

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Avis de convocation à l'assemblée annuelle
des actionnaires de 2021 qui aura lieu le
29 avril 2021

Le 2 mars 2021

ÉNONCÉS PROSPECTIFS

L'information prospective et les énoncés prospectifs qui figurent dans l'avis de convocation et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction relatifs à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2021 (la circulaire) ont pour but d'informer les actionnaires de la Société, les épargnants éventuels et les autres parties intéressées de l'évaluation que la direction fait des activités et des projets futurs de Capital Power. Cette information pourrait ne pas convenir à d'autres fins. En règle générale, dans la présente circulaire, l'information prospective est signalée par des termes comme « prévoir », « estimer », « projeter », « avoir l'intention de », « viser » et « s'attendre à » ou des termes similaires qui sous-entendent des résultats futurs, ou par l'emploi du futur ou du conditionnel.

L'information prospective qui figure dans les présentes porte notamment sur les éléments suivants :

- nos priorités et nos stratégies à long terme, y compris notre stratégie d'entreprise et nos stratégies relatives au développement durable, aux énergies renouvelables et au numérique;
- nos cibles quant aux résultats à atteindre à l'échelle de l'entreprise dans le contexte des changements climatiques, y compris la réduction du volume et de l'intensité des émissions et l'atteinte de la carboneutralité d'ici 2050, la modernisation et la réhabilitation de nos centrales Genesee (y compris l'abandon complet du charbon en 2023), l'achèvement du centre de conversion du carbone Genesee et l'application commerciale de technologies de conversion du carbone;
- les mesures que nous entendons prendre pour favoriser la diversité de la main-d'œuvre, y compris notre engagement à embaucher un nombre accru de femmes possédant les qualités requises et à rehausser l'équilibre entre les sexes dans l'entreprise, et pour adopter des cibles de diversité applicables à toute l'entreprise (y compris en ce qui a trait à la représentation des femmes et des membres des autres groupes désignés);
- nos objectifs de croissance des dividendes à long terme;
- les mesures que nous prenons en vue d'ajouter une capacité de production d'énergie renouvelable d'environ 425 MW à notre parc de centrales d'ici la fin de 2022;
- les mesures que nous prenons en vue de réduire les émissions au moyen de technologies d'assainissement de l'énergie, telles que les technologies de captage, d'utilisation et de stockage du carbone, y compris notre investissement dans C2CNT, la production prévue de nanotubes de carbone et les avantages qui en découlent pour les activités en aval;
- les mesures que nous prenons en vue d'entreprendre la production commerciale de nanotubes de carbone au centre de conversion du carbone Genesee;
- le départ de M. Lowry du conseil et la nomination de sa remplaçante, M^{me} Gardiner, à la présidence du conseil;
- les répercussions de la pandémie COVID-19 et la chute du prix du pétrole.

Ces énoncés sont fondés sur certaines hypothèses et analyses que la Société a posées ou faites à la lumière de son expérience et de sa perception des tendances historiques et futures, de la situation actuelle et des événements futurs prévus, ainsi que sur d'autres facteurs qu'elle estime appropriés. Les hypothèses principales portent sur les éléments suivants : (i) le prix de l'électricité et d'autres ressources énergétiques et le prix du carbone; (ii) les résultats; (iii) les perspectives et les occasions d'affaires, y compris la croissance et les projets d'immobilisations prévus; (iv) l'état et l'incidence des politiques, des lois et des règlements; (v) les taux d'imposition effectifs; (vi) la mise au point de technologies et leur efficacité.

Il n'est pas certain que les résultats ou les réalisations réels seront conformes aux attentes et aux prévisions de la Société, car plusieurs risques connus et inconnus et incertitudes pourraient faire

en sorte que les résultats effectivement obtenus diffèrent sensiblement de ceux que la Société a prévus. Les risques et incertitudes principaux comprennent (i) l'accessibilité et le rendement des centrales électriques, y compris les frais d'entretien, (ii) l'évolution du prix de l'électricité et du carbone sur les marchés où Capital Power exerce ses activités, (iii) le cadre réglementaire et le contexte politique, y compris les modifications des lois régissant la protection de l'environnement, les changements climatiques, la présentation de l'information financière et la structure du marché et des lois fiscales, (iv) les acquisitions et les projets d'aménagement, y compris l'échéancier et le coût des approbations des organismes de réglementation et des travaux de construction, (v) la mesure dans laquelle Capital Power pourra financer ses besoins en capitaux et son fonds de roulement actuels et futurs, (vi) l'évolution des prix sur le marché des produits énergétiques et le recours aux instruments dérivés, (vii) l'évolution des prix sur le marché et l'accessibilité du combustible, (viii) la mesure dans laquelle il sera possible de réaliser les avantages escomptés des acquisitions, (ix) les limites inhérentes à l'examen que fait la Société de biens visés par une acquisition, (x) l'évolution de la conjoncture économique et du contexte concurrentiel, (xi) l'évolution de l'efficacité et du coût des technologies et la mise au point de nouvelles technologies, de nouveaux produits, services et programmes écoénergétiques, et (xii) les risques et incertitudes examinés à la rubrique « Risques et gestion des risques » de notre rapport annuel intégré daté du 18 février 2021 pour l'exercice clos le 31 décembre 2020.

Le lecteur est prié de ne pas se fier indûment aux énoncés prospectifs, qui sont valables uniquement à la date où ils ont été faits. Sauf si la loi l'exige, la Société ne s'engage aucunement à mettre à jour ou à réviser publiquement les énoncés prospectifs afin de tenir compte de changements dans ses attentes ou de l'évolution des faits, des conditions ou des circonstances sur lesquels les énoncés en question sont fondés.

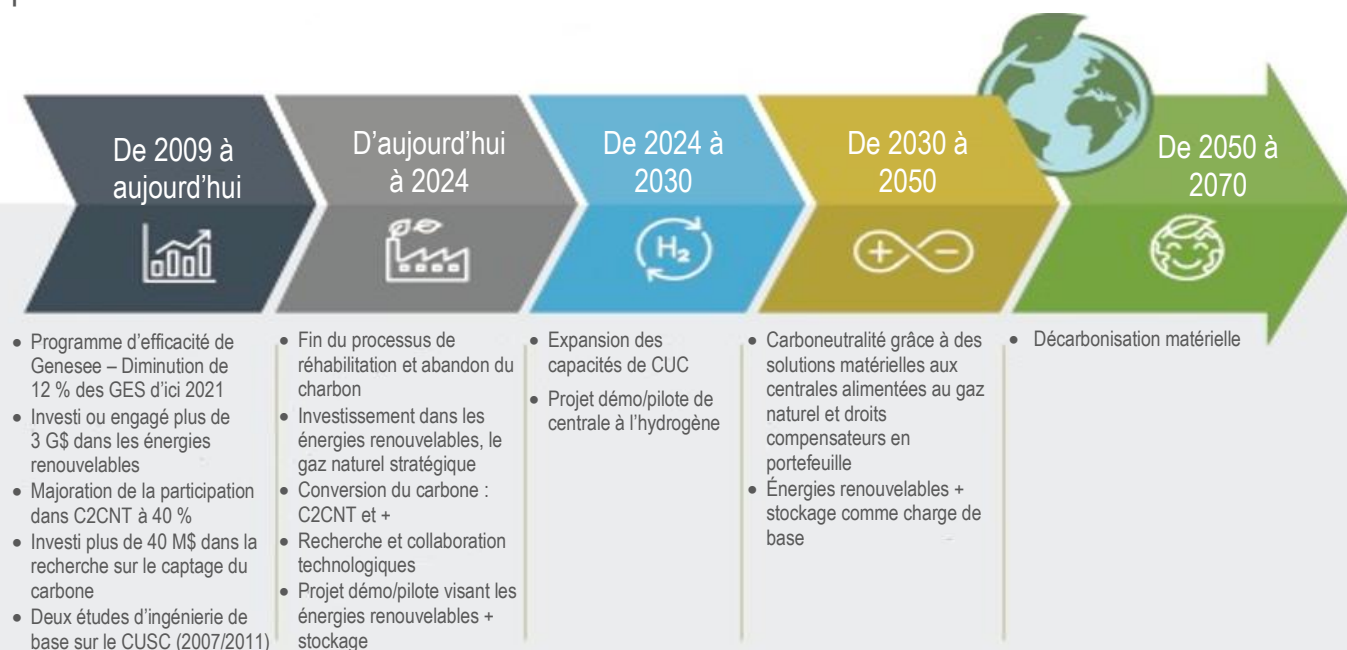
Énergie responsable pour demain

Capital Power est un producteur d'électricité de gros nord-américain axé sur la croissance dont la stratégie est axée sur l'énergie durable. Son siège social se trouve à Edmonton, en Alberta. Elle construit, détient en propriété et exploite des centrales de production d'électricité à l'échelle des entreprises de services publics de haute qualité qui sont notamment alimentées par des sources d'énergie renouvelable, comme l'énergie éolienne, l'énergie solaire et la chaleur résiduelle, ainsi que par des sources thermiques, comme le gaz naturel et le charbon. **Elle a également fait des investissements considérables dans les technologies de captage et d'utilisation du carbone dans le but de réduire son empreinte de carbone et elle est déterminée à faire en sorte que ses centrales cessent d'être alimentées au charbon d'ici 2023.**

Capital Power est propriétaire d'une capacité de production d'électricité de plus de 6 500 mégawatts (MW) dans 28 centrales situées en Amérique du Nord. En outre, elle est propriétaire d'une capacité de production d'électricité à partir de sources d'énergie renouvelable d'environ 425 MW et tirera une capacité supplémentaire de 560 MW des groupes 1 et 2 de Genesee qui, une fois terminé le processus de réhabilitation, qui est bien avancé, fonctionneront selon la technologie à cycle combiné alimenté au gaz naturel, en Alberta et en Caroline du Nord.

Alimentée pour l'avenir

Alimentée pour demain, Capital Power est résolue à créer des solutions fiables, rentables et innovantes à l'appui d'un futur durable. Nous faisons tout en notre pouvoir pour transformer la production d'électricité par l'expansion et l'évolution continues des centrales au gaz naturel et aux énergies renouvelables au sein de notre portefeuille, ainsi que par le déploiement et l'utilisation de technologies de conversion du carbone de pointe à l'échelle mondiale.

