	-	-	-	-	-	-	-
Archie Collins	52 100	296 970	11 233	594 001	5 617	297 027	1 187 998
Karen Hutt	50 400	287 280	10 874	575 017	5 441	287 720	1 150 017
Helen Wesley	41 600	237 120	8 961	473 858	4 477	236 744	947 722

1) Les options d'achat d'actions sont attribuées selon la méthode Black-Scholes. Veuillez vous reporter à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions de la haute direction » à la page 103 pour obtenir plus de renseignements sur les résultats de la méthode Black-Scholes et sur l'utilisation par la société d'un ratio comprenant une valeur plancher.

2) La valeur des UAR et des UANR a été calculée à l'aide du cours de clôture moyen sur 50 jours des actions ordinaires d'Emera au cours des 50 derniers jours de bourse de 2024, qui s'établissait à 52,88 \$.

3) Étant donné la date à laquelle M. Green est entré au service de la société, il n'était pas admissible aux attributions incitatives à long terme de 2025.

D'autres renseignements sur les régimes d'UAR, d'UANR et d'options d'achat d'actions figurent ci-après.

Régime d'unités d'actions liées au rendement

Le régime d'UAR a pour objectif de fidéliser et d'encourager les employés participants en permettant aux membres de la haute direction et aux employés clés qui occupent des rôles spécifiques de participer au succès à long terme de la société. Une UAR est une unité d'action théorique basée sur la valeur d'une action ordinaire d'Emera : la valeur de l'UAR varie en corrélation directe avec celle de l'action d'Emera. Les UAR donnent également droit à un dividende comme celui des actions d'Emera; lorsqu'un dividende est versé sur les actions ordinaires d'Emera, chaque participant reçoit un nombre d'UAR supplémentaire en fonction du dividende versé sur un nombre équivalent d'actions ordinaires d'Emera.

Tous les ans, les membres de la haute direction désignés obtiennent une attribution d'UAR fondée sur une cible prédéterminée de leur salaire de base et sur le cours moyen sur 10 jours de bourse de l'action ordinaire d'Emera immédiatement avant la date d'attribution effective (la moyenne est utilisée afin d'atténuer les fluctuations à court terme du cours de l'action). Chaque attribution d'UAR est assortie d'une période de rendement de trois ans. En plus d'être touchée par les fluctuations du cours de l'action d'Emera, la valeur d'une UAR dépend aussi de la réalisation d'objectifs financiers qui aident à mesurer l'augmentation de la valeur pour les actionnaires. Le CRPDR détermine ces objectifs financiers au début de la période de rendement. En liant la valeur des UAR au rendement financier d'Emera sur une période d'acquisition de trois ans, le régime harmonise les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires d'Emera et contribue à ce que les paiements reflètent à la fois le rendement de la société et la valeur générée pour les actionnaires. La totalité des attributions et des paiements de PSU doit être approuvée par le CRPDR.

À la fin de la période de rendement, un facteur de rendement est appliqué à l'attribution d'UAR en fonction de l'atteinte des objectifs financiers. Si la société n'atteint pas les objectifs de rendement d'une attribution d'UAR en particulier, le régime pourrait verser des paiements inférieurs à la cible ou pourrait ne pas en verser du tout. Même si les cibles sont dépassées, le facteur de rendement maximal est de 200 pour cent.

Par conséquent, le montant à payer aux participants, y compris les membres de la haute direction visés, à la fin de la période de rendement de trois ans est établi en fonction de ce qui suit :

$$\text{ Paiement d'UAR } = \text{ Attribution initiale + Dividendes théoriques } \times \text{ Facteur de rendement } \times \text{ Cours de clôture de l'action sur 10 jours }$$

En 2025, le comité a approuvé une modification de la méthode d'évaluation des unités en circulation à la fin de la période de rendement de trois ans, laquelle a donné lieu à une réduction de la période de calcul du cours moyen de l'action, qui été ramenée de 50 jours de bourse à 10 jours de bourse, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires d'Emera. Un cours moyen de clôture sur 10 jours de bourse sera également utilisé pour calculer les attributions futures.

Mesures du rendement pour les attributions d'UAR de 2025

La société continue de mettre l'accent à long terme sur la croissance du résultat par action et la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Par conséquent, la société a utilisé les deux mesures de pondération suivantes pour l'attribution d'UAR de 2025 :

- la croissance du RPA aux fins de la rémunération ¹⁾, qui continue d'être une mesure fondamentale de l'augmentation de la rentabilité de la société;
- le RTA relatif, une mesure clé du rendement relatif d'Emera par rapport à un groupe de pairs canadiens de référence.

La mesure du RTA relatif mesure le RTA d'Emera par rapport à la moyenne de celle du groupe de pairs canadiens de référence présenté ci-dessous, qui est composé de sociétés semblables dans le secteur auxquelles Emera livre concurrence pour le capital. Le comité reconnaît que la composition d'un groupe de pairs approprié est difficile en raison du nombre limité de services publics appartenant à des investisseurs au Canada. En 2025, le groupe de pairs a fait l'objet de réévaluation en raison de l'inscription à la cote d'Emera au NYSE, y compris la considération d'éventuels pairs américains. Le comité a déterminé qu'aucune modification n'était nécessaire.

Groupe de pairs canadiens de référence aux fins du rendement total pour les actionnaires

Nom de la société

Classification par secteur

Fortis Inc.	Services publics d'électricité
Hydro One Limited	Services publics d'électricité
Algonquin Power & Utilities Corp.	Services publics diversifiés
Canadian Utilities Limited	Services publics diversifiés
AltaGas Ltd.	Services publics de gaz naturel
Enbridge Inc.	Pétrole, gaz naturel et combustibles consommables
Corporation TC Énergie	Pétrole, gaz naturel et combustibles consommables

La combinaison de ces deux mesures permet de mesurer efficacement l'apport de la direction à la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

1) Le RPA ajusté aux fins de la rémunération (le « RPA aux fins de la rémunération ») est une mesure financière non conforme aux PCGR des États-Unis et n'a pas de sens normalisé prescrit par les PCGR des États-Unis. Le calcul de cette mesure et le rapprochement avec la mesure conforme au PCGR la plus comparable figurent à la page 102.

La période de rendement des UAR attribuées en 2025 commence le 1^{er} janvier 2025 et se termine le 31 décembre 2027. Le tableau ci-après indique les facteurs de rendement :

Mesures	Pondération	Seuil (50 %)	Cible (100 %)	Supérieur (200 %)
RPA aux fins de la rémunération : taux de croissance annuel composé sur trois ans	75 %	3 %	6 %	9 %
Rendement total pour les actionnaires relatif	25 %	Correspond à -25 % (c.-à-d., 2 500 points de base) de la moyenne du groupe de référence	Correspond à la moyenne du groupe de référence	Égal ou supérieur à +25 % (c.-à-d., 2 500 points de base) de la moyenne du groupe de référence

Le seuil, la cible et le rendement supérieur sont conformes à ceux des attributions précédentes et sont calibrés en fonction des projections du plan d'affaires sur cinq ans de la société, du taux de croissance des dividendes, des niveaux de rendement actuels et escomptés des pairs et de l'évaluation globale des attentes des actionnaires.

Les cibles de rendement fixées pour les attributions d'UAR sont utilisées pour les besoins de la rémunération uniquement et ne conviennent pas à d'autres fins. Rien ne garantit qu'un niveau de rendement sera atteint. Ces cibles peuvent également être considérées comme des énoncés prospectifs. De tels énoncés se fondent sur un certain nombre d'hypothèses et sont assujettis à des risques et incertitudes, connus et inconnus, pouvant échapper au contrôle d'Emera, et qui pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent passablement des résultats posés en tant que cibles de rendement. Veuillez vous reporter à la mise en garde du rapport annuel d'Emera de 2025 à l'égard des risques et hypothèses concernant la détermination par Emera des cibles de rendement aux fins de rémunération.

Résultats pour le régime d'unités d'actions liées au rendement

La période de rendement de l'attribution d'UAR de 2023 s'étendait du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025 et était soumise à deux mesures de rendement :

- la croissance du RPA aux fins de la rémunération pondérée à un taux de 75 pour cent, qui est une mesure fondamentale de la rentabilité de la société;
- le RTA relatif pondéré à un taux de 25 pour cent, qui mesure le rendement de la société par rapport à un groupe de pairs canadiens de référence composé de sociétés canadiennes.

Le facteur de rendement pourrait varier de 0 pour cent à 200 pour cent et est plafonné à 200 pour cent. Si les résultats de la mesure de rendement multipliés par le modificateur de rendement total pour les actionnaires dépassaient 200 pour cent, le facteur de rendement serait plafonné à 200 pour cent.

Le tableau ci-dessous indique les niveaux seuil, cible et supérieur, ainsi que les résultats :

Mesures	Pondération	Seuil (50 %)	Cible (100 %)	Supérieur (200 %)
RPA aux fins de la rémunération : taux de croissance annuel composé sur trois ans	75 %	3 %	6 %	9 %
Rendement total pour les actionnaires relatif	25 %	Correspond à -25 % (c.-à-d., 2 500 points de base) de la moyenne du groupe de référence	Correspond à la moyenne du groupe de référence	Égal ou supérieur à +25 % (c.-à-d., 2 500 points de base) de la moyenne du groupe de référence

Voici les résultats :

Mesure de 2023	Pondération	Seuil (50 %)	Cible (100 %)	Supérieur (200 %)	2022	2025	Résultat réel	Rendement pondéré (arrondi)
RPA aux fins de la rémunération	75 %	3 %	6 %	9 %	2,79 \$	3,49 \$	7,7 %	117 %
RTA relatif	25 %	31,9 %	56,9 %	81,9 %	-	-	53,3 %	23 %
Facteur de rendement								141 %

Le RPA aux fins de la rémunération indiqué dans le tableau ci-dessus a fait l'objet d'un ajustement par rapport aux montants déclarés de la société, compte tenu du rapprochement ci-dessous. Un peu comme dans le cadre de l'approche qu'elle avait utilisée pour déterminer les résultats de la carte de pointage équilibré et comme pour les résultats des attributions d'UAR antérieures, la société a supprimé l'effet dilutif sur le bénéfice et les coûts de transaction connexes en raison de la vente stratégique de la participation minoritaire d'Emera dans Labrador-Island Link (« LIL ») et d'un gain ponctuel découlant du règlement d'un litige.

Rapprochement du résultat de base par action ordinaire (\$)	2022	2025
Résultat de base par action ordinaire	3,56	3,39
Moins : Gain découlant de la réévaluation à la valeur du marché après impôts	(0,66)	(0,14)
Ajouter : Charges liées à la vente imminente de NMGC après impôts	-	0,24
Ajouter : Pertes de valeur après impôts	0,27	-
Ajouter : Coûts non recouvrables de NSPML	0,03	-
RPA (de base) ¹⁾	3,20	3,49
Moins : Bénéfices de LIL	(0,24)	-
Moins : Décision relative TECO Guatemala	(0,17)	-
RPA aux fins de la rémunération	2,79	3,49

1) Le résultat ajusté de base par action ordinaire est un ratio non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée selon les PCGR des États-Unis. Un rapprochement du bénéfice net ajusté avec le bénéfice net (montant déclaré) et le calcul qui en découle du résultat de base par action ajusté pour 2022 et 2025 figurent à la rubrique intitulée « Unités de mesure financières non conformes aux PCGR » du rapport de gestion d'Emera au 23 février 2023 et à la rubrique intitulée « Unités de mesure et ratios financiers non conformes aux PCGR » du rapport de gestion d'Emera au 23 février 2026, respectivement, rubriques qui sont intégrées par renvoi aux présentes et déposées sur le site Web de la société à l'adresse www.emera.com et dans SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.ca.

Le comité a appliqué les principes énoncés dans la carte de pointage d'entreprise équilibrée d'Emera de 2025 pour déterminer les ajustements des chiffres déclarés.

Le facteur de rendement global résultant appliqué à l'attribution d'UAR de 2023 est de 141 pour cent (ou 1,41), étant donné que le taux de croissance du RPA aux fins de la rémunération et le RTA relatif d'Emera se situent sous la cible.

Le paiement total versé à tous les participants au régime d'UAR dans le cadre de l'attribution d'UAR de 2023 était d'environ 29,5 millions de dollars. À la fin de 2025, le cours de clôture moyen de l'action sur 10 jours était de 67,02 \$ et a été utilisé pour évaluer les UAR de 2023 en cours. Le paiement versé à chaque participant correspondait à 214 pour cent de la valeur de l'attribution initiale, ce qui tient compte du cours de l'action, du réinvestissement théorique des dividendes et du facteur de rendement.

Régime d'unités d'actions de négociation restreinte

Le régime d'UANR est conçu pour établir un meilleur équilibre entre le risque et le levier financier dans le cadre des programmes incitatifs à long terme d'Emera, tout en restant conforme à notre philosophie de rémunération liée au rendement.

Une UANR est une unité d'action théorique qui est fondée sur la valeur d'une action ordinaire d'Emera; la valeur d'une UANR varie en corrélation directe avec la valeur d'une action d'Emera. Les UANR donnent aussi droit à un dividende semblable à celui des actions d'Emera; lorsqu'un dividende est versé sur les actions ordinaires d'Emera, chaque participant reçoit un nombre d'UANR supplémentaire en fonction du dividende versé sur un nombre équivalent d'actions ordinaires d'Emera.

Tout comme les UAR, les membres de la haute direction désignés ou les employés clés reçoivent chaque année des UANR en fonction d'une cible préétablie de leur salaire de base et de la moyenne du cours d'une action ordinaire d'Emera pendant les 10 jours de bourse qui précèdent la date d'attribution effective (la moyenne est utilisée afin d'atténuer les fluctuations à court terme du cours de l'action). Chaque attribution d'UANR prévoit une période d'acquisition de trois ans.

En 2025, le comité a approuvé une modification de la méthode d'évaluation des unités en circulation à la fin de la période de rendement de trois ans, laquelle a donné lieu à une réduction de la période de calcul du cours moyen de l'action, qui été ramenée de 50 jours de bourse à 10 jours de bourse, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires d'Emera. Un cours moyen de clôture sur 10 jours de bourse sera également utilisé pour calculer les attributions futures. Le calcul est fait comme suit :

$$\text{ Paiement d'UANR } = \text{ Attribution initiale + Dividendes théoriques } \times \text{ Cours de clôture de l'action sur 10 jours }$$

Résultats pour le régime d'unités d'actions de négociation restreinte

L'attribution d'UANR de 2023 prévoyait une période d'acquisition s'étendant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025.

Le paiement total versé à tous les participants au régime d'UANR dans le cadre de l'attribution d'UANR de 2023 était d'environ 16,8 millions de dollars. À la fin de 2025, le cours de clôture moyen de l'action sur 10 jours était de 67,02 \$ et a été utilisé pour évaluer les UAR de 2023 en cours. Le paiement versé à chaque participant (à l'exclusion des participants pour lesquels les paiements ont été calculés au prorata en raison de leur départ à la retraite ou d'un congé autorisé) correspondait à 152 pour cent de la valeur de l'attribution initiale, ce qui tient compte du cours de l'action et du réinvestissement théorique des dividendes.

Régime d'options d'achat d'actions de la haute direction

Le conseil d'administration a confié au CRPDR la gestion du régime d'options d'achat d'actions. Le CRPDR est chargé d'approuver, en tenant compte des recommandations de la direction, les employés de la société et des sociétés sur lesquelles la société, directement ou indirectement, a le contrôle qui sont admissibles à y participer.

Les options d'achat d'actions comptent pour un certain pourcentage de la rémunération au rendement à long terme possible des membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, et elles jouent un rôle important dans le maintien d'une rémunération de la haute direction qui se veut concurrentielle. Les attributions sont calculées chaque année en fonction du pourcentage de rémunération au rendement cible à long terme et du salaire de base de chaque membre de la haute direction, et, généralement, la valeur de l'attribution augmente en fonction du niveau de responsabilité. La société considère que les options d'achat d'actions s'harmonisent avec les intérêts à long terme des actionnaires et le CRPDR continue d'examiner annuellement le recours aux options. Tous les membres de la haute direction visés participent au régime d'options d'achat d'actions et ont reçu des options d'achat d'actions en 2025 dans le cadre de leur rémunération incitative à long terme, sauf M. Green, qui se verra attribuer des options d'achat d'actions pour une première fois en 2026.

Par le passé, la société évaluait les options d'achat d'actions en utilisant le modèle analytique de Black-Scholes. Cependant, le comité a adopté un ratio comprenant une valeur « plancher » de 10 pour cent en 2015 à la suite d'un examen des pratiques du marché sur les modèles analytiques. Si le modèle Black-Scholes donne un ratio comprenant une valeur inférieure à 10 pour cent, le plancher de 10 pour cent s'appliquera alors. Toutes autres variables demeurant constantes, l'utilisation d'un ratio de valeur plus élevé entraîne moins d'options. Le comité est d'avis que l'utilisation d'une valeur plancher de 10 pour cent constitue une mesure prudente visant à maintenir les options d'achat d'actions en tant que composantes du régime incitatif à long terme, tout en reflétant les conditions du marché actuelles. Le prix d'exercice des options d'achat d'actions correspond au cours de clôture d'une action ordinaire d'Emera le jour qui précède la date d'attribution effective. Les options sont assorties d'une échéance de 10 ans et elles doivent être exercées avant la date d'expiration. Les options non exercées sont perdues. Si l'expiration ou le règlement d'une option doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction ou dans les cinq jours ouvrables suivant l'expiration d'une période d'interdiction, malgré toute autre disposition du régime d'options d'achat d'actions et à moins que l'expiration reportée n'entraîne des pénalités fiscales, l'option expirera dix (10) jours ouvrables après la levée de la période d'interdiction d'opérations par la société.

Pour l'attribution d'options d'achat d'actions de 2025, l'évaluation au moyen du modèle Black-Scholes a révélé un ratio de valeur entre 7,4 pour cent et 11,1 pour cent. L'écart est justifié par le nombre de mois au cours desquels le calcul de la volatilité a été effectué, de 12 à 120 mois. Puisque le résultat était de 8,6 pour cent sur une période de 36 mois, la valeur plancher de 10 pour cent a été utilisée. Par conséquent, la valeur de chaque option attribuée en 2025 était de 5,70 \$, soit 10,0 pour cent du cours de clôture des actions ordinaires d'Emera de 57,00 \$ le 24 février 2025, le jour de bourse précédant immédiatement la date d'attribution.

Les droits sous-jacents aux options d'achat d'actions s'acquièrent par tranches de 20 pour cent lors des premier, deuxième, troisième, quatrième et cinquième anniversaires de la date d'attribution.

Scénario de départ	Précisions
Cessation d'emploi pour motif valable ou démission	Les options dont les droits sont acquis doivent être exercées à la première des dates suivantes : 1) la date tombant six mois après la date de cessation d'emploi ou 2) la date d'expiration. Les options dont les droits ne sont pas acquis à la date de cessation d'emploi sont annulées.
Retraite anticipée	Les options dont les droits sont acquis restent exerçables jusqu'à la date d'expiration de l'option. Les options dont les droits ne sont pas acquis expirent. Le membre de la direction doit respecter les clauses de non-concurrence et de non-sollicitation (18 mois pour les détenteurs d'options et 24 mois pour le chef de la direction, ou une période plus courte si le CRPDR le juge approprié). Le non-respect des clauses restrictives entraîne l'expiration des options, que les droits sous-jacents aient été acquis ou non, à la date de la violation.
Retraite à l'âge normal	Les options dont les droits ne sont pas acquis continuent de s'acquérir en totalité et restent exerçables jusqu'à la date d'expiration. Le membre de la direction doit respecter les clauses de non-concurrence et de non-sollicitation (18 mois pour les détenteurs d'options et 24 mois pour le chef de la direction, ou une période plus courte si le CRPDR le juge approprié). Le non-respect des clauses restrictives entraîne l'expiration des options, que les droits sous-jacents aient été acquis ou non, à la date de la violation.
Décès du détenteur de l'option	Toutes les options dont les droits ne sont pas acquis deviennent immédiatement acquises à la date du décès et restent exerçables par le bénéficiaire à tout moment avant : 1) la date qui marque la fin de la période de 12 mois qui suit le décès du membre de la haute direction ou, si elle est antérieure, 2) la date d'expiration de l'option.
Changement de contrôle	<p>Si un changement de contrôle survient et qu'il est mis fin à l'emploi d'un membre de la direction dans les 24 mois suivant ce changement de contrôle pour un « motif valable » (au sens donné à ce terme dans le texte du régime et à la rubrique « Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle » de la présente circulaire), les options dont les droits ne sont pas acquis et qui sont détenues au moment de la cessation d'emploi deviennent acquies immédiatement et les options doivent être exercées dans les six mois qui suivent la date de cessation d'emploi ou à la date d'expiration de l'option, selon la première de ces occurrences à survenir. Le respect continu des obligations prévues dans les conditions d'emploi du membre de la direction, y compris les engagements de non-concurrence et de non-sollicitation en faveur de la société, est obligatoire.</p> <p>En cas de changement de contrôle, le conseil peut, sans le consentement du titulaire de l'option :</p> <ul style="list-style-type: none"> • convertir les options en circulation en droits ou en d'autres titres d'une valeur sensiblement équivalente dans toute entité qui participe au changement de contrôle ou qui en est issue, ou échanger ces options contre de tels droits ou titres; • accélérer l'acquisition des options et les annuler au plus tard au moment du changement de contrôle; • substituer des actions de l'entité issue du changement de contrôle aux actions de la société; • annuler les options en contrepartie d'une somme en espèces et/ou des biens dont la valeur est égale aux actions sous-jacentes aux options, moins le prix d'exercice, en date du changement de contrôle; • annuler les options sans aucun paiement s'il détermine, agissant de bonne foi, que les options n'auraient aucune valeur au moment de leur exercice. <p>Se reporter à la rubrique « Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle » pour connaître les avantages des membres de la haute direction visés au moment du départ.</p>

Le pourcentage maximal d'actions qu'il est possible d'émettre aux termes de l'ensemble des mécanismes de rémunération à base de titres de capitaux propres (y compris le régime d'options d'achat d'actions et le régime d'achat d'actions ordinaires des employés) à des initiés de la société ne peut en aucun cas dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation de celle-ci. Le nombre maximal d'actions visées par les options attribuées à une personne aux termes du régime d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 5 pour cent des actions émises et en circulation de la société à la date d'attribution des options. Le nombre maximal d'actions émises à des initiés au cours d'une période d'un an donnée aux termes de l'ensemble des mécanismes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres ne dépassera pas 10 pour cent des actions émises et en circulation de la société.

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, des options peuvent être attribuées à l'égard des actions ordinaires autorisées et non émises de la société, jusqu'à concurrence de 14 698 259 actions, soit environ 4,87 pour cent du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation de la société au 31 décembre 2025. Veuillez prendre connaissance de la hausse proposée du régime d'options d'achat d'actions à la rubrique « Modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions de la haute direction » à la page 106.

Depuis sa création, 9 285 843 actions ordinaires ont été émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions, ce qui représente environ 3,08 pour cent du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation de la société en date du 31 décembre 2025, laissant une réserve de 5 412 416 actions ordinaires pour émission dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions, ce qui représente 1,79 pour cent du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation au 31 décembre 2025. Il est possible d'émettre 4 116 481 actions ordinaires aux termes des attributions d'options actuelles, ce qui représente environ 1,36 pour cent du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation de la société au 31 décembre 2025. Les droits sous-jacents à 2 327 701 de ces actions sont acquis et les droits sous-jacents à 1 788 780 de ces actions ne le sont pas. À la fin de 2025, 1 295 935 actions ordinaires pouvaient être émises sous forme d'attributions futures, ce qui représentait 0,43 pour cent de toutes les actions ordinaires émises et en circulation de la société au 31 décembre 2025.

Le conseil d'administration de la société peut modifier ou mettre fin au régime d'options d'achat d'actions par voie de résolution à tout moment et pourrait, sans l'approbation des actionnaires, apporter des modifications, comme des changements apportés aux dispositions relatives à l'acquisition, des changements apportés aux dispositions relatives à la résiliation (soit des modifications dont le résultat est de ne pas inclure une prolongation au-delà de la date d'expiration initiale d'une option) et d'autres changements mineurs de nature administrative; sous réserve du fait, cependant, que l'approbation des actionnaires sera requise pour toute modification qui :

- augmente le nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission, sauf dans le cas d'une augmentation faite proportionnellement à une augmentation du nombre d'actions ordinaires en circulation en raison d'un dividende en actions, d'un fractionnement d'actions, d'un regroupement d'actions, d'une opération de restructuration, d'une fusion ou d'une autre opération similaire;
- étend l'admissibilité à participer au régime aux administrateurs externes;
- autorise le transfert des droits en vertu du régime d'options d'achat d'actions à des fins autres que le règlement habituel d'une succession;
- autorise l'attribution de primes en vertu du régime d'options d'achat d'actions autres que des options;
- augmente l'une ou l'autre des limites de 10 pour cent de participation des initiés;
- réduit le prix d'exercice d'une option sauf pour maintenir la valeur de l'option dans le cadre d'un changement de contrôle ou en conformité avec les dispositions du régime d'options d'achat d'actions qui autorisent un rajustement équitable du prix d'exercice ayant trait à un dividende en actions, à un fractionnement d'actions, à un reclassement d'actions, à un regroupement d'actions, à une opération de restructuration, à une fusion ou à une autre opération similaire;
- a pour résultat l'annulation ou la résiliation d'une option avant sa date d'expiration et la réémission subséquente d'une option ou d'autres droits au même détenteur d'options;
- autorise que l'expiration d'une option d'achat d'actions survienne plus de 10 ans après sa date d'attribution (exception faite de la prolongation automatique de la date d'expiration d'une option en raison du fait que la date d'expiration tombe pendant une période d'interdiction ou dans les cinq jours ouvrables suivant la levée de la période d'interdiction);
- supprime des modifications qui exigent l'approbation des actionnaires en vertu du présent paragraphe ou en réduisent le nombre.

Le tableau suivant fait la synthèse de certains ratios se rapportant au régime d'options d'achat d'actions, soit le taux de dilution, le taux d'érosion du capital et l'offre excédentaire, tel que ces termes sont définis dans le tableau.

	2025 (%)	2024 (%)	2023 (%)
Dilution (nombre d'options en cours, divisé par le nombre total moyen pondéré d'actions ordinaires émises et en circulation pour l'exercice visé)	1,38	1,31	1,13
Érosion du capital (nombre d'options attribuées au cours d'un exercice visé, divisé par le nombre total moyen pondéré d'actions ordinaires émises et en circulation pour l'exercice visé)	0,23	0,27	0,18
Offre excédentaire (nombre d'actions disponibles aux fins d'émission plus les options en circulation, divisé par le nombre total moyen pondéré d'actions ordinaires émises et en circulation pour l'exercice visé)	1,81	2,00	2,14

Les options d'achat d'actions émises en vertu du régime d'options d'achat d'actions sont non cessibles, toutefois, le régime autorise le transfert d'options par la succession d'un titulaire décédé aux bénéficiaires finaux. Ces bénéficiaires peuvent ensuite exercer les options.

La société ne fournit aux participants aucune aide financière visant à faciliter l'achat d'actions dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions.

Modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions de la haute direction

Afin qu'il soit mieux aligné sur les pratiques du marché, le régime d'options d'achat d'actions a été mis à jour en ce qui concerne le traitement des options d'achat d'actions en cas de décès. Les modifications 1) prévoient que toutes les options d'achat d'actions en cours dont les droits ne sont pas acquis à la date du décès deviennent immédiatement acquises, et 2) prolongent la période d'exercice des options dont les droits sont acquis de 6 mois à 12 mois après la date du décès, sauf si la date d'expiration initiale de l'option survient plus tôt. Le 15 mai 2025, le conseil d'administration d'Emera a approuvé cette modification, qui est de son ressort, conformément au régime d'options d'achat d'actions lui permettant d'approuver ce type de modification et, donc, ne nécessite pas l'approbation des actionnaires.

Ainsi qu'il est indiqué à la rubrique 1.2 « Points à traiter à l'assemblée », nous proposons, sous réserve de l'approbation des actionnaires, d'ajouter 3 500 000 actions à la réserve du régime d'options d'achat d'actions de la haute direction, ce qui représente 1,14 pour cent du nombre total des actions émises et en circulation au 19 mars 2026.