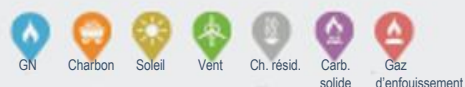


Producteur d'électricité nord-américain axé sur la croissance

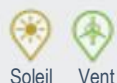
- Engagement à conserver une note de crédit de bonne qualité
- Réserve solide de possibilités de conclure des contrats porteurs de croissance – plus de 6 500 MW de capacité en exploitation détenue en propriété et environ 425 MW de capacité de production d'électricité à partir de sources d'énergie renouvelable et 560 MW de capacité supplémentaire à partir des groupes 1 et 2 de Genesee qui, une fois terminé le processus de réhabilitation, qui est bien avancé, fonctionneront selon la technologie à cycle combiné alimenté au gaz naturel, en Alberta et en Caroline du Nord
- Historique de croissance du dividende – indication quant à la croissance de 7 % en 2021 et de 5 % en 2022
- Proportion considérable des centrales liées par contrat dans le portefeuille
- Parc jeune doté d'immobilisations de longue durée situées dans divers emplacements géographiques

Centrales en exploitation

En exploitation



À un stade d'aménagement avancé



Capital Power en chiffres

Capacité totale détenue en propriété

6 500 MW*

Énergies renouvelables (stade d'aménagement avancé)

425 MW*

en Alberta et
en Caroline du Nord

Capacité supplémentaire de

560 MW*

des groupes 1 et 2 de Genesee en
Alberta, une fois terminé le
processus de réhabilitation

28*

centrales



780*

employés



*en date de février 2021

Leadership reconnu sur le plan des questions ESG

En 2020, le président du conseil de Capital Power, Don Lowry, a reçu le Prix du Mérite de l'Institut des administrateurs de sociétés en reconnaissance de l'excellence de sa présidence du conseil d'administration. Pour la troisième année consécutive en 2021, Capital Power a été citée par l'Ethisphere Institute, chef de file mondial de la définition et de la promotion des normes de pratiques commerciales éthiques, comme l'une des sociétés les plus éthiques au monde. Nous sommes l'une des neuf sociétés du secteur de l'énergie et des services publics au monde à avoir obtenu une telle reconnaissance.

Nous avons été reconnus comme l'un des meilleurs employeurs de l'Alberta en 2020, de sorte que c'est la cinquième année consécutive que Canada's Top 100 Employers reconnaît la valeur des programmes que nous offrons à nos employés. En outre, nous avons été récemment cités parmi les meilleurs employeurs du Canada pour les jeunes (2020) pour la deuxième fois dans le cadre d'un concours distinct également administré par Canada's Top 100 Employers. Nous avons également figuré sur la liste *Women Lead Here* inaugurale du magazine *Report on Business* du quotidien *The Globe and Mail*, qui reconnaît les entreprises qui facilitent et appuient la diversité hommes-femmes au sein de leur équipe de haute direction.

Voici d'autres mentions décernées à Capital Power en reconnaissance de son leadership en matière d'ESG :

- **elle a obtenu d'excellentes notes pour la gestion de l'eau et des changements climatiques :**
A- pour l'information sur les changements climatiques et
B pour l'évaluation de la sécurité de l'eau
- **elle a surpassé l'objectif de 30 % qu'elle s'était fixée : la représentation féminine au sein du conseil et de la haute direction atteint 44 % et 43 %, respectivement**
- **elle a été reconnue comme la meilleure société de production d'énergie responsable pour les questions ESG en 2020 au Canada par Capital Finance International (CFI)**
- **elle a obtenu le prix Gavel 2019 de la SSGG pour la meilleure information sur la gouvernance et les pratiques de rémunération des hauts dirigeants**
- **elle était parmi les finalistes en lice en 2020 pour deux prix octroyés par S&P Global Platts Energy, soit « Excellence – Électricité » et « Ensemble des réalisations », sur 300 nominations provenant de 43 pays dans le monde**

Nos actions sont négociées à la Bourse de Toronto sous le symbole CPX. Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez notre site Web | www.capitalpower.com



Table des matières

LETTRE AUX ACTIONNAIRES	3
AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2021	5
CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION	6
1. Renseignements sur l'assemblée des actionnaires	7
Exercice du droit de vote	7
QUI PEUT VOTER	7
COMMENT VOTER	7
Points à l'ordre du jour de l'assemblée	10
Renseignements sur les candidats à l'élection au conseil	12
RÈGLEMENT RELATIF À L'AVIS PRÉALABLE	13
NOTRE POLITIQUE SUR L'ÉLECTION À LA MAJORITÉ DES ADMINISTRATEURS	13
PROFILS DES ADMINISTRATEURS	14
PRÉSENCE AUX RÉUNIONS ET COMPOSITION DES COMITÉS	22
AUTRES CONSEILS AUXQUELS UN CANDIDAT SIÈGE AVEC D'AUTRES ADMINISTRATEURS	22
FORMATION DES ADMINISTRATEURS	23
2. Gouvernance	24
Gouvernance au sein de Capital Power	24
ENCADREMENT DES QUESTIONS ESG	24
PRATIQUES DE GOUVERNANCE	26
Renseignements sur le conseil	27
RÔLE ET RESPONSABILITÉS	29
ORIENTATION ET PERFECTIONNEMENT PERMANENT	31
RECRUTEMENT, ÉVALUATIONS ET MANDAT	32
RELATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES	36
PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	36
Comités du conseil	37
COMITÉ D'AUDIT	37
COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES, DE LA CULTURE D'ENTREPRISE ET DE LA GOUVERNANCE (LE COMITÉ RHCG) ⁰	39
COMITÉ DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'ENVIRONNEMENT (LE COMITÉ SSE)	42
3. Rémunération	44
Rémunération des administrateurs	44
Analyse de la rémunération	44
DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION	44

PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISIONS	44
ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION.....	44
Détails de 2020	46
TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	46
VENTILATION DE LA RÉMUNÉRATION GAGNÉE	47
ACTIONNARIAT	48
Rémunération des hauts dirigeants.....	50
Lettre aux actionnaires.....	50
PRATIQUES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION.....	53
Analyse de la rémunération	54
DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION	54
PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISIONS	58
ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION.....	60
ÉVALUATION DU RENDEMENT.....	67
DÉCISIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION POUR 2020	69
RENDEMENT DES ACTIONS	75
Détails de 2020	77
TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION	77
ATTRIBUTIONS FAITES DANS LE CADRE DES RÉGIMES INCITATIFS.....	79
RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES.....	80
PRESTATIONS DE RETRAITE	82
AUTRES AVANTAGES SOCIAUX.....	84
CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE	85
4. Renseignements supplémentaires	86
Annexe A	87
Mandat du conseil d'administration	87
Annexe B	92
Contrats de travail – Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle.....	92

Lettre aux actionnaires

Le 2 mars 2021

Aux actionnaires,

L'année 2020 a été une année sans précédent pour Capital Power. Elle nous a permis de démontrer notre résilience face aux défis posés par la pandémie de COVID-19. Malgré les difficultés que cela a engendrées, notre conseil et notre équipe de haute direction sont restés concentrés sur l'exécution de notre plan stratégique, qui consiste à continuer d'accroître la valeur de la participation des épargnants, à harmoniser nos intérêts avec ceux de nos parties intéressées et à continuer d'exercer notre leadership dans le domaine de l'aménagement de projets énergétiques responsables à l'appui d'un avenir durable.

COVID-19

La pandémie de COVID-19 continue de toucher tous et chacun dans le monde entier. Comme toujours, la responsabilité première de Capital Power est d'assurer la sécurité et le bien-être de ses employés et des membres de leur famille, tout en leur permettant de continuer à fournir sans interruption un service de grande qualité.

Depuis mars 2020, pour l'ensemble du personnel du siège social et des centrales non essentielles, Capital Power a pris des mesures pour instaurer le télétravail, aidé les employés à évaluer l'ergonomie de leur poste de travail à domicile et incité les cadres à faire preuve de souplesse à l'égard des employés qui devaient composer avec l'école à domicile, les soins à donner à des personnes âgées et les autres perturbations provoquées par notre passage rapide au télétravail. Du jour au lendemain, de nombreux employés ont commencé à faire du télétravail et Capital Power leur a très rapidement fourni les systèmes et les outils dont ils avaient besoin pour travailler de manière sûre et efficace. Une fois que la sécurité de chacun a été assurée, nous nous sommes concentrés sur l'engagement, la productivité, la résilience et le bien-être des employés. La Société a fourni diverses ressources aux responsables, lancé des ressources d'apprentissage, sondé le pouls de sa main-d'œuvre et mis sur pied un groupe de réflexion chargé de nous aider à évaluer la santé mentale et la productivité de nos employés pour pouvoir, au besoin, leur offrir de l'aide supplémentaire.

Pour assurer la sécurité des employés et des entrepreneurs qui ont continué à travailler dans nos centrales essentielles, nous avons conçu de nouveaux horaires de travail à effectif réduit, qui leur ont permis d'effectuer le travail comme il se devait tout en respectant les règles de distanciation physique. En outre, avant d'entrer dans nos centrales, chaque employé devait remplir un questionnaire sur la COVID-19 et faire prendre sa température. Nous avons également fourni des masques à tous les employés des centrales et avons rendu leur utilisation obligatoire à partir du mois d'avril. (Vous trouverez de plus amples renseignements sur la manière dont nous avons continué à fournir un service fiable tout au long de la pandémie de COVID-19 dans notre rapport annuel intégré 2020 publié en février 2021).

En prévision des difficultés qui découleraient de la pandémie de COVID-19, en février 2020, Capital Power a retenu les services de fournisseurs de télémedecine qui ont permis aux membres de son personnel et à leur famille d'avoir accès virtuellement à des professionnels de la santé.

La pandémie a aussi fait en sorte que le conseil et ses comités ont dû tenir leurs réunions virtuellement. En outre, le conseil a dû accroître la fréquence de ses réunions et, de surcroît, le chef de la direction et le président du conseil ont dû multiplier leurs échanges de telle sorte que les administrateurs soient tenus informés de sujets tels que les protocoles de gestion de la COVID-19, la sécurité des employés et les plans d'urgence.

Encadrement des questions d'environnement, de société et de gouvernance (ESG)

Le conseil, à titre indépendant, surveille les activités de notre entreprise, ce qui comprend l'encadrement des questions ESG et des autres pratiques touchant le développement durable. Nous sommes résolus à assurer la résilience de Capital Power en vue de l'avenir. Notre parcours vers la décarbonisation exige des investissements de plusieurs millions de dollars et une stratégie à facettes multiples. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la surveillance des questions ESG exercée par le conseil, veuillez vous reporter à la page 24.