En outre, le régime d'options d'achat d'actions a été révisé afin de préciser que l'approbation des actionnaires est requise dans les deux cas suivants : 1) une réduction du prix d'exercice de l'option (sauf dans les cas expressément autorisés par le régime, tels qu'un changement de contrôle, un fractionnement d'actions ou des événements similaires), et 2) l'annulation et la réémission d'une option ou de tout autre droit. Le 20 février 2026, le conseil d'administration d'Emera a approuvé cette modification, qui est de son ressort, conformément au régime d'options d'achat d'actions lui permettant d'approuver ce type de modification et, donc, ne nécessite pas l'approbation des actionnaires.

Autres avantages de la haute direction

La société offre d'autres avantages aux membres de la haute direction conformément aux objectifs du programme de rémunération. Dans le cadre de leur rémunération et conformément aux pratiques du marché, les membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, ont droit à une indemnité annuelle d'avantages indirects, laquelle est versée en espèces toutes les deux semaines au cours de l'exercice et est examinée tous les ans. En 2025, M. Balfour a touché une indemnité annuelle d'avantages indirects de 30 000 \$ et les autres membres de la haute direction visés ont touché une indemnité annuelle d'avantages indirects de 20 000 \$. L'indemnité annuelle d'avantages indirects vise à couvrir des avantages additionnels comme :

- une allocation automobile mensuelle et une indemnité kilométrique, s'il y a lieu;
- une indemnité annuelle de bien-être.

Ces avantages, y compris les frais de stationnement payés par la société, sont considérés comme imposables et sont inclus dans le tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés.

Exigences relatives à la propriété d'actions pour les membres de la haute direction et politique anticouverture

Dans le but d'harmoniser les intérêts de la haute direction avec ceux des actionnaires, la société a établi en 2003 des lignes directrices concernant la propriété d'actions qui exigent que certains membres de la haute direction atteignent le niveau d'actionnariat requis dans les cinq années qui suivent leur assujettissement aux lignes directrices. M. Balfour est tenu de détenir des actions d'une valeur correspondant à au moins cinq fois (5x) son salaire de base, tandis que tous les autres membres de la haute direction visés sont tenus de détenir des actions d'une valeur correspondant à au moins trois fois (3x) leur salaire de base respectif. Depuis 2023, les UANR ne sont plus considérées dans le calcul du niveau d'actionnariat. Compte tenu de cette modification, les membres de la direction concernés ont eu deux ans de plus pour respecter l'exigence relative à la propriété d'actions.

Les membres de la haute direction visés concernés sont assujettis à une période de détention de une année après la retraite, ce qui les oblige à maintenir un intérêt financier important dans la société après leur retraite en détenant au moins le niveau minimal d'actions d'Emera pendant une année quand ils prennent leur retraite. Cela permet de maintenir l'accent sur la valeur durable à long terme et empêche les membres de la haute direction de planifier leur départ afin de maximiser la valeur de rachat de leur participation dans la société.

Le nombre d'actions d'Emera détenues est établi d'après : 1) le nombre d'actions que possède le membre de la haute direction; et 2) le nombre d'UAD dont les droits sont acquis aux termes du régime d'UAD, qui sont considérées comme être des équivalents d'actions.

Dans l'établissement du nombre d'actions détenues, les UAR, les UANR et les options d'achat d'actions ne sont pas comptabilisées aux fins des lignes directrices concernant la propriété d'actions. Les membres de la haute direction ont cinq ans pour atteindre le niveau d'actionnariat requis et doivent affecter au moins 25 pour cent de leur rémunération au rendement à court terme aux UAD au cours de la première année et au moins 50 pour cent tous les ans par la suite jusqu'à ce que leur cible de propriété d'actions soit atteinte. Si un membre de la haute direction ne respecte pas sa cible de propriété d'actions pendant la période requise, le CRPDR a le pouvoir de verser une partie ou la totalité de sa rémunération au rendement à court terme sous forme d'UAD jusqu'à ce que la cible de propriété soit atteinte.

Puisque les exigences en matière de propriété d'actions visent à renforcer l'harmonisation des intérêts de la haute direction avec ceux des actionnaires, la société a mis en place une politique stricte qui interdit aux dirigeants de prendre des mesures allant à l'encontre de cette harmonisation ou interférant avec celle-ci. Tous les membres de la haute direction sont assujettis à la politique anticouverture de la société, qui leur interdit de faire des opérations de couverture, de nantissement ou de monétisation ou de réduire ou limiter autrement leur risque économique à l'égard des titres d'Emera qu'ils détiennent directement ou indirectement, y compris les UAR, les UANR, les UAD et les options d'achat d'actions. Ces opérations interdites comprennent les ventes à découvert, les options, les options d'achat et de vente ainsi que les dérivés tels que les contrats à terme de gré à gré, les swaps sur actions, les tunnels et les contrats à terme normalisés, ou l'obtention de prêts à recours limité garantis par les titres d'Emera.

Les niveaux d'actionnariat pour les membres de la haute direction visés sont indiqués ci-après. Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture des actions ordinaires d'Emera qui, au 31 décembre 2025, était de 67,64 \$ (les unités ont été arrondies). Le tableau ne présente pas les UAD qui seront attribuées dans le cadre de la rémunération au rendement à court terme en 2024, comme il est décrit à la rubrique « Attributions aux termes du régime d'UAD pour 2025 ».

Nom	Niveau d'actionnariat requis en multiple du salaire de base	Niveau d'actionnariat requis (\$)	UAD détenues (n ^{bre})	Valeur des UAD détenues (\$)	Actions ordinaires détenues (n ^{bre})	Valeur des actions ordinaires détenues (\$)	Valeur totale des actions/équivalents d'actions détenus en propriété (\$)	Multiple du salaire de base ¹⁾	Atteinte de la cible de propriété d'actions	UANR en cours (\$)	Valeur totale des UAD, des actions ordinaires et des UANR en cours (\$)
Scott Balfour	5	6 305 000	184 893	12 506 163	118 404	8 008 847	20 515 009	16,3	Atteinte	4 633 234	25 148 243
Greg Blunden	3	2 085 750	83 447	5 644 360	3 886	262 877	5 907 237	8,5	Atteinte	1 092 543	6 999 780
Jared Green	3	1 950 000	7 359	497 792	6 489	438 916	936 708	1,4	En voie d'atteindre la cible	0	936 708
Archie Collins	3	1 980 000	12 437	841 226	13 644	922 889	1 764 115	2,7	En voie d'atteindre la cible	813 331	2 577 446
Karen Hutt	3	1 725 000	27 515	1 861 123	3 142	212 542	2 073 665	3,6	Atteinte	815 438	2 889 103
Helen Wesley	3	1 579 500	24 300	1 643 654	1 438	97 276	1 740 930	3,3	Atteinte	556 442	2 297 372

1) Selon le salaire de base respectif du membre de la haute direction en date du 31 décembre 2025.

Comme il est indiqué dans le tableau ci-dessus, M. Balfour détient des actions ou des équivalents d'actions dont les droits sont entièrement acquis et qui correspondent à 2,2 fois sa rémunération directe totale (« RDT ») annuelle. Quatre des six membres de la haute direction visés ont atteint leur niveau d'actionariat requis. Compte tenu des modifications apportées au calcul du niveau d'actionariat afin d'exclure les UANR non acquises, leur valeur définitive n'étant pas encore déterminée, M. Collins a obtenu une prolongation de deux ans pour lui permettre d'atteindre son niveau d'actionariat.

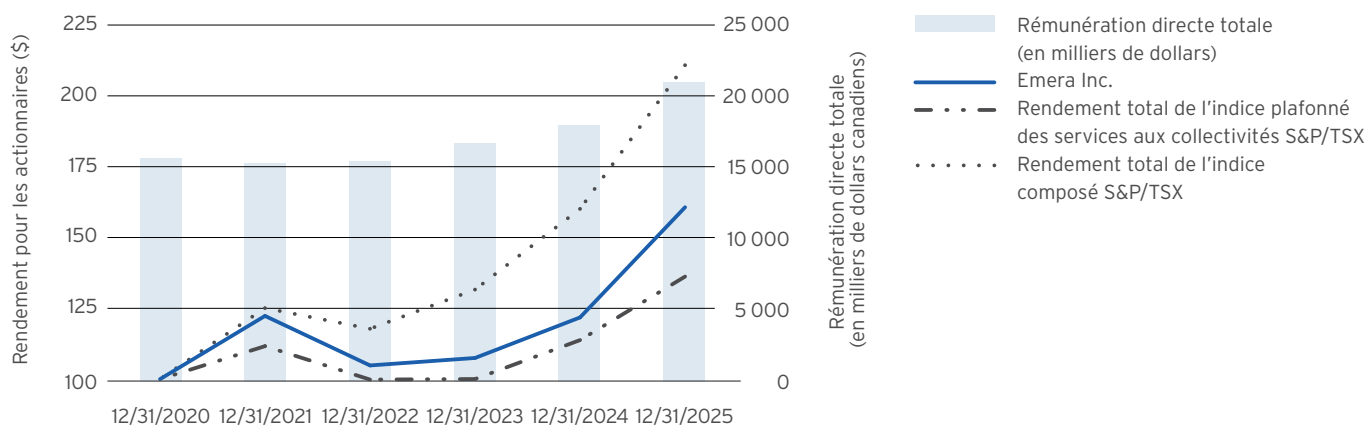
Bien que les UANR ne soient plus prises en compte dans le calcul du niveau d'actionariat, le comité reconnaît qu'elles continuent effectivement de créer un lien significatif entre les intérêts de la haute direction et ceux des actionnaires. De ce fait, nous avons inclus les avoirs en UANR dont les droits ne sont pas acquis pour les membres de la haute direction visés en date du 31 décembre 2025. La valeur des UANR dont les droits ne sont pas acquis indiquée est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires d'Emera le 31 décembre 2025, soit 67,64 \$ (les unités ont été arrondies).

3.3 Représentation graphique du rendement

Le graphique de rendement suivant compare le RTA d'Emera (dans l'hypothèse d'un placement de 100 \$ et du réinvestissement des dividendes) pour ses actions ordinaires à l'indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX et à l'indice composé S&P/TSX. Selon le graphique, il est également possible de comparer le RTA à la tendance de la RDT versée aux membres de la haute direction comme il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération au cours de la même période.

Rendement total cumulatif d'un placement de 100 \$ - du 31 décembre 2020 au 31 décembre 2025

Rendement total pour les actionnaires



Au 31 décembre	2020 (\$)	2021 (\$)	2022 (\$)	2023 (\$)	2024 (\$)	2025 (\$)
Emera Inc.	100,00	122,32	104,84	107,48	121,79	160,68
Rendement total de l'indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX	100,00	111,65	99,85	100,04	113,79	136,21
Rendement total de l'indice composé S&P/TSX	100,00	125,09	117,78	131,62	160,12	210,84
Rémunération directe totale (en milliers de dollars)	15 608	15 263	15 360	16 639	17 937	20 941

Le rendement total cumulatif pour les actionnaires d'Emera pour la période de cinq ans commençant le 31 décembre 2020 et se terminant le 31 décembre 2025 était de 61 pour cent, soit un rendement de beaucoup supérieur au rendement de 36 pour cent pour l'indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX, mais inférieur au rendement de 111 pour cent pour l'indice composé S&P/TSX. Le rendement total pour les actionnaires d'Emera a augmenté de 32 pour cent sur la période d'un an entre 2024 et 2025, à l'instar de l'indice composé S&P/TSX, et il a surpassé le rendement de l'indice plafonné S&P/TSX des services aux collectivités, qui a augmenté de 20 pour cent. Le graphique ci-dessus montre aussi la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction visés au cours des six dernières années, laquelle comprend le salaire de base, la valeur des attributions incitatives à long terme et les paiements des primes incitatives à court terme, ce qui démontre l'harmonisation entre notre rendement total pour les actionnaires et la rémunération des membres de la haute direction visés. La RDT des membres de la haute direction visés est restée essentiellement la même de 2020 à 2022, puis a augmenté au cours de 2023 jusqu'en 2025, tout comme notre RTA.

Rendement total pour les actionnaires et rémunération du président et chef de la direction

Comme il est expliqué dans la « Lettre du comité des ressources en personnel de direction et de rémunération à nos actionnaires », un principe fondamental de la philosophie d'Emera en matière de rémunération consiste à harmoniser la rémunération avec le rendement en liant une portion importante de la rémunération que la société verse à ses membres de la haute direction à l'atteinte d'objectifs qui déterminent si les actionnaires jouissent d'une grande valeur sur leur investissement.

À la fin de 2025, la société a procédé à son analyse annuelle de l'harmonisation de la rémunération du président et chef de la direction et de l'expérience des actionnaires. Cette analyse consistait à passer en revue la rémunération du président et chef de la direction au cours des cinq dernières années et à comparer les résultats à l'expérience des actionnaires, mesurée à l'aide du rendement total cumulatif pour les actionnaires, pendant les mêmes périodes. L'examen portait à la fois sur la rémunération réalisée (soit les montants versés pour une période de rendement donnée) et la rémunération réalisable (soit la valeur des attributions fondées sur des capitaux propres en cours).

L'analyse examinait l'expérience des actionnaires selon cinq périodes de mesures différentes, tenant compte du fait que les actionnaires ont fait l'acquisition de leurs actions à différents moments. Chaque période partageait la même date de fin (le 31 décembre 2025), mais commençant à une date différente, du 1^{er} janvier 2021 au 1^{er} janvier 2025. Elle mesurait le rendement en dollars d'un placement de 100 \$ pour chaque période comparativement à la situation économique du président et chef de la direction, mesurée en déterminant les dollars réalisés et réalisables par tranche de 100 \$ de rémunération cible attribuée à ce dernier pendant les mêmes périodes.

Le tableau rétrospectif qui suit consigne les résultats de cet examen :

	Exercice					Moyenne
	2021	2022	2023	2024	2025	
Cible de rémunération directe totale (en milliers de \$ CA) ^{1) 2)}	7 700	7 865	8 101	9 063	9 521	
Valeur réalisée/réalisable totale au 31 déc. 2025 (en milliers de \$ CA) ³⁾	11 275	7 366	14 761	16 811	13 107	
Période de calcul	1 ^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2025	1 ^{er} janv. 2022 au 31 déc. 2025	1 ^{er} janv. 2023 au 31 déc. 2025	1 ^{er} janv. 2024 au 31 déc. 2025	1^{er} janv. 2025 au 31 déc. 2025	
Valeur réalisée/réalisable d'un versement cible de 100 \$ fait au chef de la direction (\$) ³⁾	146	94	182	186	138	149
Valeur d'un investissement de 100 \$ fait par un actionnaire en date du 31 déc. 2025 (\$) ⁴⁾	161	131	153	149	132	145
Écart (\$)	15	37	(29)	(37)	(6)	(4)

1) Le tableau rétrospectif présente la rémunération que le président et chef de la direction, Scott Balfour, a touchée de 2021 jusqu'en 2025.

2) Comprend le salaire de base, la rémunération incitative à court terme à la cible et la valeur de l'attribution au titre de la rémunération incitative à long terme.

3) Tient compte du salaire, des versements incitatifs à court terme, des versements d'UAR et d'UANR, de la valeur réalisée à l'exercice d'options d'achat d'actions ainsi que de la valeur marchande des UAR, des UANR, des UAD et des options d'achat d'actions dans le cours non exercées et en circulation en date du 31 décembre 2025.

4) Correspond à la valeur cumulative d'un investissement de 100 \$ dans les actions ordinaires d'Emera fait le premier jour de la période indiquée, dans l'hypothèse d'un réinvestissement des dividendes.

L'analyse a conclu que le cadre de rémunération d'Emera permettait une harmonisation appropriée de la rémunération du président et chef de la direction et de l'expérience des actionnaires à long terme. Cette analyse aide également le CRPDR à évaluer divers scénarios de rémunération lorsqu'il évalue des changements à la rémunération du président et chef de la direction chaque année.

Conformément à la philosophie de rémunération d'Emera, une composante importante de la rémunération des membres de la haute direction visés se compose d'intéressements à long terme (UAR, UANR et d'options d'achat d'actions), conçus pour que les membres de la haute direction se concentrent sur la réussite à long terme de la société. Ces intéressements à long terme sont directement touchés par la fluctuation du cours de l'action ordinaire d'Emera et par le RTA. Ces programmes permettent de créer un lien direct entre l'expérience des actionnaires et la rémunération que la société verse à ses membres de la haute direction.

Comme il est décrit à la rubrique « Régime d'unités d'actions liées au rendement », chaque attribution d'UAR est assujettie à l'atteinte d'objectifs financiers et, à la fin de la période de rendement, un facteur de rendement est appliqué en fonction du degré auquel la société a atteint ces objectifs. Les facteurs de rendement pour le régime d'UAR, exprimés en pourcentage, pour les cinq dernières années étaient de 74 pour cent pour la période close en 2021, de 140 pour cent pour la période close en 2022, de 100 pour cent pour la période close en 2023, de 51,4 pour cent pour la période close en 2024 et de 141 pour cent pour la période close en 2025.

Le total du salaire annuel et des paiements aux termes des primes incitatives à court terme et à long terme pour les six membres de la haute direction visés s'est établi à 22,21 millions de dollars en 2025, ce qui représente 2,19 pour cent du résultat net attribuable aux porteurs d'actions ordinaires de la société de 1 014 millions de dollars. Le CRPDR est d'avis que les paiements totaux pour 2024 sont raisonnables compte tenu du rendement de la société et qu'ils démontrent que les programmes de rémunération de la société sont arrimés sur les intérêts de nos actionnaires.

3.4 Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés

Le tableau ci-dessous indique la rémunération attribuée aux membres de la haute direction visés pour les trois derniers exercices financiers.

Nom et fonction principale	Exercice	Salaire (\$) ¹⁾	Attributions fondées sur des actions (\$) ²⁾	Attributions fondées sur des options (\$) ³⁾	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre que fondé sur des titres de capitaux propres			
					Régimes incitatifs annuels (\$) ⁴⁾	Valeur du régime de retraite (\$) ⁵⁾	Toute autre rémunération (\$) ⁵⁾	Rémunération totale (\$) ⁵⁾
Scott Balfour Président et chef de la direction	2025	1 258 805	5 012 654	1 670 670	1 908 663	322 530	36 623	10 209 944
	2024	1 188 343	4 594 951	1 531 730	1 456 132	329 713	37 806	9 138 675
	2023	1 132 238	4 376 325	1 458 645	1 308 615	261 305	35 656	8 572 784
Greg Blunden Ancien chef des finances	2025	694 627	1 147 073	382 470	674 066	113 513	36 200	3 047 949
	2024	673 731	1 113 716	371 300	660 960	116 550	27 806	2 964 063
	2023	619 538	1 022 765	341 220	572 880	97 795	25 656	2 679 854
Jared Green Chef des finances	2025	35 000	500 000	-	533 964	2 100	1 738	1 072 802
	2024	-	-	-	-	-	-	-
	2023	-	-	-	-	-	-	-
Archie Collins Président et chef de la direction, Tampa Electric Company	2025	658 923	891 028	296 970	730 614	135 498	382 508	3 095 541
	2024	624 423	796 947	265 550	559 350	194 824	339 737	2 780 831
	2023	598 500	675 093	224 895	520 944	356 511	333 589	2 709 532
Karen Hutt Directrice de la stratégie et de la croissance	2025	574 231	862 737	287 280	557 234	62 130	24 436	2 368 048
	2024	549 654	825 032	274 950	471 240	59 777	24 526	2 205 179
	2023	534 423	722 620	240 405	432 548	55 611	22 376	2 007 983
Helen Wesley Présidente et cheffe de la direction, Peoples Gas	2025	525 377	710 601	237 120	791 375	46 140	361 495	2 672 109
	2024	489 654	459 260	153 220	561 422	42 513	314 775	2 020 844
	2023	474 192	356 557	118 440	373 032	41 123	350 016	1 713 360

1) Le montant indiqué représente le salaire de base réel versé chaque année.

2) Le montant indiqué représente la valeur des attributions d'UAR et d'UANR à la date d'attribution effective ainsi qu'une attribution d'UAD extraordinaire à M. Green. La valeur des attributions d'UAR et d'UANR en 2025 était fondée sur le cours de clôture moyen des actions pour la période de 50 jours de bourse menant au 31 décembre 2024 (52,88 \$). La moyenne du cours des actions pour la période de 50 jours de bourse est utilisée dans le cadre des attributions d'UAR et d'UANR pour atténuer les fluctuations à court terme du cours de l'action précédant immédiatement la date de l'attribution. La valeur des UAR au moment du paiement est assujettie à l'atteinte d'objectifs de rendement précis au cours de la période de rendement respective de trois ans. Si ces objectifs ne sont pas atteints, les paiements peuvent être inférieurs à la valeur initiale de l'attribution indiquée dans cette colonne et si les objectifs de rendement sont surpassés, les paiements peuvent être supérieurs au montant indiqué dans cette colonne. M. Green a reçu une attribution d'UAD d'une valeur de 500 000 \$ en vue de reconnaître des attributions accordées par son ancien employeur auxquelles il avait renoncé. La valeur de l'attribution des UAD de M. Green était fondée sur le cours de clôture moyen pour la période de 10 jours de bourse menant au 1^{er} décembre 2025 (67,94 \$), attribution qui est assujettie à une acquisition en bloc après trois ans.

3) La valeur à la date d'attribution de chaque option d'achat d'actions attribuée aux membres de la haute direction visés en 2025 correspondait à 10 pour cent du cours de clôture des actions le 24 février 2025, qui était de 57,00 \$, soit 5,70 \$ par option. La société a adopté un plancher pour le ratio comprenant une valeur de 10 pour cent. Si le modèle analytique Black-Scholes donne un ratio comprenant une valeur qui est inférieure à 10 pour cent, la valeur plancher de 10 pour cent s'appliquera. Aux fins du calcul de Black-Scholes, la volatilité est calculée de 12 à 120 mois. Comme l'évaluation au moyen du modèle analytique de Black-Scholes était inférieure à 10 pour cent lorsque calculée sur une période de 36 mois selon un taux de dividendes estimatif de 5,4 pour cent et un taux d'intérêt sans risque de 3,29 pour cent ainsi qu'un facteur de volatilité prévu de 17,8 pour cent, la valeur plancher de 10 pour cent a été utilisée. La juste valeur comptable par option s'établissait à 6,12 \$, soit une différence de 0,42 \$, selon les hypothèses suivantes : une durée prévue de l'option de cinq ans, un taux d'intérêt sans risque de 2,71 pour cent, un rendement attendu des dividendes de 5,06 pour cent et un coefficient de volatilité attendu de 20,90 pour cent.

4) En 2025, tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Collins et M^{me} Wesley, ont participé à la carte de pointage d'entreprise d'Emera, qui présentait un résultat 121,3 pour cent. M. Collins a participé à la carte de pointage de Tampa Electric Company, qui présentait un résultat de 110,9 pour cent et M^{me} Wesley a participé à la carte de pointage d'entreprise de Peoples Gas, qui présentait un résultat de 150,6 pour cent. Les régimes incitatifs à court terme et les résultats de 2025 sont décrits plus en détail dans la rubrique traitant du régime incitatif à court terme. Les chiffres présentés tiennent compte des montants gagnés au cours de l'année du rendement de 2025 et versés en 2026. M. Balfour, M. Blunden, M. Collins et M^{me} Hutt ont choisi de recevoir 50 pour cent de leur rémunération sous forme d'UAD. M^{me} Wesley a choisi de recevoir 25 pour cent de sa rémunération sous forme d'UAD. Le chiffre attribué à M. Green comprend une prime d'embauche en espèces de 500 000 \$ et un paiement proportionnel aux termes du régime incitatif à court terme pour 2025.

5) La colonne « Toute autre rémunération » en 2025 comprend : pour M. Balfour, une indemnité d'avantages indirects en espèces de 30 000 \$ et d'autres avantages imposables, y compris une contribution de 2 667 \$ versée par la société pour la participation au régime d'achat d'actions ordinaires des employés; pour M. Blunden, une indemnité d'avantages indirects en espèces de 20 000 \$ et d'autres avantages imposables, y compris une contribution de 4 000 \$ versée par la société pour la participation au régime d'achat d'actions ordinaires des employés; et pour M. Green, une indemnité d'avantages indirects en espèces de 1 538 \$ et d'autres avantages imposables; et M^{me} Hutt, une indemnité d'avantages indirects en espèces maximale de 20 000 \$ et d'autres avantages imposables, y compris une contribution de 480 \$ versée par la société pour la participation au régime d'achat d'actions ordinaires des employés. M. Collins a dû se relocaliser de la Nouvelle-Écosse vers Tampa, en Floride, à titre de président et chef de la direction de Tampa Electric. Le montant de M. Collins comprend une indemnité d'avantages indirects en espèces de 20 000 \$, une contribution de 2 667 \$ versée par la société pour la participation au régime d'achat d'actions ordinaires des employés, une indemnité de logement de 204 163 \$, une indemnité de vie chère de 108 716 \$ et une indemnité de voyages en famille de 43 478 \$. M^{me} Wesley a dû se relocaliser de l'Alberta vers Tampa, en Floride, à titre de présidente et cheffe de la direction de Peoples Gas. Le montant de M^{me} Wesley comprend une indemnité d'avantages indirects en espèces de 20 000 \$, une contribution de 1 760 \$ versée par la société pour la participation au régime d'achat d'actions ordinaires des employés, une indemnité de logement de 179 189 \$, une indemnité de vie chère de 83 623 \$, une indemnité de voyages en famille de 38 462 \$ et une indemnité pour service à l'étranger de 38 462 \$. Les indemnités liées à l'affectation sont à l'abri de l'impôt en vertu de la politique de péréquation des impôts de la société; M. Collins et M^{me} Wesley continuent d'être rémunérés en dollars canadiens, et tous les montants indiqués ci-dessus les concernant sont en dollars canadiens.

Attributions fondées sur des actions et des options en circulation

Le tableau suivant décrit, pour chaque membre de la haute direction visé, la totalité des attributions fondées sur des options et des actions en circulation au 31 décembre 2025 :

Nom	Attributions fondées sur des options ¹⁾ (options d'achat d'actions)				Attributions fondées sur des actions (UAR, UANR et UAD)		
	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$) ²⁾	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre}) ³⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) ⁴⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis n'ayant pas été payées (\$) ⁵⁾
Scott Balfour	46 300	45,16	14/02/2027	1 040 824	205 490	13 771 952	12 391 553
	175 400	39,93	13/02/2028	4 860 334			
	210 100	46,39	20/02/2029	4 464 625			
	208 300	60,03	19/02/2030	1 585 163			
	269 100	51,12	17/02/2031	4 445 532			
	204 400	58,26	15/02/2032	1 917 272			
	206 900	54,64	26/02/2033	2 689 700			
	325 900	46,97	27/02/2034	6 736 353			
	293 100	57,00	24/02/2035	3 118 584			
Greg Blunden	9 325	45,16	14/02/2027	209 626	48 461	3 247 874	5 592 623
	23 500	39,93	13/02/2028	651 185			
	36 675	46,39	20/02/2029	779 344			
	42 000	60,03	19/02/2030	319 620			
	63 000	51,12	17/02/2031	1 040 760			
	47 600	58,26	15/02/2032	446 488			
	48 400	54,64	26/02/2033	629 200			
	79 000	46,97	27/02/2034	1 632 930			
67 100	57,00	24/02/2035	713 944				
Jared Green	-	-	-	-	-	-	493 229
Archie Collins	27 000	58,26	15/02/2032	253 260	36 069	2 417 334	833 516
	31 900	54,64	26/02/2033	414 700			
	56 500	46,97	27/02/2034	1 167 855			
	52 100	57,00	24/02/2035	554 344			
Karen Hutt	13 875	39,93	13/02/2028	384 476	36 157	2 423 255	1 844 064
	19 400	46,39	20/02/2029	412 250			
	20 400	60,03	19/02/2030	155 244			
	36 000	51,12	17/02/2031	594 720			
	33 100	58,26	15/02/2032	310 478			
	34 100	54,64	26/02/2033	443 300			
	58 500	46,97	27/02/2034	1 209 195			
	50 400	57,00	24/02/2035	536 256			
Helen Wesley	14 920	58,26	15/02/2032	139 950	24 691	1 654 815	1 628 588
	16 800	54,64	26/02/2033	218 400			
	26 080	46,97	27/02/2034	539 074			
	41 600	57,00	24/02/2035	442 624			

1) Les attributions fondées sur des options incluent tant les options dont les droits sont acquis que celles dont les droits ne sont pas acquis.

2) La valeur de toutes les attributions fondées sur des options non exercées a été calculée en fonction du cours de clôture des actions qui était, en date du 31 décembre 2025, de 67,64 \$.

3) Les attributions fondées sur des actions dont les droits ne sont pas acquis incluent les UAR, les UANR, de même que les UAR et les UANR supplémentaires attribuées à la suite du réinvestissement des dividendes associés à ces attributions, le tout, en date du 31 décembre 2025.