Ressources humaines et culture d'entreprise

Notre succès actuel et futur dépend de la mesure dans laquelle nous pourrions continuer à intéresser une main-d'œuvre diversifiée et engagée connaissant les techniques actuelles et les nouvelles techniques nécessaires pour soutenir notre entreprise et assurer notre carboneutralité nette future, et le fidéliser.

Au chapitre des ressources humaines, nos priorités sont les suivantes :

- Soutenir l'épanouissement des employés par le développement d'aptitudes et de compétences essentielles qui soutiennent la stratégie et les besoins commerciaux à long terme de l'entreprise;

- Développer la relève au sein de la direction par la planification et des promotions progressives;
- Offrir aux employés une expérience intéressante grâce à notre culture d'entreprise, à des possibilités d'avancement et à des avantages liés au mode de vie
- Stimuler le passage au numérique au sein de l'entreprise par l'évolution des fonctions et le renforcement des compétences des employés
- Accroître la diversité de notre main-d'œuvre en considérant un bassin de candidats externes plus divers.

Pour mieux refléter ces priorités, en octobre 2020, notre comité de gouvernance, de rémunération et des mises en candidature (le comité GRC) a changé de nom pour devenir le comité des ressources humaines, de la culture d'entreprise et de la gouvernance (le comité RHCG) et a donné plus d'ampleur à son mandat sur le plan de la surveillance de la planification de la relève, de la culture d'entreprise, de l'engagement en milieu de travail, de l'inclusion et de la diversité.

Transition à la présidence du conseil

Le 19 février 2021, la Société a annoncé que M. Lowry, ayant atteint le nombre maximal d'années pendant lesquelles il pouvait siéger au conseil, quitterait le conseil à l'assemblée annuelle après l'avoir présidé avec brio pendant 12 ans. Elle a également annoncé que le conseil avait nommé Jill Gardiner en remplacement de Donald Lowry; M^{me} Gardiner entrera en fonction immédiatement après l'assemblée annuelle si elle est réélue par les actionnaires. Capital Power tient à exprimer sa profonde gratitude à M. Lowry pour son apport exceptionnel et le leadership dont il a fait preuve et se réjouit de pouvoir compter sur M^{me} Gardiner.

Notre assemblée annuelle des actionnaires de 2021

Capital Power Corporation tiendra son assemblée annuelle des actionnaires de 2021 à la Tour EPCOR à Edmonton, en Alberta, à 13 h (heure avancée des Rocheuses) le 29 avril 2021.

Vous trouverez ci-joint l'avis de convocation de même que la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, qui décrivent les questions à l'ordre du jour de l'assemblée et qui donnent des renseignements importants au sujet de l'exercice des droits de vote et d'autres questions afin de vous aider à décider comment voter.

Comme la COVID-19 sévit toujours, Capital Power reste déterminée à faire sa part pour assurer la sécurité de ses employés et de ses parties intéressées. Pour limiter la propagation de la COVID-19, les actionnaires sont fortement encouragés à voter par procuration. Les personnes intéressées pourront écouter en direct une webémission sur notre site Web (www.capitalpower.com). Nous archiverons également la webémission sur notre site Web après l'assemblée.

Les actionnaires qui souhaitent voter en personne pourront le faire. Toutefois, veuillez noter que Capital Power sera tenue de restreindre l'accès selon le principe du premier arrivé pour se conformer aux restrictions relatives aux rassemblements imposées par le gouvernement de l'Alberta. Les actionnaires et les autres personnes qui prévoient assister à l'assemblée devront se conformer aux mesures que la Société impose aux visiteurs en période de COVID-19, y compris porter le masque fourni par Capital Power pendant l'assemblée, faire prendre sa température et signer une lettre confirmant qu'ils ne présentent pas de symptômes de COVID-19, qu'ils n'ont pas été en contact avec une personne qui présentait des symptômes de COVID-19 ou était en quarantaine, qu'ils n'ont pas voyagé en dehors du Canada au cours des 14 jours précédents et n'ont pas été en contact avec une personne ayant voyagé en dehors du pays au cours des 14 jours précédents. D'autres restrictions pourraient s'ajouter selon l'évolution des consignes de santé publique.

La Société ne traitera que des points à l'ordre du jour à l'assemblée. Après l'assemblée, il n'y aura aucun exposé ni aucune période de questions complémentaire.

Si vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec notre service des relations avec les épargnants, par téléphone, au 1 866 896-4636, ou par courriel, à l'adresse investor@capitalpower.com.

Nous vous remercions de votre appui indéfectible et vous encourageons à voter.

Sincères salutations,

le président du conseil,



Donald Lowry

le président et chef de la direction,



Brian Vaasjo

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2021

Nous vous invitons à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires de Capital Power Corporation de 2021.

Date et heure : Le jeudi 29 avril 2021
13 h, heure avancée des Rocheuses

Endroit : Tour EPCOR
10423, 101st Street N.W., 8^e étage
Edmonton (Alberta)

Les points à l'ordre du jour sont les suivants :

- recevoir nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 et le rapport des auditeurs y afférent;
- élire les administrateurs;
- nommer les auditeurs, dont la rémunération sera fixée par le conseil selon la recommandation du comité d'audit;
- voter à l'égard de notre démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants;
- délibérer de toute autre question qui pourrait être soumise à l'assemblée.

La circulaire de sollicitation de procurations de la direction donne des renseignements détaillés sur les points à l'ordre du jour de l'assemblée et sur le processus d'exercice des droits de vote.

Vous avez le droit de voter à l'assemblée si vous êtes propriétaire d'actions ordinaires de Capital Power Corporation le 16 mars 2021 à la fermeture des bureaux. Vous pouvez voter par procuration ou en personne à l'assemblée.

Veuillez vous reporter à la circulaire de sollicitation de procurations de la direction pour vous renseigner au sujet de l'assemblée. Nous vous encourageons à voter.

Par ordre du conseil,

la secrétaire générale de
Capital Power Corporation,



Colleen Legge

Edmonton (Alberta)
Le 2 mars 2021

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la circulaire) a été rédigée à l'intention des actionnaires qui sont propriétaires d'actions ordinaires de Capital Power le 16 mars 2021 à la fermeture des bureaux (la date de clôture des registres). En tant qu'actionnaire inscrit, vous avez le droit d'assister à notre assemblée annuelle de 2021 et d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions, en personne ou par procuration. Les actionnaires qui ne peuvent assister à l'assemblée peuvent tout de même exercer les droits de vote rattachés à leurs actions. Nous diffuserons une webémission en direct de l'assemblée sur notre site Web, puis nous y afficherons une transcription de l'assemblée et archiverons la webémission après la tenue de l'assemblée.

La direction sollicite votre procuration aux fins de l'assemblée. Nous prenons en charge tous les frais relatifs à la sollicitation des procurations.

Nous prévoyons commencer à poster l'avis d'accès électronique à la présente circulaire et aux autres documents relatifs à l'assemblée aux actionnaires inscrits vers le 24 mars 2021. Les actionnaires pourront aussi consulter la présente circulaire par voie électronique sur notre site Web vers la même date.

Sauf indication contraire, les renseignements donnés dans la présente circulaire sont valables en date du 2 mars 2021.

Sauf indication contraire, toutes les sommes sont exprimées en dollars canadiens.

Dans le présent document :

- *nous, nos, notre, la Société* et *Capital Power* désignent Capital Power Corporation;
- *vous, vos et votre* désignent l'actionnaire ou le porteur de nos actions ordinaires;
- *actions* ou *actions ordinaires* désignent les actions ordinaires de Capital Power.

Notre bureau principal et siège social est situé à Edmonton, en Alberta, à l'adresse suivante :

Capital Power Corporation
10423, 101st Street N.W.
12^e étage
Edmonton (Alberta)
Canada T5H 0E9

Nous avons recours à la procédure de notification et d'accès pour remettre les documents relatifs à l'assemblée à nos actionnaires inscrits et véritables. Les actionnaires inscrits reçoivent tout de même une procuration, et les actionnaires véritables reçoivent tout de même un formulaire d'instructions de vote, leur permettant de voter à l'assemblée annuelle. Les actionnaires inscrits et véritables reçoivent un avis leur indiquant comment s'y prendre pour obtenir la présente circulaire par voie électronique plutôt que d'en recevoir un exemplaire imprimé. Cette méthode est plus écologique, puisqu'elle contribue à réduire l'utilisation de papier et permet de réduire les frais d'impression et de mise à la poste. On pourra aussi consulter ces documents sur SEDAR (www.sedar.com) et sur notre site Web (www.capitalpower.com).

COMMENT OBTENIR UN EXEMPLAIRE IMPRIMÉ DES DOCUMENTS RELATIFS À L'ASSEMBLÉE

Les actionnaires inscrits et véritables peuvent demander un exemplaire imprimé de la présente circulaire, sans frais, à quelque moment que ce soit pendant la période d'un an suivant la date à laquelle celle-ci aura été déposée sur SEDAR.

Les actionnaires inscrits et véritables peuvent s'adresser à cette fin au service des relations avec les épargnants à quelque moment que ce soit avant l'assemblée par téléphone, au 1 866 896-4636 (en Amérique du Nord), ou par courriel, à l'adresse investor@capitalpower.com.

Les actionnaires inscrits et véritables qui souhaitent obtenir un exemplaire imprimé de la présente circulaire avant la date limite à laquelle ils doivent remplir et soumettre leur procuration ou leur formulaire d'instructions de vote et avant la date de l'assemblée, soit le 29 avril 2021, doivent nous faire parvenir leur demande avant le 19 avril 2021.

Veuillez noter que si vous demandez un exemplaire imprimé de la présente circulaire, vous ne recevrez pas une nouvelle procuration ou un nouveau formulaire d'instructions de vote; vous devez donc conserver la procuration ou le formulaire qui vous a été envoyé initialement pour pouvoir voter.

1. Renseignements sur l'assemblée des actionnaires

Exercice du droit de vote

QUI PEUT VOTER

Le tableau ci-dessous présente notre capital autorisé et le nombre d'actions en circulation en date de la présente circulaire :

Notre capital-actions	Nombre d'actions autorisées	Nombre d'actions en circulation
Actions ordinaires	Illimité	107 040 025
Action spéciale à droit de vote limité	1	1
Actions privilégiées	Illimité (les actions sont émises en séries)	39 000 000

Vous avez le droit de voter si vous êtes propriétaire d'actions ordinaires de Capital Power en date du 16 mars 2021 à la fermeture des bureaux. Chaque action ordinaire donne à son porteur le droit d'exprimer une voix.

La façon de voter varie selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire non inscrit (véritable) (voir la rubrique « Comment voter » ci-après).

Action spéciale à droit de vote limité

En date du 2 mars 2021, EPCOR est propriétaire de l'unique action spéciale à droit de vote limité en circulation. Cette action ne donne aucun droit de vote à la présente assemblée.

Actions privilégiées

Les porteurs d'actions privilégiées ont des droits de vote seulement dans les situations suivantes :

- la loi l'exige;
- cela fait partie des conditions rattachées à la catégorie d'actions;
- nous n'avons pas versé de dividendes pendant huit trimestres et l'assemblée des actionnaires a lieu pendant la période où il existe un arriéré de dividendes.

Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet des droits, des privilèges et des restrictions rattachés à nos diverses catégories d'actions dans notre notice annuelle de 2020.

COMMENT VOTER

Vous pouvez voter par procuration ou assister à l'assemblée et voter en personne. Voter par procuration signifie que vous donnez à une autre personne (votre fondé de pouvoir) le pouvoir de voter en votre nom à l'assemblée; il s'agit de la façon la plus simple de voter.

Vous pouvez désigner la personne de votre choix en tant que fondé de pouvoir. Il n'est pas nécessaire que cette personne soit un actionnaire, mais les droits de vote rattachés à vos actions seront exercés uniquement si votre fondé de pouvoir assiste à l'assemblée et vote en votre nom. Inscrivez le nom de la personne dans l'espace prévu à cette fin dans la procuration en caractères d'imprimerie. Si vous votez par procuration sans désigner de fondé de pouvoir, les représentants de Capital Power dont le nom figure dans la procuration agiront à ce titre.

Votre fondé de pouvoir doit exercer les droits de vote rattachés à vos actions conformément à vos instructions. En l'absence de telles instructions, il peut voter comme il le juge bon. Si vous ne donnez aucune instruction quant à l'exercice de vos droits de vote et que les représentants de Capital Power désignés dans la procuration sont vos fondés de pouvoir, ils voteront pour chacun des points à l'ordre du jour.

Si des modifications sont apportées aux points à l'ordre du jour ou si de nouveaux éléments sont proposés, votre fondé de pouvoir est autorisé à voter comme il le juge bon. Les représentants de Capital Power voteront à cet égard avec discernement.

Agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres

La Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare) est notre agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres. Computershare reçoit et compile les procurations pour notre compte. Les votes sont confidentiels et Computershare ne nous fait part que des résultats.

Actionnaires inscrits

Vous êtes un actionnaire inscrit si vos actions sont inscrites directement à votre nom auprès de Computershare, notre agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres.

Computershare a la liste de tous les actionnaires inscrits à la date de clôture des registres. Vous pouvez examiner cette liste à l'assemblée ou au bureau de Computershare, pendant les heures d'ouverture habituelles, à l'adresse suivante :

Société de fiducie Computershare du Canada
Home Oil Tower
324, 8th Avenue S.W., bureau 800
Calgary (Alberta) T2P 2Z2

Voter par procuration

Pour voter en ligne, rendez-vous sur le site www.voteendirect.com et suivez les instructions à l'écran. Ayez en main votre numéro de contrôle, qui figure au bas de votre procuration.

Pour voter par téléphone, composez le numéro sans frais 1 866 732-8683 au moyen d'un téléphone à clavier et suivez les instructions, en anglais ou en français. Ayez en main votre numéro de contrôle, qui figure au bas de votre procuration.

Pour voter par la poste, veuillez remplir, signer et dater la procuration conformément aux instructions qui y sont données et la poster dans l'enveloppe fournie à cette fin à l'adresse suivante :

Société de fiducie Computershare du Canada
À l'attention du service des procurations
100, avenue University, 8^e étage
Toronto (Ontario) M5J 2Y1

Votre vote sera comptabilisé uniquement si Computershare reçoit votre procuration remplie au plus tard le 27 avril 2021 à 13 h, heure avancée des Rocheuses (HAR). En cas d'ajournement de l'assemblée, Computershare doit recevoir votre procuration remplie au moins 48 heures avant le début de la reprise de l'assemblée. Le président de l'assemblée peut, à sa discrétion et sans avoir à donner d'avis, reporter la date limite pour le dépôt des procurations ou renoncer à appliquer la date limite en question.

Si vos actions sont immatriculées au nom de plusieurs personnes, toutes les personnes inscrites devront signer la procuration. Si vos actions sont immatriculées au nom d'une personne autre que vous ou au nom d'une société par actions, vous devrez fournir la preuve que vous avez l'autorisation de signer la procuration. Si vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements au sujet des documents requis, communiquez avec Computershare au 1 800 564-6253.

Voter en personne

Si vous prévoyez assister à l'assemblée et voter en personne, veuillez ne pas nous envoyer la procuration. Inscrivez-vous auprès d'un représentant de Computershare à votre arrivée à l'assemblée.

Si vous changez d'avis

Si vous avez déjà rempli et envoyé une procuration et que vous souhaitez la révoquer, vous pouvez procéder de l'une ou l'autre des façons suivantes :

- soumettre une autre procuration portant une date ultérieure;
- nous envoyer un avis de révocation écrit;
- remettre votre avis de révocation écrit au président de l'assemblée avant le début de celle-ci.

Faites parvenir votre nouvelle procuration remplie à l'adresse suivante :

Société de fiducie Computershare du Canada
À l'attention du service des procurations
100, avenue University, 8^e étage
Toronto (Ontario) M5J 2Y1

Computershare doit recevoir votre avis de révocation au plus tard le **28 avril 2021 à 13 h HAR** afin de révoquer votre ancienne procuration. En cas d'ajournement de l'assemblée, Computershare doit recevoir votre avis de révocation au moins 24 heures avant le début de la reprise de l'assemblée.

Vous (ou votre représentant autorisé) pouvez aussi demander que votre ancienne procuration soit révoquée en écrivant à notre secrétaire générale à l'adresse suivante :

Secrétaire générale
Capital Power Corporation
10423, 101st Street N.W.
12^e étage
Edmonton (Alberta) T5H 0E9

Notre secrétaire générale doit recevoir votre lettre au plus tard le **28 avril 2021 à 16 h HAR**. En cas d'ajournement de l'assemblée, elle doit recevoir la lettre au plus tard le jour ouvrable qui précède la date de la reprise à **16 h HAR**.

Actionnaires non inscrits

Vous êtes un actionnaire non inscrit (véritable) si vos actions sont détenues dans un compte au nom d'un prête-nom (par exemple une banque, un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire, une société de fiducie ou une autre institution). La plupart de nos actionnaires sont des actionnaires non inscrits.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions par l'intermédiaire de votre prête-nom ou en personne à l'assemblée. Vous pouvez également autoriser une autre personne à assister à l'assemblée et à y voter en votre nom (se reporter plus haut).

Voter par l'intermédiaire de votre prête-nom

Remplissez et signez le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé et renvoyez-le en suivant les instructions qui y sont indiquées. Votre prête-nom suivra vos instructions de vote et votera en votre nom. En outre, vous pouvez voter par téléphone ou en ligne en suivant les directives qui figurent dans votre formulaire d'instructions de vote. Veuillez vous assurer de donner vos instructions de vote au plus tard à la date limite qui y est stipulée.

Voter en personne

Si vous prévoyez assister à l'assemblée et y voter en personne, n'inscrivez aucune instruction de vote sur le formulaire d'instructions de vote. Inscrivez plutôt votre nom dans l'espace prévu à cette fin, signez le formulaire et renvoyez-le en vous assurant de bien suivre les instructions qui y sont indiquées.

Votre vote sera comptabilisé uniquement si vous assistez à l'assemblée et y votez en personne. Inscrivez-vous auprès d'un représentant de Computershare à votre arrivée à l'assemblée.

Si vous changez d'avis

Si vous avez déjà donné des instructions de vote ou des instructions à l'intention d'un fondé de pouvoir, communiquez avec votre prête-nom pour savoir comment les révoquer.

Points à l'ordre du jour de l'assemblée

Réception des états financiers

Nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 et le rapport des auditeurs y afférent, qui figurent dans notre rapport annuel intégré de 2020, seront présentés à l'assemblée annuelle. Vous pourrez en obtenir un exemplaire à l'assemblée ou en écrivant à notre secrétaire générale, Capital Power Corporation, 10423, 101st Street N.W., 12^e étage, Edmonton (Alberta) T5H 0E9, ou les consulter sur notre site Web (www.capitalpower.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

Élection des administrateurs

En tant que porteur d'actions ordinaires, vous serez appelé à voter à l'égard de neuf candidats à l'élection au conseil.

Le mandat des administrateurs prend fin à la prochaine assemblée annuelle ou au moment où leurs successeurs sont élus ou nommés. Les profils des administrateurs (à partir de la page 14) indiquent les compétences et l'expérience de ces derniers, le relevé de leurs présences aux réunions tenues en 2020, le nombre d'actions dont ils sont propriétaires et le nom des autres sociétés ouvertes au conseil desquelles ils siègent, le cas échéant.

Le comité des ressources humaines, de la culture d'entreprise et de la gouvernance (le comité RHCG) (auparavant, le comité de gouvernance, de rémunération et des mises en candidature) propose les neuf candidats suivants à l'élection au conseil. Ces candidatures ont été approuvées par le conseil :

Jill Gardiner	Robert Phillips
Doyle Beneby	Katharine Stevenson
Kelly Huntington	Keith Trent
Barry Perry	Brian Vaasjo
Jane Peverett	

Nomination des auditeurs

Vous serez appelé à voter à l'égard de la nomination de nos auditeurs externes. Le comité d'audit et le conseil proposent de nommer KPMG S.R.L./S.E.N.C.R.L. (KPMG) à titre d'auditeurs pour un mandat se terminant au moment de la prochaine assemblée annuelle. Le comité d'audit recommande la rémunération à verser à KPMG à l'examen et à l'approbation du conseil.