4) La valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions a été calculée en se fondant sur un facteur de rendement présumé de 1,0 et sur le cours de clôture moyen des actions pour les 10 derniers jours de bourse de 2025, qui était de 67,02 \$.

5) Le montant indiqué représente seulement les UAD dont les droits sont acquis (étant donné que les UAR et les UANR sont réglées au moment de leur acquisition) et est calculé en fonction du cours de clôture moyen des actions pour les 10 derniers jours de bourse de 2025, qui était de 67,02 \$.

Attributions aux termes d'un régime incitatif - Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente, pour chaque membre de la haute direction visé, la totalité des attributions fondées sur des options et des attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis, ainsi que la rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres gagnée en 2025 :

Nom	Attributions fondées sur des options - Valeur à l'acquisition des droits en 2025 (\$) ¹⁾	Attributions fondées sur des actions (UAR, UANR et UAD) - Valeur à l'acquisition des droits en 2025 (\$) ²⁾	Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres - Valeur gagnée au cours de l'année (\$) ³⁾
Scott Balfour	1 160 031	8 466 926	1 908 663
Greg Blunden	277 444	1 978 869	674 066
Jared Green	-	-	33 964
Archie Collins	178 942	1 306 083	730 614
Karen Hutt	191 239	1 397 927	557 234
Helen Wesley	99 545	689 699	791 375

- 1) Représente la valeur globale qui aurait été réalisée si les options d'achat d'actions avaient été exercées à la date d'acquisition des droits (d'admissibilité) applicable en 2025.
- 2) La valeur des UAR et des UANR dont les droits sont acquis en 2025 est fondée sur l'attribution d'UAR et d'UANR de 2023, qui avaient toutes les deux une période d'acquisition de trois ans allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025. Le paiement est calculé en fonction de l'attribution initiale donnant droit à des dividendes, multiplié par le facteur de rendement (appliqué seulement aux UAR), multiplié par le cours de clôture moyen des actions pour la période des 10 derniers jours de bourse de 2025, qui était de 67,02 \$. Se reporter à la rubrique « Régime d'unités d'actions liées au rendement » pour de plus amples renseignements sur le régime d'UAR et ses résultats.
- 3) Ce montant représente les paiements incitatifs annuels de 2025 examinés à la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés » et comprend toute somme qui a été reportée dans des UAD.

Total des options exercées en 2025 et valeur des options à la fin de 2025

Le tableau suivant résume le nombre d'actions ordinaires, s'il en est, dont les droits sont acquis par chaque membre de la haute direction visé par l'exercice d'options d'achat d'actions en 2025, la valeur globale réalisée à l'exercice et le nombre d'actions ordinaires sous-jacentes aux options non exercées aux termes du régime d'options d'achat d'actions en date du 31 décembre 2025. La valeur globale réalisée à l'exercice correspond à la différence entre la juste valeur marchande des actions ordinaires à la date d'exercice et le prix d'exercice des options. La valeur des options dans le cours non exercées à la fin de l'exercice correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et la juste valeur marchande des actions ordinaires qui, au 31 décembre 2025, s'élevait à 67,64 \$.

Nom	Titres acquis à l'exercice (n ^{bres})	Valeur globale réalisée (\$)	Options non exercées au 31 décembre 2025		Valeur des options dans le cours non exercées au 31 décembre 2025	
			Pouvant être exercées (n ^{bres})	Ne pouvant être exercées (n ^{bres})	Pouvant être exercées (\$)	Ne pouvant être exercées (\$)
Scott Balfour	112 500	1 986 453	1 179 780	759 720	19 969 992	10 888 395
Greg Blunden	-	-	238 220	178 380	3 846 694	2 576 403
Jared Green	-	-	-	-	-	-
Archie Collins	30 600	423 198	40 260	127 240	551 407	1 838 752
Karen Hutt	20 400	412 294	134 875	130 900	2 152 136	1 893 783
Helen Wesley	22 900	315 013	15 280	84 120	167 653	1 172 394

Prestations aux termes d'un régime de retraite

La société a adopté un cadre de gouvernance des retraites qui définit la structure et la procédure de supervision de la gestion et de l'administration de tous les régimes de retraite commandités ou gérés par Emera et ses sociétés affiliées afin d'assurer que les passifs liés à ces régimes de retraite sont gérés adéquatement.

Les membres de la haute direction visés participent au régime de retraite d'entreprise canadien (le « régime de retraite »), et participent à un régime de retraite qui offre un volet à prestations déterminées ou un volet à cotisations déterminées. En 2025, trois membres de la haute direction visés ont participé au volet à prestations déterminées du régime de retraite et quatre membres de la haute direction visés ont également participé au volet à cotisations déterminées du régime de retraite.

Prestations déterminées

Le tableau suivant indique, pour les membres de la haute direction visés qui ont participé au volet à prestations déterminées du régime de retraite, le nombre d'années décomptées, le montant estimatif des prestations annuelles payables et la variation de l'obligation au titre des prestations constituées au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025.

Nom	Années décomptées (n ^{bre})	Prestations annuelles payables		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) ²⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) ²⁾	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) ³⁾
		À la fin de l'exercice (\$) ¹⁾	À 65 ans (\$)				
Scott Balfour	13,7	460 038	581 552	5 695 023	322 530	141 147	6 158 700
Greg Blunden⁵⁾	1,3	22 610	22 610	698 593	14 663	25 481	738 737
Archie Collins⁴⁾	35,0	409 603	409 603	7 434 937	135 498	34 436	7 604 871

- 1) Tous les membres de la haute direction visés étaient admissibles à des prestations de retraite immédiates à la fin de l'exercice. Le montant indiqué correspond aux prestations constituées à la date de retraite sans réduction du membre de la haute direction si le membre de la haute direction visé mettait fin à son emploi le 31 décembre 2025 au plus tard.
- 2) Les variations attribuables à des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs sont décrites plus en détail ci-après.
- 3) L'obligation au titre des prestations constituées est calculée selon la méthode prescrite par les PCGR des États-Unis (article 715 des normes du Financial Accounting Standards Board) et par l'Institut canadien des comptables agréés, et se fonde sur la meilleure estimation faite par la direction d'événements futurs qui pourraient influencer sur le coût des pensions, notamment des hypothèses relatives aux rajustements futurs des salaires et aux primes versées aux termes du régime incitatif à court terme.
- 4) Les années décomptées indiquées représentent le total des années décomptées dans le cadre du régime de retraite supplémentaire; toutefois, M. Collins a atteint en janvier 2023 le plafond imposé par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) pour les années décomptées dans le cadre du régime enregistré de retraite. Par conséquent, le nombre d'années décomptées est bloqué à 32,7 ans dans le cadre du régime enregistré de retraite et les années décomptées après janvier 2023 sont prises en compte dans le cadre du régime de retraite supplémentaire (jusqu'à concurrence du plafond de 35 ans).
- 5) M. Blunden cumule des prestations futures aux termes du volet à cotisations déterminées du régime de retraite et son service quant au volet à prestations déterminées du régime de retraite est bloqué.

L'obligation au titre des prestations constituées d'un droit à pension correspond à la valeur actuelle des prestations annuelles futures payables prévues en tenant compte des années décomptées à ce jour et du salaire prévu utilisé pour déterminer la prestation annuelle payable à la retraite. Chaque année, la valeur de l'obligation au titre des prestations constituées change en raison des variations attribuables à des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs, qui sont énoncées dans le tableau ci-dessus.

La variation attribuable à des éléments rémunérateurs est causée par les changements de la prestation annuelle payable et découle principalement de trois facteurs : (i) la nouvelle année décomptée (le coût pour l'employeur des services rendus au cours de l'exercice); (ii) l'incidence des augmentations de salaire plus élevées que prévu sur les prestations antérieures (les augmentations estimatives sont déjà intégrées à l'obligation au titre des prestations constituées); et (iii) les modifications apportées au régime qui, par exemple, peuvent modifier les années décomptées ou le moment où les prestations sont payables. Aucune modification n'a été apportée au régime de retraite qui modifiait de manière importante les données ci-dessus en 2025.

La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs est causée par l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées et le coût des services rendus au cours de l'exercice, les cotisations exigées des employés ainsi que par des changements dans les hypothèses utilisées pour calculer la valeur actuelle de la série de paiements des prestations annuelles futures. Ces hypothèses incluent la table de mortalité, l'échelle salariale, l'hypothèse d'âge de retraite et l'inflation hypothétique utilisée pour calculer l'indexation et le taux d'actualisation. La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs en 2025 découle en grande partie de la modification des hypothèses actuarielles, ainsi que de l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées et du coût des services fournis au cours de l'exercice. Les modifications des hypothèses entre le 31 décembre 2024 et le 31 décembre 2025 comprenaient une modification du taux d'actualisation, qui est passé de 4,64 pour cent à 4,90 pour cent pour le régime de retraite, de 4,13 pour cent à 4,08 pour cent pour la prime de retraite et de 4,63 pour cent à 4,86 pour cent pour le régime de retraite complémentaire des employés (le « régime de retraite supplémentaire »). Les modifications des hypothèses ont comme incidence nette de réduire les obligations.

Dans le cas du volet à prestations déterminées du régime de retraite, les participants ont droit à des prestations de retraite fondées sur 2 pour cent de la moyenne des gains des membres ouvrant droit à pension des cinq meilleures années, multipliées par chaque année décomptée jusqu'à concurrence de 35 années décomptées. Pour MM. Balfour et Blunden, les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base plus jusqu'à 50 pour cent de la rémunération au rendement cible à court terme. À 65 ans révolus, les prestations de retraite aux termes du régime de retraite sont réduites d'un montant à peu près égal au montant payable aux termes du Régime de pensions du Canada. Pour les participants qui prennent leur retraite d'un service actif, la pension est payable sur une base non réduite à la première des éventualités suivantes : à 60 ans ou, à 55 ans, pourvu que la combinaison de l'âge et des années décomptées totalise au moins 85. Pour les participants qui ont commencé à participer au régime de retraite à compter du 1^{er} juillet 2004, la condition de l'âge de la retraite non réduite de 60 ans est remplacée par l'âge de 62 ans avec 15 ans de service. Un participant peut également prendre sa retraite suivant une formule de pension réduite s'il a atteint l'âge de 55 ans, mais qu'il ne satisfait pas aux critères lui permettant de prendre sa retraite sans que ses prestations de retraite soient réduites. Les prestations au conjoint sont versées au décès d'un participant, à raison de 60 pour cent de la prestation de retraite ordinaire. Les prestations aux termes du régime de retraite sont indexées sur l'indice des prix à la consommation, sous réserve de certaines limites.

Conformément aux modalités du contrat d'emploi de M. Balfour, la moyenne de ses gains ouvrant droit à pension des cinq meilleures années ne peut dépasser 1,75 million de dollars dans le cadre du calcul de son obligation au titre des prestations.

En 2025, les participants au volet à prestations déterminées du régime ont cotisé au taux de 7,4 pour cent des gains admissibles à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension aux termes du Régime de pensions du Canada, et de 9,5 pour cent du montant des gains se situant entre le maximum des gains annuels ouvrant droit à une pension et le montant des gains ouvrant droit à des prestations de retraite aux termes d'un régime enregistré de retraite, tel que le permet la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

Une partie de la pension gagnée par les membres de la haute direction visés après le 1^{er} janvier 1992 est fournie aux termes du régime de retraite supplémentaire à l'intention des employés (« RRSE ») qui n'est pas subventionné, mais qui est garanti par une lettre de crédit déposée auprès d'une fiducie de convention de retraite, en raison des restrictions de l'Agence du revenu du Canada quant à la prestation de retraite maximale pouvant être versée aux termes du régime de retraite. Le RRSE est non contributif et reflète généralement les modalités du régime de retraite, à l'exception du fait que les prestations acquises en service dans le régime de retraite supplémentaire après le 31 décembre 2017 ne sont pas indexées au moment du départ à la retraite. La société n'attribue pas d'années additionnelles de service décomptées aux membres de la haute direction visés aux termes du régime de retraite ou du RRSE.

Le volet à prestations déterminées du régime de retraite est fermé aux employés non syndiqués embauchés après le 8 janvier 2013 et aux nouveaux employés syndiqués embauchés après le 31 octobre 2014. Le volet à prestations déterminées du RRSE est fermé aux nouveaux participants depuis le 31 décembre 2017. Les employés qui deviennent admissibles à participer au RRSE après le 31 décembre 2017 participeront au volet à cotisations déterminées.

Les composantes « Variation attribuable à des éléments rémunérateurs » et « Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs » de M. Blunden et de M. Collins comprennent la hausse de la valeur d'une prime de retraite potentielle. Certains des employés de la société embauchés avant le 1^{er} août 2007 ont le droit de recevoir une prime de retraite s'ils continuent de travailler pour la société jusqu'à leur date de retraite sans réduction. La prime de retraite est calculée en multipliant le salaire de base hebdomadaire de l'employé immédiatement avant son départ à la retraite par son nombre d'années de service au moment de son départ à la retraite, jusqu'à concurrence de 26 semaines de salaire; le montant établi sera versé sous forme de montant forfaitaire au moment du départ à la retraite. Si l'employé met fin à son emploi au sein de la société avant sa date de retraite sans réduction, il ne recevra aucune prime de retraite. MM. Blunden et Collins ont tous deux dépassé leur date de retraite sans réduction. M. Balfour n'est pas admissible à recevoir la prime de retraite.

Cotisations déterminées

Le tableau qui suit présente la variation de valeur accumulée du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025 pour le membre de la haute direction visé qui a participé au volet à cotisations déterminées du régime de retraite.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) ¹⁾	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Greg Blunden ²⁾	2 055 819	98 850	2 473 718
Jared Green ³⁾	–	2 100	4 197
Karen Hutt ⁴⁾	1 412 210	62 130	1 603 338
Helen Wesley	269 120	46 140	352 872

- 1) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs correspond à la valeur des contributions de la société faites d'après le volet à cotisations déterminées du régime de retraite.
- 2) M. Blunden cumule des prestations futures aux termes du volet à cotisations déterminées du régime de retraite et son service quant au volet à prestations déterminées du régime de retraite est bloqué.
- 3) M. Green est entré au service de la société en date du 1^{er} décembre 2025.
- 4) Les variations attribuables à des éléments rémunérateurs pour M^{me} Hutt comprennent la hausse de la valeur d'une prime de retraite à prestations déterminées potentielle, tel qu'il est décrit à la rubrique au-dessus du présent tableau. M^{me} Hutt aura droit à la prime de retraite si elle continue de travailler pour une société d'Emera jusqu'à sa date de retraite sans réduction. Les valeurs accumulées au début et à la fin de l'exercice comprennent aussi cette prime de retraite potentielle.

Aux termes de la composante à cotisations déterminées du régime de retraite, la société cotise un montant de base correspondant à trois pour cent des gains admissibles du participant au compte du participant pour chaque période de paie. Les participants peuvent également verser des cotisations correspondant à au plus six pour cent de leurs gains admissibles dans le cadre du volet à cotisations déterminées du régime, la société versant des cotisations dont le montant correspond à la moitié des cotisations versées par les participants. Par conséquent, la contribution maximale de la société au compte enregistré à cotisations déterminées de chaque participant, en tenant compte du montant de base et de la cotisation de contrepartie, correspond à six pour cent des gains admissibles du participant. Des limites imposées par l'Agence du revenu du Canada s'appliquent pour limiter le montant des cotisations qui peuvent être faites aux termes d'un volet à cotisations déterminées et, comme pour le volet à prestations déterminées, une tranche du revenu de retraite gagné par un membre de la haute direction visé dans le cadre du volet à cotisations déterminées peut être fournie aux termes d'un régime de retraite supplémentaire.

M. Blunden, M^{me} Hutt et M^{me} Wesley ont participé au volet à cotisations déterminées du régime de retraite en 2025. Aux termes de ce volet, ces derniers et la société ont chacun cotisé six pour cent de leur salaire de base dans le régime de retraite jusqu'à concurrence de la somme totale permise en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), ce qui a représenté 16 905 \$ chacun en 2025. De plus, la société maintient un compte pour les contributions qui seraient faites en l'absence des limites imposées par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) au moyen du régime de retraite supplémentaire. Pour 2025, la contribution additionnelle de la société pour M. Blunden a été de 81 945 \$, pour M^{me} Hutt elle a été de 35 098 \$ et pour M^{me} Wesley, elle a été de 29 235 \$. M. Green a participé au volet à cotisations déterminées du régime de retraite pour décembre 2025. La société et lui ont cotisé 6 pour cent du salaire de base de ce dernier dans le régime de retraite pour ce mois-là, soit 2 100 \$ chacun. Lorsque M. Green a versé une cotisation inférieure à la somme permise en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) pour 2025, la société n'a pas versée de contribution additionnelle dans le cadre du régime de retraite supplémentaire.

Si, ayant atteint entre 55 et 65 ans, les participants au volet à cotisations déterminées du régime de retraite quittent leur emploi actif auprès de la société, ils peuvent commencer à recevoir un revenu de retraite en procédant à l'achat d'une rente viagère ou en convertissant leur compte en un fonds de revenu viager.

Le volet à cotisations déterminées du régime de retraite est administré, pour le compte de la société, par une importante société d'assurance canadienne agissant en conformité avec les dispositions du volet à cotisations déterminées du régime de retraite, de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) et de la loi de la Nouvelle-Écosse intitulée *Pension Benefits Act*.

Régime d'unités d'actions différées

Le régime d'unités d'actions différées (une « UAD ») est une autre composante du régime de rémunération à long terme pour les membres de la haute direction. Une UAD est une unité d'action théorique dont la valeur est établie d'après la valeur d'une action ordinaire d'Emera; la valeur d'une UAD est directement liée à celle d'une action d'Emera et donne droit à des équivalents de dividendes prenant la forme d'UAD supplémentaires. Quand un dividende est versé sur les actions ordinaires d'Emera, le compte d'UAD de chaque participant est approvisionné en un nombre d'UAD supplémentaires fondé sur le dividende versé sur un nombre équivalent d'actions ordinaires d'Emera. Les UAD ne sont payées que lorsque le participant n'est plus à l'emploi de la société ou de l'une de ses sociétés en exploitation. En cas de rachat, la valeur des UAD d'un participant est égale à la juste valeur marchande d'un nombre correspondant d'actions ordinaires de la société.

Le régime d'UAD a pour but d'aider les membres de la haute direction à se conformer aux lignes directrices concernant la propriété d'actions (mentionné à la rubrique « Exigences relatives à la propriété d'actions pour les membres de la haute direction et politique anticouverture ») sans causer une dilution de l'avoir des actionnaires. Avant que ne commence l'année de rendement, chaque participant au régime peut décider de reporter une partie ou la totalité de sa rémunération au rendement à court terme de l'année de rendement sous forme d'UAD. Lors du versement aux membres de la haute direction visés de leur rémunération au rendement à court terme, la portion de leur choix est versée sous forme d'UAD plutôt qu'en espèces. Les UAD sont principalement un mécanisme de report du revenu et, par conséquent, aucune mesure de rendement attribuable aux UAD n'est établie.

À la suite du départ d'un participant, à une date désignée par ce dernier, mais au plus tard le 15 décembre de l'année civile qui suit son départ, la valeur de ses UAD est calculée en multipliant le nombre d'UAD comprises dans son compte par la valeur moyenne du cours de clôture d'une action ordinaire d'Emera pendant les 10 jours de bourse qui précèdent la date du versement (une moyenne sur 10 jours est utilisée afin d'atténuer les fluctuations à court terme du cours de l'action). Le montant après impôt est versé au participant.

De plus, des attributions spéciales d'UAD peuvent à l'occasion être effectuées par le CRPDR à certains cadres supérieurs et membres de la haute direction en reconnaissance de réalisations exceptionnelles, de la réalisation de certains objectifs d'entreprise ou pour attirer de nouveaux talents à la haute direction de l'entreprise; de telles attributions peuvent également être proposées au CRPDR par la direction. En 2025, le CRPDR a approuvé une attribution spéciale d'UAD à M. Green pour compenser les attributions incitatives à long terme auxquelles il a dû renoncer en quittant son employeur précédent.

Attributions aux termes du régime d'UAD pour 2025

Le tableau suivant indique le pourcentage de la rémunération au rendement à court terme de 2025 que chaque membre de la haute direction visé a choisi d'allouer aux UAD :

Nom	Pourcentage de la rémunération au rendement de 2025 devant être reçue sous forme d'unités d'actions différées (%)	Montant de la rémunération au rendement pour 2025 devant être reçue sous forme d'unités d'actions différées (\$) ¹⁾
Scott Balfour	50	954 331
Greg Blunden	50	337 033
Jared Green	0	0
Archie Collins	50	365 307
Karen Hutt	50	278 617
Helen Wesley	25	197 844

1) Les attributions d'UAD sont arrondies à l'unité entière la plus proche, de sorte que la valeur des UAD peut différer légèrement du montant de la rémunération au rendement à court terme alloué.

Régime d'achat d'actions ordinaires des employés

Les membres de la haute direction ont aussi le droit de participer au régime d'achat d'actions ordinaires des employés qui permet aux employés d'Emera et des sociétés sur lesquelles la société, directement ou indirectement, a le contrôle d'acheter des actions ordinaires d'Emera au moyen de retenues régulières sur la paie ou de paiements forfaitaires. Les participants peuvent cotiser jusqu'à 20 000 \$ CA/15 000 \$ US par année et la société versera à leur compte un montant égal à 20 pour cent des cotisations des employés jusqu'à concurrence de la limite des cotisations. Le prix d'achat des actions ordinaires aux termes du régime d'achat d'actions ordinaires des employés correspond à la moyenne des cours plafond et plancher quotidiens d'un lot régulier d'actions à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant la date de l'achat. Au gré d'Emera, des actions peuvent être plutôt achetées sur le marché aux cours du marché en vigueur. Les droits rattachés à toutes les actions ordinaires achetées aux termes du régime d'achat d'actions ordinaires des employés sont acquis immédiatement. Les modalités s'appliquant aux membres de la haute direction sont les mêmes que celles s'appliquant à tous les autres employés admissibles.

Un maximum de 7 000 000 d'actions peuvent être émises à même le capital non émis dans le cadre du régime d'achat d'actions ordinaires des employés, ce qui représentait environ 2,32 pour cent du total des actions ordinaires émises et en circulation de la société au 31 décembre 2025. Au total, 5 694 721 actions ordinaires ont été émises dans le cadre du régime d'achat d'actions ordinaires des employés, ce qui représente environ 1,89 pour cent du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation de la société au 31 décembre 2025. Au total, 1 305 279 actions ordinaires demeurent disponibles en vue d'une émission aux termes du régime d'achat d'actions ordinaires des employés, ce qui représente environ 0,43 pour cent du nombre total des actions ordinaires de la société émises et en circulation au 31 décembre 2025. Veuillez prendre connaissance de la hausse proposée du régime d'achat d'actions ordinaires des employés à la rubrique « Modifications apportées au régime d'achat d'actions ordinaires des employés » à la page 118.

Le tableau qui suit présente l'érosion du capital pour le régime d'achat d'actions ordinaires des employés, tel qu'il est défini dans le tableau et évalué en pourcentage du nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice indiqué.

	2025 (%)	2024 (%)	2023 (%)
Érosion du capital			
(nombre d'actions ordinaires attribuées au cours d'un exercice financier, divisé par le nombre total moyen pondéré d'actions en circulation)	0,14	0,18	0,18

De temps à autre, le conseil peut, sans donner de préavis ni obtenir l'approbation préalable des actionnaires, modifier, adapter, interrompre ou annuler le régime d'achat d'actions ordinaires des employés, à son entière appréciation; par exemple, il peut augmenter le taux de cotisation de l'employeur jusqu'à un maximum de 25 pour cent, apporter des modifications administratives et d'autres changements mineurs semblables. Toutefois, l'approbation des actionnaires sera requise pour toute modification ou tout changement qui :

- augmente le nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission, sauf dans le cas d'une augmentation faite proportionnellement à une augmentation du nombre d'actions ordinaires en circulation en raison d'un dividende en actions, d'un fractionnement d'actions, d'un regroupement d'actions, d'une opération de restructuration, d'une fusion ou d'une autre opération similaire;
- étend l'admissibilité à participer au régime aux administrateurs externes;
- autorise le transfert des droits en vertu du régime d'achat d'actions ordinaires des employés à des fins autres que le règlement habituel d'une succession;
- autorise l'attribution de primes en vertu du régime d'achat d'actions ordinaires des employés en plus de l'achat d'actions ordinaires en utilisant les cotisations des participants et de la société;
- augmente l'une ou l'autre des limites de 10 pour cent de participation des initiés;
- supprime des modifications qui exigent l'approbation des actionnaires en vertu du présent paragraphe ou en réduisent le nombre.

Le nombre maximal d'actions qui peuvent être émises aux initiés de la société aux termes de l'ensemble des mécanismes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (y compris le régime d'options d'achat d'actions et le régime d'achat d'actions ordinaires des employés) ne peut en aucun cas dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation de la société. Le nombre maximal d'actions émises à des initiés au cours d'une période d'un an donnée aux termes de l'ensemble des mécanismes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres ne dépassera pas 10 pour cent des actions émises et en circulation de la société. Même si la cotisation annuelle maximale du régime d'achat d'actions ordinaires des employés est précisée, le nombre maximal d'actions pouvant être émises en faveur d'un adhérent ne l'est pas.

Les prestations prévues par le régime d'achat d'actions ordinaires des employés ne sont pas cessibles et si un participant au régime cesse d'être un employé d'une société d'Emera, son admissibilité à participer au régime d'achat d'actions ordinaires des employés prend fin.

Modifications apportées au régime d'achat d'actions ordinaires des employés

Ainsi qu'il a été mentionné précédemment dans la présente circulaire, nous proposons, sous réserve de l'approbation des actionnaires, d'ajouter 5 000 000 d'actions à la réserve du régime d'achat d'actions ordinaires des employés, ce qui représente 1,64 pour cent du nombre total des actions émises et en circulation au 19 mars 2026.

En outre, le régime a fait l'objet de modifications pour bien préciser que l'approbation des actionnaires serait requise si la société propose d'augmenter le taux de cotisation de l'employeur pour le porter à plus de 25 pour cent. À l'heure actuelle, le taux de cotisation de l'employeur est de 20 pour cent. Cette modification est du ressort du conseil, conformément au régime d'options d'achat d'actions lui permettant d'approuver ce type de modification et, donc, ne nécessite pas l'approbation des actionnaires.

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

Le tableau suivant indique les paiements, sommes à payer et prestations supplémentaires estimatives auxquels chaque membre de la haute direction visé aurait droit dans le cadre de différents scénarios de cessation d'emploi, notamment en cas de démission, de cessation d'emploi pour motif valable, de cessation d'emploi sans motif valable, de départ de la société s'il devait survenir un changement de contrôle et une retraite, en supposant qu'un tel événement déclencheur a eu lieu le 31 décembre 2025. Les prestations supplémentaires dans le cadre d'un changement de contrôle ne sont réalisées que dans le cas d'une cessation d'emploi par suite d'un changement de contrôle et aucune prestation supplémentaire n'est réalisée uniquement en raison d'un changement de contrôle.