KPMG sont nos auditeurs depuis notre premier appel public à l'épargne, en 2009. Le tableau ci-dessous indique les honoraires que KPMG a facturés pour les exercices clos les 31 décembre 2020 et 2019.

(en millions de dollars)	2020	2019
Services d'audit	1,0 \$	1,1 \$
Comprend l'audit et l'examen des états financiers, les services fournis relativement aux documents devant être déposés en vertu des lois et des règlements et la rédaction de lettres d'accord présumé à l'intention des organismes de réglementation des valeurs mobilières.		
Services liés à l'audit	0,1 \$	0,1 \$
Comprend les services de certification et les services connexes qui ne sont pas compris dans les services d'audit.		
Services fiscaux	-	-
Comprend l'examen des déclarations de revenus, l'examen de questions touchant les vérifications fiscales et la planification fiscale.		
Autres honoraires	0,6 \$	0,4 \$
Les autres honoraires se rapportent aux services de consultation et de gestion des risques en matière d'exploitation et au travail effectué en vue de s'assurer que la Société se conforme aux lois et aux règlements autres que les lois et les règlements sur les valeurs mobilières		
Total	1,7 \$	1,6 \$

Vote à l'égard de notre démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants

Vous serez appelé à voter à l'égard de notre démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants (voir la rubrique « Rémunération des hauts dirigeants », qui commence à la page 50.)

Le conseil vous recommande de voter **pour** notre démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants :

IL EST RÉSOLU QUE, à titre consultatif et sans restreindre le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, les actionnaires approuvent la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants qui est décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de Capital Power qui leur a été remise avant la tenue de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2021.

À propos des résultats du vote

Les points à l'ordre du jour ne sont approuvés que si la majorité des voix des actionnaires sont exprimées en leur faveur.

Nous communiquons les résultats du vote à l'égard de chacun des points à l'ordre du jour dans les cinq jours suivant la tenue de l'assemblée annuelle et les déposons ensuite sur SEDAR (www.sedar.com).

Il s'agit d'un vote consultatif dont les résultats ne lieront pas le conseil. Le conseil assume pleinement la responsabilité des décisions qu'il prend à l'égard de la rémunération des hauts dirigeants et il tiendra compte des résultats du vote à l'avenir lorsqu'il examinera les questions relatives à la rémunération et prendra des décisions quant à la politique à adopter à cet égard. Nous souhaitons que le conseil remplisse l'obligation de rendre compte qui lui incombe envers vous. C'est pourquoi nous vous invitons à saisir cette occasion d'exprimer votre point de vue sur cette question importante.

Nous avons tenu notre premier vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants en 2012 et récidivé chaque année de 2013 à 2020, obtenant l'approbation des actionnaires dans une proportion allant de 91 % à 99 % des voix (92,80 % en 2020).

Si un grand nombre d'actionnaires s'opposent à la résolution, le conseil les rencontrera afin d'entendre leur point de vue. Le conseil publiera également un résumé des observations principales qu'il aura reçues et expliquera quelles modifications seront apportées, s'il y a lieu, au régime de rémunération. Le conseil publiera ce rapport le plus tôt possible, idéalement dans les six mois suivant la tenue du vote et avant la publication de la circulaire de l'année prochaine.

Autres questions

Vous serez également appelé à vous prononcer sur les autres questions qui pourraient être dûment soumises à l'assemblée. Nous ne sommes au courant d'aucune question de ce genre.

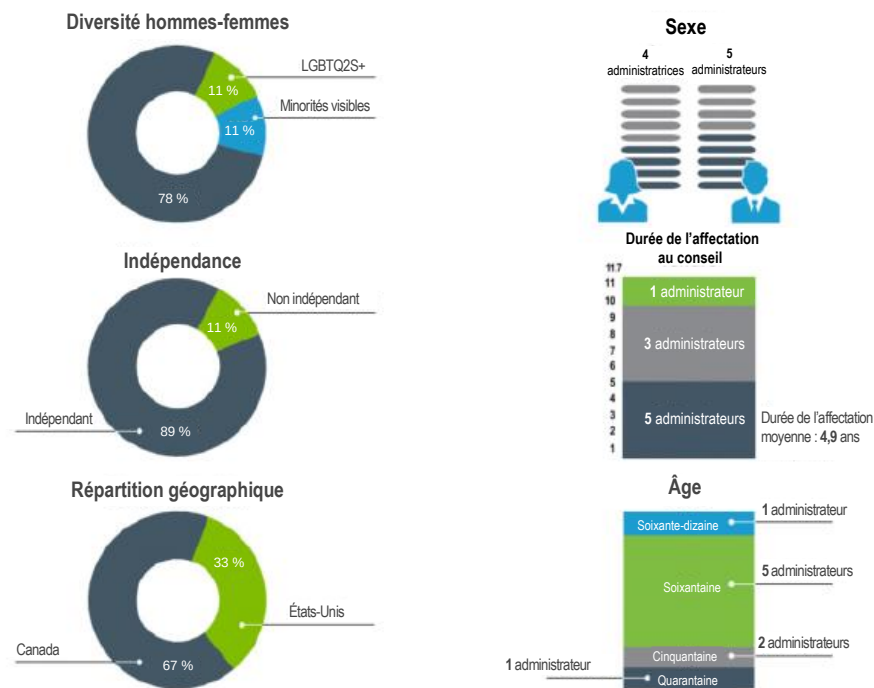
Renseignements sur les candidats à l'élection au conseil

Nos statuts stipulent que le conseil doit compter au moins trois et au plus 12 membres. Le conseil soumet la candidature de neuf administrateurs aux porteurs d'actions ordinaires.

Les membres du conseil ont une expérience solide en gouvernance de même que dans le secteur de la production d'électricité au Canada et aux États-Unis. Nous estimons que chacun d'entre eux est apte et disposé à remplir un mandat d'une durée d'un an.

Le conseil a établi que huit des neuf candidats à l'élection au conseil (environ 89 %) étaient indépendants au sens des lois sur les valeurs mobilières canadiennes, ce qui signifie qu'ils n'ont aucun lien important avec Capital Power dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'il nuise à l'indépendance de leur jugement. Brian Vaasjo n'est pas considéré comme un administrateur indépendant, étant donné qu'il est le président et chef de la direction.

	D. BENEBY	J. GARDINER	K. HUNTINGTON	B. PERRY	J. PEVERETT	R. PHILLIPS	K. STEVENSON	K. TRENT	B. VAASJO
Durée de l'affectation au conseil (en années)	8,9	5,8	5,8	0,0027	2	1,9	3,9	3,9	11,7
Emplacement géographique	États-Unis	Canada	États-Unis	Canada	Canada	Canada	Canada	États-Unis	Canada
Indépendant	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X
Âge en date du 2 mars 2021	61	62	45	56	62	70	58	61	65
Sexe	Homme	Femme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Homme
Président(e) de comité		✓					✓	✓	



RÈGLEMENT RELATIF À L'AVIS PRÉALABLE

En 2013, nous avons adopté un règlement relatif à l'avis préalable, que les actionnaires ont approuvé à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2013.

Le règlement a pour but de s'assurer que tous les actionnaires (y compris ceux qui sont représentés par procuration) reçoivent un avis suffisant et des renseignements pertinents sur les personnes mises en candidature de façon à pouvoir voter de manière éclairée. Il contribue aussi à faire en sorte que les assemblées des actionnaires se déroulent de façon ordonnée et efficace grâce au cadre structuré et transparent qu'il procure pour la mise en candidature des administrateurs.

Le règlement exige que les actionnaires nous informent à l'avance des personnes qu'ils se proposent de mettre en candidature (et nous donnent certains renseignements prescrits à leur égard), sauf si les mises en candidature sont effectuées de la façon suivante :

- au moyen d'une demande faite à l'assemblée des actionnaires;
- au moyen d'une proposition des actionnaires adoptée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (auquel cas ce sont ces règles qui s'appliquent).

Le règlement prévoit que les candidats à l'élection au conseil ne peuvent être élus à titre d'administrateurs de Capital Power que s'ils sont mis en candidature conformément à ses dispositions.

Les renseignements requis au sujet des candidats à l'élection au conseil comprennent certains renseignements prescrits, qui sont similaires à ceux que nous sommes tenus de donner sur les administrateurs dans notre circulaire, comme leur formation et leur expérience pertinentes ainsi que le fait qu'ils sont ou non indépendants. Le but est de faire en sorte que les actionnaires aient suffisamment de renseignements sur chaque candidat proposé pour pouvoir voter de manière éclairée.

En ce qui concerne les assemblées annuelles des actionnaires, nous devons recevoir un avis des candidatures à l'élection au conseil au moins 30 jours (et au plus 65 jours) avant la date de l'assemblée. En ce qui concerne les assemblées extraordinaires des actionnaires (sauf si l'assemblée extraordinaire est également une assemblée annuelle), nous devons recevoir l'avis au plus tard 15 jours après avoir déposé notre avis de convocation à l'assemblée et notre avis de la date de clôture des registres sur SEDAR. Si, toutefois, nous avons recours à la procédure de notification et d'accès pour remettre les documents relatifs à l'assemblée, nous devons recevoir l'avis au moins 40 jours (et au plus 75 jours) avant la date de l'assemblée annuelle ou extraordinaire.

Le conseil revoit le règlement à l'occasion et le met à jour au besoin en vue de tenir compte de l'évolution des exigences des lois ou des règlements sur les valeurs mobilières ou de respecter les normes du secteur. Il peut également renoncer à appliquer quelque exigence que ce soit du règlement, à quelque moment que ce soit, à son entière discrétion.

On peut consulter notre règlement relatif à l'avis préalable sur notre site Web (www.capitalpower.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

NOTRE POLITIQUE SUR L'ÉLECTION À LA MAJORITÉ DES ADMINISTRATEURS

En 2010, le conseil a adopté une politique sur l'élection à la majorité des administrateurs, intégrée à sa politique de gouvernance, qui prévoit ce qui suit :

- les candidats à l'élection au conseil doivent être élus individuellement et non collectivement;
- chaque administrateur qui n'obtient pas la majorité des voix doit donner sa démission immédiatement.

Si un candidat à l'élection au conseil n'obtient pas la majorité des voix, il sera considéré comme n'ayant pas obtenu l'appui des actionnaires, même s'il a été élu conformément aux lois sur les sociétés par actions. On s'attend alors à ce que ce candidat donne sa démission au conseil, laquelle sera acceptée le plus tôt possible et prendra effet dès son acceptation. Le candidat en question ne participe pas à ces délibérations.