Nom	Scénario de cessation d'emploi ¹⁾	Indemnité de cessation d'emploi en espèces (\$)	Rémunération au rendement à court terme (\$)	Unités d'actions liées au rendement (« UAR ») (\$ ²⁾)	Unités d'actions de négociation restreinte (« UANR ») (\$ ²⁾)	Options d'achat d'actions (\$ ³⁾)	Maintien des avantages et prestations (valeur actualisée) (\$ ⁴⁾)	Total (\$)
Scott Balfour	Démission	-	-	-	-	-	-	-
	Cessation d'emploi pour motif valable	-	-	-	-	-	-	-
	Cessation d'emploi sans motif valable	2 522 000	3 152 500	-	-	-	9 431	5 683 931
	Changement de contrôle	2 522 000	3 152 500	9 181 187	4 590 765	10 504 941	9 431	29 960 824
	Retraite	-	-	-	-	-	-	-
Greg Blunden	Démission	-	-	-	-	-	-	-
	Cessation d'emploi pour motif valable	-	-	-	-	-	-	-
	Cessation d'emploi sans motif valable	1 042 875	834 300	-	-	-	11 952	1 889 127
	Changement de contrôle	1 042 875	834 300	2 165 346	1 082 528	2 487 106	11 952	7 624 107
	Retraite	-	-	-	-	-	-	-
Jared Green	Démission	-	-	-	-	-	-	-
	Cessation d'emploi pour motif valable	-	-	-	-	-	-	-
	Cessation d'emploi sans motif valable	975 000	780 000	-	-	-	11 952	1 766 952
	Changement de contrôle	975 000	780 000	0	0	0	11 952	1 766 952
	Retraite	-	-	-	-	-	-	-
Archie Collins	Démission	-	-	-	-	-	-	-
	Cessation d'emploi pour motif valable	-	-	-	-	-	-	-
	Cessation d'emploi sans motif valable	990 000	990 000	-	-	-	5 369	1 985 369
	Changement de contrôle	990 000	990 000	1 611 458	805 876	1 788 100	5 369	6 190 802
	Retraite	-	-	-	-	-	-	-
Karen Hutt	Démission	-	-	-	-	-	-	-
	Cessation d'emploi pour motif valable	-	-	-	-	-	-	-
	Cessation d'emploi sans motif valable	862 500	690 000	-	-	-	8 465	1 560 965
	Changement de contrôle	862 500	690 000	1 615 291	807 964	1 831 688	8 465	5 815 908
	Retraite	-	-	-	-	-	-	-

Helen Wesley	Démission	-	-	-	-	-	-	-	-
	Cessation d'emploi pour motif valable	-	-	-	-	-	-	-	-
	Cessation d'emploi sans motif valable	789 750	789 750	-	-	-	4 623	1 584	123
	Changement de contrôle	789 750	789 750	1 103 473	551 342	1 142 566	4 623	4 381	505
	Retraite	-	-	-	-	-	-	-	-

- 1) Se reporter aux tableaux ci-après pour une description des droits de chaque membre de la haute direction visé dans le cadre des divers scénarios de départ.
- 2) Les paiements pour les UAR tiennent compte d'un facteur de rendement de 1,0, et les UAR et les UANR sont fondées sur le cours de clôture moyen des actions pour les 10 derniers jours de bourse de 2025, qui était de 67,02 \$.
- 3) La valeur des options d'achat d'actions est établie en fonction du cours de clôture des actions le 31 décembre 2025, qui était de 67,64 \$.
- 4) La colonne « Maintien des avantages et prestations » peut représenter les montants pour les prestations aux termes d'une assurance maladie, d'une assurance soins dentaires et autres prestations du genre, conformément aux modalités des contrats d'emploi des membres de la haute direction visés, le cas échéant.

Le tableau suivant présente un résumé des droits conférés au départ de chacun des membres de la haute direction visés selon son contrat d'emploi ou les régimes applicables au 31 décembre 2025.

Scott Balfour

Démission	Toutes les UAR, les UANR et options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Cessation d'emploi pour motif valable	Toutes les UAR, les UANR et options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Cessation d'emploi sans motif valable	Il aura droit à un montant forfaitaire correspondant à 24 mois de sa rémunération établie d'après le salaire annuel et la prime cible à court terme. Les prestations aux termes d'une assurance maladie, d'une assurance soins dentaires et autres prestations du genre seront maintenues jusqu'à concurrence de 12 mois. Les UAR et les UANR dont les droits ne sont pas acquis sont calculées de façon proportionnelle jusqu'à la date de cessation d'emploi et sont réglées à la fin de la période de rendement applicable, sous réserve de l'atteinte des critères de rendement applicables. Les options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Changement de contrôle	Si un changement de contrôle devait survenir quant à la propriété de la société de telle sorte qu'une partie donnée acquiert au moins 50 pour cent des titres comportant droit de vote, M. Balfour peut choisir de donner sa démission avec motif valable ¹⁾ dans les 24 mois qui suivent le changement de contrôle, et recevoir une somme correspondant à 24 mois de sa rémunération établie d'après son salaire annuel et sa prime cible à court terme. Les prestations aux termes d'une assurance maladie, d'une assurance soins dentaires et autres prestations du genre seront maintenues jusqu'à concurrence de 12 mois. Les droits non acquis sous-jacents aux UAR et aux UANR qui ont été attribués avant le changement de contrôle sont réputés être acquis à la date de cessation d'emploi, et le règlement a lieu dans l'hypothèse d'un facteur de rendement de 1,0. Les droits non acquis sous-jacents aux options d'achat d'actions qui ont été attribués avant le changement de contrôle sont réputés être acquis à la date de cessation d'emploi et doivent être exercés a) dans les six mois qui suivent la date de cessation d'emploi; ou b) dans la période de dix ans suivant la date d'attribution initiale, selon la première de ces occurrences à survenir.
Retraite	M. Balfour aura le droit, à compter du 30 avril 2027, de prendre sa retraite sans que ses prestations de retraite soient réduites. Se reporter à la rubrique « Prestations aux termes d'un régime de retraite » pour plus de précisions sur les prestations auxquelles il a droit. Les droits sous-jacents aux UAR et aux UANR qui ne sont pas acquis continueront de pouvoir être entièrement acquis après le départ à la retraite et les UAR demeureront assujetties aux critères de rendement applicables. Les droits sous-jacents aux options d'achat d'actions qui ne sont pas acquis continueront d'être acquis entièrement dans le cours normal après son départ à la retraite et continueront de pouvoir être exercés pendant toute la durée de l'option.

- 1) Un « motif valable » correspond à la survenance de l'un des événements suivants, sans le consentement du membre de la haute direction visé :
 - La société diminue de manière importante le poste, l'autorité, les fonctions ou les responsabilités du membre de la haute direction visé;
 - La société exige que le membre de la haute direction visé exerce ses activités à un emplacement qui est situé à plus de 50 km de distance de son lieu de travail actuel ou qu'il ou elle se déplace de manière beaucoup plus importante; ou la société réduit de manière importante le salaire de base ou les attributions incitatives cibles du membre de la haute direction visé.

Greg Blunden

Démission	Toutes les UAR, les UANR et options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Cessation d'emploi pour motif valable	Toutes les UAR, les UANR et options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Cessation d'emploi sans motif valable	Il aura droit à un montant forfaitaire correspondant à 18 mois de sa rémunération établie d'après le salaire annuel et la prime cible à court terme. Les prestations aux termes d'une assurance maladie, d'une assurance soins dentaires et autres prestations du genre seront maintenues jusqu'à concurrence de 18 mois. Les UAR et les UANR dont les droits ne sont pas acquis sont calculées de façon proportionnelle jusqu'à la date de cessation d'emploi et sont réglées à la fin de la période de rendement applicable, sous réserve de l'atteinte des critères de rendement applicables. Les options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Changement de contrôle	Si un changement de contrôle devait survenir quant à la propriété de la société, de telle sorte qu'une partie acquiert 50 pour cent ou plus des titres comportant droit de vote, M. Blunden pourrait choisir de mettre fin à son emploi pour un « motif valable », au sens qui est donné à ce terme ci-dessous, dans les 24 mois qui suivent ces changements et recevoir une somme correspondant à 18 mois de sa rémunération établie d'après son salaire annuel et la prime cible à court terme alors fixée. Les prestations aux termes d'une assurance maladie, d'une assurance soins dentaires et autres prestations du genre seront maintenues jusqu'à concurrence de 18 mois. Les droits non acquis sous-jacents aux UAR et aux UANR qui ont été attribuées avant le changement de contrôle sont réputés être acquis à la date de cessation d'emploi, et le règlement a lieu dans l'hypothèse d'un facteur de rendement de 1,0. Les droits non acquis sous-jacents aux options d'achat d'actions qui ont été attribuées avant le changement de contrôle sont réputés être acquis à la date de cessation d'emploi et doivent être exercés a) dans les six mois qui suivent la date de cessation d'emploi; ou b) dans la période de dix ans suivant la date d'attribution initiale, selon la première de ces occurrences à survenir.
Retraite	M. Blunden a le droit, depuis le 31 décembre 2024, de prendre sa retraite sans que ses prestations de retraite soient réduites. Se reporter à la rubrique « Prestations aux termes d'un régime de retraite » pour plus de précisions sur les prestations auxquelles il a droit. Les droits sous-jacents aux UAR et aux UANR qui ne sont pas acquis continueront de pouvoir être entièrement acquis après le départ à la retraite et les UAR demeureront assujetties aux critères de rendement applicables. Les droits sous-jacents aux options d'achat d'actions qui ne sont pas acquis continueront d'être acquis entièrement dans le cours normal après son départ à la retraite et continueront de pouvoir être exercés pendant toute la durée de l'option.

Jared Green

Démission	Toutes les UAR, les UANR et options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Cessation d'emploi pour motif valable	Toutes les UAR, les UANR et options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Cessation d'emploi sans motif valable	Il aura droit à un montant forfaitaire correspondant à 18 mois de sa rémunération établie d'après le salaire annuel et la prime cible à court terme. Les prestations aux termes d'une assurance maladie, d'une assurance soins dentaires et autres prestations du genre seront maintenues jusqu'à concurrence de 18 mois. Les UAR et les UANR dont les droits ne sont pas acquis sont perdues à la date de cessation d'emploi. Les options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Changement de contrôle	Si un changement de contrôle devait survenir quant à la propriété de la société, de telle sorte qu'une partie acquiert 50 pour cent ou plus des titres comportant droit de vote, M. Green pourrait choisir de mettre fin à son emploi pour un « motif valable », au sens qui est donné à ce terme ci-dessous, dans les 24 mois qui suivent ces changements et recevoir une somme correspondant à 18 mois de sa rémunération établie d'après son salaire annuel et la prime cible à court terme alors fixée. Les prestations aux termes d'une assurance maladie, d'une assurance soins dentaires et autres prestations du genre seront maintenues jusqu'à concurrence de 18 mois. Les droits non acquis sous-jacents aux UAR et aux UANR qui ont été attribuées avant le changement de contrôle sont réputés être acquis à la date de cessation d'emploi, et le règlement a lieu dans l'hypothèse d'un facteur de rendement de 1,0. Les droits non acquis sous-jacents aux options d'achat d'actions qui ont été attribuées avant le changement de contrôle sont réputés être acquis à la date de cessation d'emploi et doivent être exercés a) dans les six mois qui suivent la date de cessation d'emploi; ou b) dans la période de dix ans suivant la date d'attribution initiale, selon la première de ces occurrences à survenir.
Retraite	M. Green aura le droit de prendre sa retraite le 11 mai 2030. Se reporter à la rubrique « Prestations aux termes d'un régime de retraite » pour plus de précisions sur les prestations auxquelles il a droit. Si M. Green demeure à l'emploi de la société et se qualifie à un départ à la retraite anticipé aux termes des régimes d'UAR et d'UANR, ses droits sous-jacents aux UAR et aux UANR seront acquis normalement, assortis de paiements proportionnels fondés sur ses années de service jusqu'à sa date de départ à la retraite. Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées jusqu'à leur expiration; toutefois, les options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues. S'il demeure à l'emploi de la société et se qualifie à un départ à la retraite à l'âge normal, ses droits sous-jacents aux UAR et aux UANR seront acquis normalement et demeureront admissibles à un paiement intégral. Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées jusqu'à leur expiration, et les options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis continuent de s'acquérir et peuvent être exercées jusqu'à leur expiration.

Archie Collins

Démission	Toutes les UAR, les UANR et options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Cessation d'emploi pour motif valable	Toutes les UAR, les UANR et options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Cessation d'emploi sans motif valable	Il aura droit à un montant forfaitaire correspondant à 18 mois de sa rémunération établie d'après le salaire annuel et la prime cible à court terme. Les prestations aux termes d'une assurance maladie, d'une assurance soins dentaires et autres prestations du genre seront maintenues jusqu'à concurrence de 18 mois. Les UAR et les UANR dont les droits ne sont pas acquis sont perdues conformément au texte des régimes applicables. Les options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Changement de contrôle	Si un changement de contrôle devait survenir quant à la propriété de la société, de telle sorte qu'une partie acquiert 50 pour cent ou plus des titres comportant droit de vote, M. Collins pourrait choisir de mettre fin à son emploi pour un « motif valable », au sens qui est donné à ce terme ci-dessous, dans les 24 mois qui suivent ces changements et recevoir une somme correspondant à 18 mois de sa rémunération établie d'après son salaire annuel et la prime cible à court terme alors fixée. Les prestations aux termes d'une assurance maladie, d'une assurance soins dentaires et autres prestations du genre seront maintenues jusqu'à concurrence de 18 mois. Les droits non acquis sous-jacents aux UAR et aux UANR qui ont été attribuées avant la date du changement de contrôle sont réputés acquis à la date de cessation d'emploi. Le comité peut, à sa discrétion, appliquer des exigences liées au rendement aux UAR. Les droits non acquis sous-jacents aux options d'achat d'actions qui ont été attribuées avant le changement de contrôle sont réputés être acquis à la date de cessation d'emploi et doivent être exercés a) dans les six mois qui suivent la date de cessation d'emploi; ou b) dans la période de dix ans suivant la date d'attribution initiale, selon la première de ces occurrences à survenir.
Retraite	M. Collins a le droit, depuis le 30 septembre 2021, de prendre sa retraite sans que ses prestations de retraite soient réduites. Se reporter à la rubrique « Prestations aux termes d'un régime de retraite » pour plus de précisions sur les prestations auxquelles il a droit. Les droits sous-jacents aux UAR et aux UANR qui ne sont pas acquis continueront de pouvoir être entièrement acquis après le départ à la retraite et les UAR demeureront assujetties aux critères de rendement applicables. Les droits sous-jacents aux options d'achat d'actions qui ne sont pas acquis continueront d'être acquis entièrement dans le cours normal après son départ à la retraite et continueront de pouvoir être exercés pendant toute la durée de l'option.