Si le conseil décide de ne pas accepter la démission, il devra justifier sa décision dans un communiqué de presse dans les 90 jours suivant la confirmation des résultats de l'élection.

Cette politique ne s'applique pas aux élections avec opposition.

PROFILS DES ADMINISTRATEURS

Les descriptions qui suivent donnent des renseignements au sujet de chacun des candidats à l'élection au conseil, y compris leurs compétences, leurs antécédents professionnels et leur expérience, et indiquent les conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels ils siègent. Elles présentent également, s'il y a lieu, le relevé de leurs présences aux réunions du conseil et des comités en 2020, les résultats du vote de l'an dernier et le nombre d'actions dont ils sont propriétaires.

La participation en actions ordinaires et en unités d'actions différées (les UAD) de Capital Power des candidats est calculée en date du 2 mars 2021 et tient compte des dividendes réinvestis et des équivalents de dividendes. La valeur des actions ordinaires et des UAD repose sur 34,71 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 2 mars 2021, ou leur coût d'acquisition, selon le plus élevé des deux montants. Les administrateurs externes n'ont pas droit aux options d'achat d'actions.

Brian Vaasjo ne reçoit aucune UAD ni aucune autre forme de rémunération à titre d'administrateur, puisqu'il est rémunéré à titre de président et chef de la direction (voir la rubrique « Rémunération des hauts dirigeants », qui commence à la page 50, à ce sujet).

Aucun des candidats à l'élection au conseil n'a contracté de prêt auprès de Capital Power ou de l'une ou l'autre de ses filiales. Sauf indication contraire, tous les renseignements sont arrêtés au 2 mars 2021.



Expérience

Direction d'entreprises, stratégie et planification, gouvernance/conformité, gestion et surveillance des risques, secteur de l'électricité et de l'énergie, questions financières et comptables, marchés financiers, F&A, gestion des compétences/rémunération

Secteurs géographiques

Ouest canadien

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels elle siège avec un autre administrateur
Aucun

Jill Gardiner (62 ans) (nouvelle présidente du conseil)

Indépendante | Administratrice depuis le 25 mai 2015 | Vancouver (Colombie-Britannique)

Jill Gardiner est administratrice de sociétés professionnelle. Elle a auparavant travaillé pendant 20 ans dans le secteur du courtage, ses derniers postes ayant été ceux de directrice générale et de responsable régionale, Colombie-Britannique, chez RBC Marchés des Capitaux. Dans le cadre des divers postes qu'elle a occupés en financement des sociétés, en fusions et acquisitions et en marchés des capitaux d'emprunt, elle a donné des conseils stratégiques à de nombreuses sociétés des secteurs de l'électricité, des pipelines, des infrastructures et des produits forestiers et d'autres secteurs diversifiés, les aidant à réunir des capitaux. Elle a été chef du groupe des produits forestiers et chef du groupe des pipelines et services publics. Elle a été directrice de projets principale au sein de la Commission de l'énergie de l'Ontario et chargée de cours (financement d'entreprises et gestion des ressources humaines) à l'Université de Victoria.

M^{me} Gardiner est actuellement présidente du conseil et présidente du comité de rémunération et des ressources humaines de Trevali Mining Corporation. Elle siège au conseil d'administration et aux comités d'audit, des mises en candidature et de rémunération de Hochschild Mining. Elle a déjà présidé le conseil de Turquoise Hill Resources Ltd. et siégé au conseil de Capstone Mining Corp., de Parkbridge Lifestyle Communities Inc., de Timber Investments Ltd., de SilverBirch Hotels & Resorts LP et d'un certain nombre d'organismes à but non lucratif, y compris le Banff Center, la Vancouver Art Gallery et l'Institut de technologie Southern Alberta.

M^{me} Gardiner est titulaire d'un baccalauréat ès sciences et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Queen's.

Membre du conseil et des comités suivants		Présences aux réunions
Conseil		11 sur 11 (100 %)
Comité d'audit		4 sur 4 (100 %)
Comité RHCG (présidente du comité)		5 sur 5 (100 %)

Nombre de titres et d'UAD détenus

Actions ordinaires	8 686	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	32 816
UAD	24 130	Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD	1 140 467 \$
Pourcentage de l'actionnariat requis	238 %	L'actionnariat a-t-il été atteint? (voir page 48)	oui

Résultat du vote de 2020

Pour	54 196 866 (99,83 %)	Abstentions	91 468 (0,17 %)
------	----------------------	-------------	-----------------

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes : Trevali Mining Corporation, Hochschild Mining PLC (2)

**Doyle Beneby (61 ans)**

Indépendant | Administrateur depuis le 27 avril 2012 | West Palm Beach (Floride) États-Unis

Doyle Beneby est chef de la direction de Midland Cogeneration Venture depuis novembre 2018. Avant cela, il était administrateur professionnel indépendant depuis mai 2016. Il a été chef de la direction de New Generation Power International, société d'énergie renouvelable indépendante internationale, d'octobre 2015 à mai 2016. Avant de se joindre à cette dernière, il était président et chef de la direction de CPS Energy, la première société de distribution d'électricité et de gaz appartenant à une municipalité en importance aux États-Unis, depuis août 2010. Il compte plus de 30 ans d'expérience dans divers domaines du secteur de l'électricité.

Avant de se joindre à CPS Energy, M. Beneby a occupé plusieurs postes au sein d'Exelon Corporation de 2003 à 2010, les plus récents ayant été ceux de premier vice-président d'Exelon Power et de président d'Exelon Corporation, qu'il a occupés de 2009 à 2010. Il a été vice-président, Activités de production d'électricité d'Exelon Corporation de 2008 à 2009 et vice-président, Activités d'exploitation d'électricité de PECO, filiale d'Exelon Corporation, de 2005 à 2008.

M. Beneby est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Miami et d'un baccalauréat en sciences du Collège technique du Montana.

Expérience

Direction d'entreprises, stratégie et planification, gouvernance/conformité, gestion et surveillance des risques, secteur de l'électricité et de l'énergie, exploitation/développement/construction, santé, sécurité et environnement, cybersécurité/sécurité physique, F&A, gestion des compétences/rémunération, affaires gouvernementales et publiques

Secteurs géographiques
États-Unis

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels il siège avec un autre administrateur
Aucun

Membre du conseil et des comités suivants	Présences aux réunions
Conseil	11 sur 11 (100 %)
Comité d'audit	4 sur 4 (100 %)
Comité RHCG	5 sur 5 (100 %)

Nombre de titres et d'UAD détenus

Actions ordinaires	0	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	48 865
UAD	48 865	Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD	1 697 858 \$
Pourcentage de l'actionnariat requis	280 %	L'actionnariat a-t-il été atteint?	oui

(voir page 48)

Résultat du vote de 2020

Pour	53 977 447 (99,43 %)	Abstentions	310 887 (0,57 %)
------	----------------------	-------------	------------------

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes : Korn/Ferry International et Quanta Services (2)

**Kelly Huntington (45 ans)**

Indépendante | Administratrice depuis le 3 juin 2015 | Indianapolis (Indiana) États-Unis

Kelly Huntington est vice-présidente principale et chef des finances chez USIC depuis novembre 2019. Auparavant, elle a été vice-présidente principale de la stratégie d'entreprise chez OneAmerica Financial Partners, Inc. de 2015 à 2019 et présidente et chef de la direction d'Indianapolis Power & Light Company (IPL) de 2013 à 2015 et a siégé au conseil d'IPL et d'IPALCO Enterprises Inc. Elle a été vice-présidente principale et chef des finances chez IPL et a occupé plusieurs postes de direction chez The AES Corporation. Elle a commencé sa carrière dans le secteur du courtage et des capitaux privés. Elle est actuellement vice-présidente du conseil de la fondation Riley Children. Elle a déjà présidé le conseil d'Indianapolis Neighborhood Housing Partnership.

M^{me} Huntington est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'École de gestion Kellogg de l'Université Northwestern et d'un baccalauréat ès sciences de l'Institut de technologie du Massachusetts et porte le titre d'analyste financière agréée.

Expérience

Direction d'entreprises, stratégie et planification, gouvernance/conformité, gestion et surveillance des risques, secteur de l'électricité et de l'énergie, exploitation/développement/construction, santé, sécurité et environnement, cybersécurité/sécurité physique, questions financières et comptables, marchés financiers, F&A, produits financiers/opérations sur marchandises, gestion des compétences/rémunération, affaires gouvernementales et publiques, questions réglementaires et juridiques

Secteurs géographiques
États-Unis

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels elle siège avec un autre administrateur
Aucun

Membre du conseil et des comités suivants	Présences aux réunions
Conseil	11 sur 11 (100 %)
Comité SSE	3 sur 3 (100 %)
Comité RHCG	4 sur 5 (80 %)

Nombre de titres et d'UAD détenus

Actions ordinaires	0	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	27 728
UAD	27 728	Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD	963 856 \$
Pourcentage de l'actionnariat requis	159 %	L'actionnariat a-t-il été atteint?	oui

(voir page 48)

Résultat du vote de 2020

Pour	53 980 436 (99,43 %)	Abstentions	307 898 (0,57 %)
------	----------------------	-------------	------------------

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes : Aucun

**Expérience**

Direction d'entreprises, stratégie et planification, gouvernance/conformité, gestion et surveillance des risques, secteur de l'électricité et de l'énergie, exploitation/développement/construction, santé, sécurité et environnement, questions financières et comptables, marchés financiers, F&A, produits financiers/opérations sur marchandises, gestion des compétences/rémunération, affaires gouvernementales et publiques, questions réglementaires et juridiques

Secteurs géographiques

Est du Canada

**Autres conseils de sociétés
ouvertes auxquels il siège avec
un autre administrateur**

Aucun

Barry Perry (56 ans)

Indépendant | Administrateur depuis le 1^{er} mars 2021 | St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)

Barry Perry est l'ancien président et chef de la direction de Fortis Inc., où il a également occupé les fonctions de vice-président, Finances et chef des finances de 2004 à 2014. Chez Fortis, M. Perry a dirigé l'entreprise pendant une période d'expansion majeure, y compris l'achat de trois services publics cotés en bourse aux États-Unis. Avant de se joindre à Fortis, il a été vice-président, Finances et chef des finances de Newfoundland Power, qui appartient à Fortis, vice-président et trésorier d'un grand fabricant de papier international et contrôleur général de l'exploitant d'une raffinerie de pétrole à Terre-Neuve-et-Labrador.