Karen Hutt

Démission	Toutes les UAR, les UANR et options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Cessation d'emploi pour motif valable	Toutes les UAR, les UANR et options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Cessation d'emploi sans motif valable	Il aura droit à un montant forfaitaire correspondant à 18 mois de sa rémunération établie d'après le salaire annuel et la prime cible à court terme. Les prestations aux termes d'une assurance maladie, d'une assurance soins dentaires et autres prestations du genre seront maintenues jusqu'à concurrence de 12 mois. Les UAR et les UANR dont les droits ne sont pas acquis sont calculées de façon proportionnelle jusqu'à la date de cessation d'emploi et sont réglées à la fin de la période de rendement applicable, sous réserve de l'atteinte des critères de rendement applicables. Les options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Changement de contrôle	Si un changement de contrôle devait survenir quant à la propriété de la société et qu'il est mis fin à l'emploi de M ^{me} Hutt sans motif valable ou que cette dernière donne sa démission avec « motif valable », selon ce qui est stipulé dans son contrat d'emploi et ci-dessous, dans les 24 mois qui suivent le changement de contrôle, M ^{me} Hutt est en droit de recevoir une somme correspondant à 18 mois de sa rémunération établie d'après son salaire annuel et sa prime cible à court terme. Les prestations aux termes d'une assurance maladie, d'une assurance soins dentaires et autres prestations du genre seront maintenues jusqu'à concurrence de 12 mois. Les droits non acquis sous-jacents aux UAR et aux UANR qui ont été attribuées avant le changement de contrôle sont réputés être acquis à la date de cessation d'emploi, et le règlement a lieu dans l'hypothèse d'un facteur de rendement de 1,0. Les droits non acquis sous-jacents aux options d'achat d'actions qui ont été attribuées avant le changement de contrôle sont réputés être acquis à la date de cessation d'emploi et doivent être exercés a) dans les six mois qui suivent la date de cessation d'emploi; ou b) dans la période de dix ans suivant la date d'attribution initiale, selon la première de ces occurrences à survenir.
Retraite	M ^{me} Hutt participe au régime de retraite à cotisations déterminées et a le droit, depuis le 30 novembre 2021, de prendre sa retraite. Se reporter à la rubrique « Prestations aux termes d'un régime de retraite » pour plus de précisions sur les prestations auxquelles il a droit. Les droits sous-jacents aux UAR et aux UANR qui ne sont pas acquis continueront de pouvoir être entièrement acquis après le départ à la retraite et les UAR demeureront assujetties aux critères de rendement applicables. Les droits sous-jacents aux options d'achat d'actions qui ne sont pas acquis continueront d'être acquis entièrement dans le cours normal après son départ à la retraite et continueront de pouvoir être exercés pendant toute la durée de l'option.

Helen Wesley

Démission	Toutes les UAR, les UANR et options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Cessation d'emploi pour motif valable	Toutes les UAR, les UANR et options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Cessation d'emploi sans motif valable	Elle aura droit à un montant forfaitaire correspondant à 18 mois de sa rémunération établie d'après le salaire annuel et la prime cible à court terme. Les prestations aux termes d'une assurance maladie, d'une assurance soins dentaires et autres prestations du genre seront maintenues jusqu'à concurrence de 12 mois. Les UAR et les UANR dont les droits ne sont pas acquis sont calculées de façon proportionnelle jusqu'à la date de cessation d'emploi et sont réglées à la fin de la période de rendement applicable, sous réserve de l'atteinte des critères de rendement applicables. Les options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Changement de contrôle	Si un changement de contrôle devait survenir quant à la propriété de la société, de telle sorte qu'une partie acquiert 50 pour cent ou plus des titres comportant droit de vote, M ^{me} Wesley pourrait choisir de mettre fin à son emploi pour un « motif valable », au sens qui est donné à ce terme ci-dessous, dans les 24 mois qui suivent ces changements et recevoir une somme correspondant à 18 mois de sa rémunération établie d'après son salaire annuel et la prime cible à court terme alors fixée. Les prestations aux termes d'une assurance maladie, d'une assurance soins dentaires et autres prestations du genre seront maintenues jusqu'à concurrence de 12 mois. Les droits non acquis sous-jacents aux UAR et aux UANR qui ont été attribuées avant le changement de contrôle sont réputés être acquis à la date de cessation d'emploi, et le règlement a lieu dans l'hypothèse d'un facteur de rendement de 1,0. Les droits non acquis sous-jacents aux options d'achat d'actions qui ont été attribuées avant le changement de contrôle sont réputés être acquis à la date de cessation d'emploi et doivent être exercés a) dans les six mois qui suivent la date de cessation d'emploi; ou b) dans la période de dix ans suivant la date d'attribution initiale, selon la première de ces occurrences à survenir.
Retraite	M ^{me} Wesley participe au régime de retraite à cotisations déterminées et a le droit, depuis le 28 juin 2024, de prendre sa retraite. Se reporter à la rubrique « Prestations aux termes d'un régime de retraite » pour plus de précisions sur les prestations auxquelles elle a droit. Si M ^{me} Wesley demeure à l'emploi de la société et se qualifie à un départ à la retraite anticipé aux termes des régimes d'UAR et d'UANR, ses droits sous-jacents aux UAR et aux UANR seront acquis normalement, assortis de paiements proportionnels fondés sur ses années de service jusqu'à sa date de départ à la retraite. Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées jusqu'à leur expiration; toutefois, les options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont perdues. Si elle demeure à l'emploi de la société et se qualifie à un départ à la retraite à l'âge normal, ses droits sous-jacents aux UAR et aux UANR seront acquis normalement et demeureront admissibles à un paiement intégral. Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées jusqu'à leur expiration, et les options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis continuent de s'acquérir et peuvent être exercées jusqu'à leur expiration.

Actions pouvant être émises aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau suivant fournit des renseignements sur les actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions et du régime d'achat d'actions ordinaires des employés au 31 décembre 2025. Il n'y a aucun régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres qui n'ait pas été approuvé par les actionnaires.

Catégorie de régime	A)	B)	C)
	Nombre d'actions devant être émises lors de l'exercice des options en cours	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (\$)	Nombre d'actions restant à émettre aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des actions indiquées dans la colonne A)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les actionnaires			
Régime d'options d'achat d'actions de la haute direction	4 116 481	52,03	1 295 935
Régime d'achat d'actions ordinaires des employés	s.o.	s.o.	1 305 279
Total	4 116 481	52,03	2 601 214

ANNEXES

Dans cette section

Annexe A - Résolution modifiant le régime d'achat d'actions ordinaires des employés	127
Annexe B - Résolution modifiant le régime d'options d'achat d'actions de la haute direction	127
Annexe C - Charte du conseil d'administration d'Emera Incorporated	128

ANNEXE A

Emera Incorporated (la « société »)

Résolution modifiant le régime d'achat d'actions ordinaires des employés

Il est résolu ce qui suit :

1. Le régime d'achat d'actions ordinaires des employés (le « régime ») d'Emera Incorporated (la « société ») sera modifié afin d'accroître le nombre maximal d'actions ordinaires de la société (les « actions ordinaires ») pouvant être émises dans le cadre du régime pour le faire passer de 7 000 000 d'actions ordinaires à 12 000 000 d'actions ordinaires, ce qui représente une hausse de 5 000 000 d'actions ordinaires, ce qui représente 1,64 pour cent du nombre total des actions émises et en circulation au 19 mars 2026.
2. Un nombre supplémentaire de 5 000 000 d'actions ordinaires seront réservées aux fins d'émission conformément aux modalités du régime.
3. Tout dirigeant ou administrateur de la société reçoit par les présentes l'autorisation et la directive de signer, sous le sceau de la société ou autrement, et de remettre tous les documents ou actes écrits et de prendre toutes les autres mesures qu'il juge nécessaires ou appropriées afin de donner effet aux modalités de la présente résolution, l'exercice d'un tel jugement constituant une preuve concluante de sa nécessité ou de son caractère approprié.

ANNEXE B

Emera Incorporated (la « société »)

Résolution modifiant le régime d'options d'achat d'actions de la haute direction

Il est résolu ce qui suit :

1. Le régime d'options d'achat d'actions de la haute direction (le « régime d'options d'achat d'actions ») de la société sera modifié afin d'accroître de 3 500 000 le nombre maximal d'actions ordinaires de la société (les « actions ordinaires ») pouvant être émises dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions pour le faire passer de 14 698 259 actions ordinaires à 18 198 259 actions ordinaires. Les 3 500 000 actions additionnelles représentent 1,14 pour cent du nombre total d'actions émises et en circulation au 19 mars 2026.
2. Tout dirigeant ou administrateur de la société reçoit par les présentes l'autorisation et la directive de signer, sous le sceau de la société ou autrement, et de remettre tous les documents ou actes écrits et de prendre toutes les autres mesures qu'il juge nécessaires ou appropriées afin de donner effet aux modalités de la présente résolution, l'exercice d'un tel jugement constituant une preuve concluante de sa nécessité ou de son caractère approprié.

ANNEXE C

Charte du conseil d'administration d'Emera Incorporated

Le conseil d'administration (le « conseil ») a pour principale responsabilité d'assurer la gérance et la gouvernance d'Emera Incorporated (« Emera ») en vue d'assurer la pérennité à long terme de la société en surveillant la gestion des activités.

Outre les pouvoirs énoncés dans les statuts constitutifs d'Emera, le conseil a les devoirs et responsabilités qui suivent.

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Le conseil assure la supervision des enjeux stratégiques auxquels Emera fait face et fournit des directives à leur égard.

Le conseil supervise un processus de planification stratégique en vue d'élaborer un plan stratégique qui devra être approuvé chaque année et qui tiendra compte, entre autres, des occasions d'affaires qui se présentent à la société et des risques auxquels sont exposées ses activités.

Le conseil passe en revue régulièrement la stratégie d'Emera, évalue le progrès réalisé dans le cadre du déploiement de la stratégie et examine les rajustements de la stratégie qu'il pourrait être nécessaire d'effectuer à l'occasion.

Le conseil examine et approuve les objectifs, les projets et les mesures sur le plan financier de la société, y compris les immobilisations et les dépenses importantes.

Le conseil étudie et approuve l'ensemble des acquisitions, aliénations, projets, plans d'affaires et budgets d'importance.

DURABILITÉ ET INTÉGRITÉ

Le conseil doit encadrer l'approche adoptée par la direction pour agir sur les répercussions, les risques et les occasions liés aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») d'Emera, qui revêtent une grande importance pour le rendement de l'entreprise et pour ses actionnaires clés.

Le conseil est composé d'une majorité d'« administrateurs indépendants », au sens donné à cette expression à l'occasion dans la législation applicable et dans les règles de toute bourse à laquelle les titres d'Emera sont inscrits aux fins de négociation.

Le président du conseil est un « administrateur indépendant » au sens donné à ce terme ci-dessus.

Le conseil examine et approuve le code de conduite du groupe de sociétés d'Emera applicable aux employés, aux dirigeants et aux administrateurs d'Emera, et à ceux de ses filiales et sociétés affiliées, ainsi qu'une procédure permettant de s'assurer du respect de ce code à l'échelle de la société.

Le conseil s'assure de l'intégrité du chef de la direction et des membres de la haute direction de même que de la promotion, par la direction, d'une culture d'intégrité à l'échelle de la société.

RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE DE RISQUES

Le conseil supervise la mise en œuvre, par la direction, des systèmes appropriés pour repérer, signaler et gérer les principaux risques liés aux activités d'Emera. Le conseil établit le profil de risque d'Emera et supervise sa gestion des risques en examinant :

- a) le repérage et l'évaluation périodiques des principaux risques d'Emera;
- b) le processus de surveillance et de rapport continu des principaux risques d'Emera;
- c) l'efficacité des mesures prises par Emera pour atténuer ses principaux risques;
- d) l'harmonisation de la gestion des risques avec le profil de risque d'Emera, sa stratégie et ses objectifs organisationnels, y compris l'affectation des fonds propres et des ressources.

Le conseil examine également le programme d'assurance annuel d'Emera et les risques non assurés ainsi que le plan de continuité des activités et le plan de reprise des activités en cas de désastre.

Le conseil reçoit des mises à jour régulières sur le statut des activités et des mesures liées à la gestion des risques.

Le conseil revoit les processus de la direction en mesure de garantir raisonnablement la conformité aux exigences juridiques et réglementaires applicables.

RELÈVE DE LA DIRECTION

Le conseil supervise les politiques et les pratiques permettant à la société d'attirer, de former et de fidéliser les ressources humaines requises par la société pour atteindre ses objectifs d'affaires.

Le conseil nomme les membres de la haute direction et leur délègue les pouvoirs nécessaires pour mener leurs activités.

Le conseil fixe les attentes à l'égard du rendement annuel et les objectifs que doit atteindre le chef de la direction et surveille le progrès effectué pour satisfaire à ces attentes.

Le conseil évalue le rendement et, à la suite d'un examen des recommandations formulées par le comité des ressources en personnel de direction et de rémunération, approuve la rémunération versée aux membres de la haute direction.

Le conseil supervise le programme de planification de la relève pour le poste de chef de la direction et les autres postes de direction clés à l'occasion.

FINANCES

Le conseil supervise les obligations de déclaration et de présentation de l'information financière auxquelles la société doit se conformer aux termes des lois, règlements, règles, politiques et autres exigences applicables.

Le conseil examine le rendement financier de la société et déclare des dividendes, s'il y a lieu.

Le conseil approuve la communication au public, au besoin, des états financiers, du rapport de gestion et des communiqués sur les résultats de la société préparés par la direction, et veille à ce que la société se conforme aux exigences en matière d'audit, de comptabilité et d'information applicables.

Le conseil s'assure de la qualité et de l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion d'Emera.

COMMUNICATIONS ET DIVULGATION PUBLIQUE DE LA SOCIÉTÉ

Le conseil examine et approuve une politique officielle sur la communication de l'information de la société et supervise les politiques et les processus permettant une communication publique exhaustive et appropriée dans des délais opportuns.

Le conseil supervise les systèmes permettant de recevoir les commentaires des parties prenantes et de passer en revue les commentaires reçus par la société.

RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Le conseil a la responsabilité de superviser les politiques et les pratiques en matière de gouvernance de la société et de maintenir une série de pratiques en matière de gouvernance qui s'appliquent précisément à la société.

Aux termes des statuts, les administrateurs nomment l'un d'eux en tant que président du conseil et celui-ci ne doit pas être un employé d'Emera ni un employé d'une des filiales ou sociétés affiliées d'Emera.

Le conseil établit les structures et les procédures appropriées pour permettre au conseil de fonctionner de façon indépendante de la direction et dans l'intérêt de la société et de ses actionnaires.

En vue de s'acquitter de son mandat, le conseil constitue des comités du conseil et leur délègue certaines fonctions. Chaque comité se doit d'avoir sa propre charte écrite. Malgré cette délégation, le conseil continue d'exercer sa fonction de surveillance et demeure ultimement responsable des fonctions qu'il a déléguées.

Le conseil supervise le processus de sélection des personnes qualifiées aux fins de nomination au conseil et approuve les critères de sélection permettant de trouver les candidats à un poste d'administrateur en tenant compte des compétences et des aptitudes que le conseil, dans son ensemble, devrait posséder.

Le conseil procède à une évaluation régulière du conseil, du président du conseil, des comités du conseil et de chaque administrateur.

Le conseil procède à une évaluation régulière de la rémunération des administrateurs.

Le conseil examine annuellement la présente charte pour s'assurer qu'elle traduit les responsabilités en matière de gérance du conseil de façon appropriée.



www.emera.com