Avant de prendre sa retraite, M. Perry a siégé au conseil de Fortis Inc. ainsi qu'à celui de plusieurs filiales. Il a été président du comité consultatif régional transatlantique des programmes internationaux de l'Edison Electric Institute (EEI) et coprésident du comité d'orientation des chefs de la direction sur la livraison de l'énergie de l'EEI. Il a été conférencier d'honneur sur les grandes tendances qui se dessinent dans le secteur du gaz naturel et de l'électricité, notamment le passage à une énergie verte et les répercussions des technologies perturbatrices.

M. Perry est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Memorial et est membre de l'Association des comptables agréés professionnels de Terre-Neuve-et-Labrador. Le magazine *Atlantic Business* l'a nommé le chef de la direction de l'année en 2018 et l'Université Memorial l'a désigné à titre d'Ancien de l'année en 2019.

Membre du conseil et des comités suivants			Présences aux réunions
Conseil			s.o.
Nombre de titres et d'UAD détenus			
Actions ordinaires	16 000	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	16 000
UAD	0	Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD	555 360 \$
Pourcentage de l'actionnariat requis	116 %	L'actionnariat a-t-il été atteint? (voir page 48)	oui
Résultat du vote de 2020			
Pour	s.o.	Abstentions	s.o.

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes : Aucune

**Jane Peverett, IAS.A (62 ans)**Indépendante | Administratrice depuis le 1^{er} mars 2019 | West Vancouver (Colombie-Britannique)**Expérience**

Direction d'entreprises, stratégie et planification, gouvernance/conformité, gestion et surveillance des risques, secteur de l'électricité et de l'énergie, exploitation/développement/construction, santé, sécurité et environnement, questions financières et comptables, F&A, produits financiers/opérations sur marchandises, gestion des compétences/rémunération, affaires gouvernementales et publiques, questions réglementaires et juridiques

Secteurs géographiques

Ouest canadien

Autres conseils de sociétés

ouvertes auxquels elle siège avec

un autre administrateur

CIBC

Jane Peverett est administratrice professionnelle depuis 2009. Elle a été présidente et chef de la direction et chef des finances de British Columbia Transmission Corporation de 2005 à 2009 et de 2003 à 2005, respectivement. De 1987 à 2003, elle occupé des postes de haute direction, y compris en finances et en réglementation, chez Westcoast Energy Inc., dont celui de présidente et chef de la direction de Union Gas de 2001 à 2003 (ayant dirigé la fusion de Union Gas au sein de Duke Energy), de chef des finances de Union Gas et de vice-présidente, Finances de Westcoast Energy. Elle siège actuellement au conseil d'administration de la Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC), de Canadien Pacifique (où elle préside le comité d'audit et des finances et siège au comité de gouvernance) et de Northwest Natural Gas Company (où elle préside le comité des finances et siège au comité de l'organisation et de la rémunération des hauts dirigeants et au comité des affaires publiques et de la politique environnementale). Elle siège au conseil de l'Association canadienne de normalisation (où elle préside le conseil), organisme non gouvernemental.

M^{me} Peverett a déjà siégé au conseil d'administration d'AECSIS Insurance Services et de Postmedia Networks Canada Corp. (Postmedia) et a présidé le comité d'audit d'Encana, le comité de la gouvernance et des candidatures d'Hydro One Inc. et le conseil d'administration de la BC Ferries Authority.

M^{me} Peverett est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McMaster et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Queen's. Elle est comptable en management accréditée et fellow de la Société des comptables en management du Canada.

Membre du conseil et des comités suivants		Présences aux réunions
Conseil		11 sur 11 (100 %)
Comité RHCG		5 sur 5 (100 %)
Comité SSE		3 sur 3 (100 %)

Nombre de titres et d'UAD détenus

Actions ordinaires	2 000	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	7 784
UAD	5 784	Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD	271 358 \$
Pourcentage de l'actionariat requis	57 %	L'actionariat a-t-il été atteint?	en voie de l'être (voir page 48)

Résultat du vote de 2020

Pour	53 789 612 (99,08 %)	Abstentions	498 722 (0,92 %)
------	----------------------	-------------	------------------

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes : CIBC, NW Natural Gas et Canadien Pacifique (3)

M^{me} Peverett a siégé au conseil de Postmedia d'avril 2013 à janvier 2016. Le 5 octobre 2016, Postmedia a réalisé une opération de restructuration du capital conformément à un plan d'arrangement approuvé par le tribunal en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Dans le cadre de cette opération, elle a échangé des titres d'emprunt d'une valeur globale d'environ 268,6 M\$ US contre des actions qui représentaient environ 98 % de ses actions en circulation à ce moment-là, en plus de rembourser ses titres de créance en circulation, d'en prolonger l'échéance et d'en modifier les modalités.

**Expérience**

Direction d'entreprises, stratégie et planification, gouvernance/conformité, gestion et surveillance des risques, secteur de l'électricité et de l'énergie, santé, sécurité et environnement, marchés financiers, F&A, gestion des compétences/rémunération, questions réglementaires et juridiques

Secteurs géographiques

Ouest canadien

**Autres conseils de sociétés
ouvertes auxquels il siège avec
un autre administrateur**

Aucun

Robert L. Phillips, c.r., F.ICD (70 ans)

Indépendant | Administrateur depuis le 26 avril 2019 | Anmore (Colombie-Britannique)

Robert Phillips est président de R.L. Phillips Investments Inc., société de placement fermée (depuis 2001), et a été président et chef de la direction de British Columbia Railway Company de 2001 à 2004. Il a exercé en droit des sociétés pendant 15 ans et occupé des postes de haute direction auprès de Husky Energy Inc., de Dreco Energy Services Ltd., de PTI Group, Inc. et de MacMillan Bloedel Limited.

M. Phillips siège au conseil de plusieurs sociétés canadiennes et américaines, y compris la Banque Canadienne de l'Ouest (où il préside le conseil et siège au comité d'audit), West Fraser Timber Co. Ltd. (à titre d'administrateur principal) et la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. Il a déjà siégé au conseil de Capital Power Corporation (à titre de représentant d'EPCOR de 2009 à 2013), ainsi qu'à d'autres conseils, comme ceux d'EPCOR Utilities Inc., de Maxar Technologies Inc., d'Axia NetMedia Corporation, de Dreco Energy Services Ltd., de National-Oilwell Inc. et de Precision Drilling Corporation.

M. Phillips est titulaire d'un baccalauréat en droit (médaille d'or) et d'un baccalauréat ès sciences spécialisé en génie chimique de l'Université d'Alberta; il siège au conseil de l'Institut des administrateurs de sociétés (où il préside le comité d'audit), qui lui a conféré le titre de fellow.

Membre du conseil et des comités suivants	Présences aux réunions
Conseil	11 sur 11 (100 %)
Comité d'audit	4 sur 4 (100 %)
Comité SSE	3 sur 3 (100 %)

Nombre de titres et d'UAD détenus

Actions ordinaires	5 077	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	14 134
UAD	9 057	Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD	492 870 \$
Pourcentage de l'actionnariat requis	103 %	L'actionnariat a-t-il été atteint?	oui
(voir page 48)			

Résultat du vote de 2020

Pour	51 285 512 (94,47 %)	Abstentions	3 002 822 (5,53 %)
------	----------------------	-------------	--------------------

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes : Banque Canadienne de l'Ouest, West Fraser Timber Co., Ltd. et Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (3)

**Katharine Stevenson, IAS.A (58 ans)**

Indépendante | Administratrice depuis le 3 avril 2017 | Toronto (Ontario)

Katharine Stevenson est administratrice professionnelle depuis 2007 et compte une vaste expérience à titre de dirigeante responsable des finances au Canada et aux États-Unis. De 1995 à 2007, elle a occupé des postes au sein de la haute direction financière de Nortel Networks, notamment celui de trésorière mondiale. Auparavant, elle avait occupé des postes de plus en plus importants en finances, notamment dans les domaines des services bancaires aux entreprises et du courtage, au sein de J.P. Morgan and Company de 1984 à 1995. Elle est actuellement membre et la nouvelle présidente du conseil de La Banque Canadienne Impériale de Commerce (où elle préside le comité de gouvernance et siège au comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction). Elle siège au conseil d'Open Text Corporation (où elle siège au comité d'audit).

M^{me} Stevenson siège au conseil de la fondation de l'hôpital St. Michael's, a été vice-présidente du conseil des gouverneurs de l'Université de Guelph et a présidé le conseil de l'École Bishop Strachan.

M^{me} Stevenson est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec grande distinction) de l'Université Harvard et elle a obtenu le titre d'IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. En 2018, elle a été citée parmi les 100 femmes les plus influentes au Canada par le Réseau des femmes exécutives (WXN).

Expérience

Direction d'entreprises, stratégie et planification, gouvernance/conformité, gestion et surveillance des risques, questions financières et comptables, marchés financiers, F&A, produits financiers/opérations sur marchandises, gestion des compétences/rémunération

Secteurs géographiques

Centre/Est du Canada

Autres conseils de sociétés

ouvertes auxquels elle siège avec un autre administrateur

CIBC

Membre du conseil et des comités suivants		Présences aux réunions
Conseil		11 sur 11 (100 %)
Comité d'audit		4 sur 4 (100 %)
Comité RHCG		5 sur 5 (100 %)

Nombre de titres et d'UAD détenus

Actions ordinaires	8 000	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	30 930
UAD	22 930	Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD	1 076 052 \$
Pourcentage de l'actionnariat requis	224 %	L'actionnariat a-t-il été atteint?	oui

(voir page 48)

Résultat du vote de 2020

Pour	54 002 906 (99,47 %)	Abstentions	285 428 (0,53 %)
------	----------------------	-------------	------------------

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes : CIBC et Open Text Corporation (2)

**Keith Trent (61 ans)**

Indépendant | Administrateur depuis le 3 avril 2017 | Charlotte (Caroline du Nord) États-Unis

Expérience

Direction d'entreprises, stratégie et planification, gouvernance/conformité, gestion et surveillance des risques, secteur de l'électricité et de l'énergie, exploitation/développement/construction, santé, sécurité et environnement, cybersécurité/sécurité physique, F&A, produits financiers/opérations sur marchandises, gestion des compétences/rémunération, affaires gouvernementales et publiques, questions réglementaires et juridiques

Secteurs géographiques
États-Unis**Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels il siège avec un autre administrateur**
Aucun

Keith Trent est administrateur professionnel depuis 2015 et compte 14 ans d'expérience à titre de dirigeant, de chef du contentieux et de conseiller juridique en entreprise dans le secteur de l'énergie. De 2005 à 2015, il a occupé plusieurs postes de haute direction au sein de Duke Energy Corporation (Duke), notamment à titre de chef du contentieux, où il était responsable de la stratégie relative au réseau de distribution d'électricité à long terme, de quatre services publics réglementés, du transport de l'électricité, de la production d'électricité par les centrales alimentées aux combustibles fossiles et les centrales hydroélectriques réglementées, de la santé, la sécurité et l'environnement, de l'optimisation de l'approvisionnement en combustible et des systèmes, de l'ingénierie et des services centraux, de la stratégie de l'entreprise, des relations avec les gouvernements, des communications de l'entreprise, des initiatives technologiques, des affaires juridiques, de l'audit interne et de la conformité, et des entreprises commerciales œuvrant sur les marchés concurrentiels de la vente au détail et de la vente en gros au Canada et à l'échelle internationale. De 2002 à 2005, il a occupé plusieurs postes au sein de Duke, assumant la responsabilité des litiges importants et des enquêtes gouvernementales (à titre d'avocat responsable des litiges). Avant 2002, il a exercé le droit pendant 15 ans.

M. Trent siège actuellement au conseil d'administration d'Edison International, Inc. et de TRC Companies Inc. Il a déjà siégé au conseil d'AWP, Inc., au conseil consultatif de Forsite Development Inc., au conseil des fiduciaires de The Keystone Energy Board, au Accenture Global Energy Board, au conseil des visiteurs de l'École commerciale de l'Université Wake Forest et au conseil de l'Electric Power Research Institute.

M. Trent est titulaire d'un diplôme en droit et d'un baccalauréat ès sciences (génie électrique). Il a suivi le programme de formation avancée en gestion de l'École de gestion Harvard.

Membre du conseil et des comités suivants	Présences aux réunions
Conseil	11 sur 11 (100 %)
Comité SSE (président du comité)	3 sur 3 (100 %)
Comité d'audit	4 sur 4 (100 %)

Nombre de titres et d'UAD détenus

Actions ordinaires	0	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	18 675
UAD	18 675	Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD	649 607 \$
Pourcentage de l'actionnariat requis	107 %	L'actionnariat a-t-il été atteint?	oui
(voir page 48)			

Résultat du vote de 2020

Pour	54 188 867 (99,82 %)	Abstentions	99 467 (0,18 %)
------	----------------------	-------------	-----------------

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes : Edison International, Inc. (1)

M. Trent a déjà siégé au comité de direction de Crescent Resources, LLC, coentreprise du secteur immobilier conclue entre Duke Energy Corporation et Morgan Stanley Real Estate Fund, mais n'y siégeait plus en 2009, quand Crescent Resources, LLC s'est placée sous la protection du chapitre 11 de la loi intitulée *Bankruptcy Code* des États-Unis.



Expérience

Direction d'entreprises, stratégie et planification, gouvernance/conformité, gestion et surveillance des risques, secteur de l'électricité et de l'énergie, exploitation/développement/construction, cybersécurité/sécurité physique, questions financières et comptables, marchés financiers, F&A, produits financiers/opérations sur marchandises, affaires gouvernementales et publiques, questions réglementaires et juridiques

Secteurs géographiques

Ouest canadien

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels il siège avec un autre administrateur

Aucun

Brian Vaasjo (65 ans)

Président et chef de la direction | Non indépendant | Administrateur depuis mai 2009 | Edmonton (Alberta)

Brian Vaasjo est président et chef de la direction de Capital Power depuis juillet 2009. Avant cela, il a été vice-président directeur et président de la division des ressources énergétiques d'EPCOR. Chez EPCOR, il était chargé des activités régionales de production d'électricité, des ressources hydrauliques et de la croissance des entreprises d'énergies hydraulique et électrique concurrentielles d'EPCOR en Amérique du Nord ainsi que des activités d'aménagement et d'acquisition. Il a été président de S.E.C. Revenu Capital Power de septembre 2005 à juillet 2009 et président du conseil du commandité de celle-ci de juillet 2009 à novembre 2011.

M. Vaasjo a passé 19 années au sein du groupe de sociétés Enbridge, où il a joué un rôle important dans plusieurs acquisitions, projets d'aménagement et appels publics à l'épargne d'envergure. Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires, est fellow de la Society of Chartered Professional Accountants et a siégé au conseil de plusieurs organismes à but non lucratif.

Membre du conseil et des comités suivants	Présences aux réunions
Conseil	11 sur 11 (100 %)
Comité d'audit	4 sur 4 (100 %)
Comité RHCG	5 sur 5 (100 %)
Comité SSE	3 sur 3 (100 %)

Nombre de titres et d'UAD détenus

Actions ordinaires	149 631	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	149 631
UAD	s.o.	Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD	5 193 692 \$
Pourcentage de l'actionnariat requis* (voir page 48)	160 %	L'actionnariat a-t-il été atteint?* (voir page 48)	oui

En date du 2 mars 2021, Brian Vaasjo détient 72 812 unités d'actions liées au rendement et faisant l'objet de restrictions et 787 547 options d'achat d'actions. L'actionnariat de M. Vaasjo est établi en fonction de la somme du nombre d'actions ordinaires qu'il détenait et du nombre d'UALR et d'UAFOR qui lui revenaient en date du 31 décembre 2020 (voir page 48).

Résultat du vote de 2020

Pour	54 234 067 (99,90 %)	Abstentions	54 267 (0,10 %)
------	----------------------	-------------	-----------------

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes : Aucun

M. Vaasjo assiste aux réunions du comité d'audit, du comité RHCG et du comité SSE en tant qu'invité et à titre de président et chef de la direction de Capital Power.

* Dans le cas de Brian Vaasjo, le pourcentage de l'actionnariat requis a été établi en date du 31 décembre 2020.

PRÉSENCE AUX RÉUNIONS ET COMPOSITION DES COMITÉS

Le tableau qui suit présente le relevé des présences des administrateurs aux réunions du conseil et des comités pour l'exercice clos le 31 décembre 2020.

Nous nous attendons à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du conseil et des comités pertinents. Le comité RHCG examine les relevés des présences afin de s'assurer que chacun des administrateurs a assisté au moins à 80 % des réunions. Si le taux d'assiduité d'un administrateur fléchit en-deçà de ce seuil et qu'il n'y a aucune circonstance atténuante, le comité RHCG évaluera la situation et fera sa recommandation au conseil quant à savoir si celui-ci doit demander la démission de l'administrateur.

En qualité de président du conseil, Donald Lowry a assisté aux réunions des comités en tant que membre d'office sans droit de vote. Certains administrateurs assistent également aux réunions des comités auxquels ils ne siègent pas en tant qu'invités.

Réunions des comités				
	Réunions du conseil	Comité d'audit	Comité RHCG	Comité SSE
Donald Lowry	(président du conseil) 11 sur 11 100 %	4 sur 4 100 %	5 sur 5 100 %	3 sur 3 100 %
Doyle Benezby	11 sur 11 100 %	4 sur 4 100 %	5 sur 5 100 %	
Jill Gardiner	11 sur 11 100 %	4 sur 4 100 % (présidente du comité)	5 sur 5 100 %	
Kelly Huntington	11 sur 11 100 %		4 sur 5 80 %	3 sur 3 100 %
Jane Peverett	11 sur 11 100 %		5 sur 5 100 %	3 sur 3 100 %
Robert Phillips	11 sur 11 100 %	4 sur 4 100 %		3 sur 3 100 %
Katharine Stevenson	11 sur 11 100 % (présidente du comité)	4 sur 4 100 %	5 sur 5 100 %	
Keith Trent	11 sur 11 100 %	4 sur 4 100 %		(président du comité) 3 sur 3 100 %
Brian Vaasjo	11 sur 11 100 %	4 sur 4 100 %	5 sur 5 100 %	3 sur 3 100 %

Notes

- Brian Vaasjo assiste aux réunions des comités en tant qu'invité et à titre de président et chef de la direction de Capital Power.
- Les 11 réunions du conseil comprennent la séance de planification stratégique.
- Le conseil a mis sur pied un comité de recrutement spécial en juillet 2019 (qui se composait de Doyle Benezby (président du comité), de Jill Gardiner, de Kelly Huntington et de Donald Lowry). Le comité s'est réuni de manière informelle en 2019 (de juillet à décembre) ainsi qu'en janvier et en février 2020. Le 24 février 2020, la Société a annoncé que Brian Vaasjo demeurerait président et chef de la direction pendant encore trois ans. Après cette annonce, le comité de recrutement spécial a été dissous.
- Donald Lowry ne se représente pas en 2020.
- Barry Perry ne figure pas dans le tableau présenté ci-dessus parce qu'il a été nommé au conseil en mars 2021.

AUTRES CONSEILS AUXQUELS UN CANDIDAT SIÈGE AVEC D'AUTRES ADMINISTRATEURS

Deux de nos candidats à titre d'administrateurs siègent ensemble au conseil d'autres sociétés. Jane Peverett et Katharine Stevenson siègent ensemble au conseil d'administration de la Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC) ainsi qu'au comité de gouvernance de celle-ci (que M^{me} Stevenson préside). M^{me} Stevenson est la nouvelle présidente du conseil d'administration de la CIBC.

Lorsque le conseil recommande de nouveaux candidats, il tient compte des conseils auxquels ceux-ci sont susceptibles de siéger avec d'autres administrateurs et détermine s'il y a un risque que cela empêche les administrateurs en question d'exercer un jugement indépendant. Si le conseil juge qu'un tel risque existe, il ne met pas ces administrateurs en candidature.

FORMATION DES ADMINISTRATEURS

Nous nous efforçons d'offrir à nos administrateurs la formation et les renseignements contextuels qui leur permettront de prendre des décisions éclairées. Bien avant chacune des réunions du conseil, nos administrateurs reçoivent des renseignements contextuels au sujet des questions à l'ordre du jour de la réunion. Ils sont encouragés à assister à des congrès et à des séminaires de formation offerts à l'externe dont Capital Power défraie une partie du coût. Le tableau suivant dresse la liste des exposés et autres séances ou visites de formation que nous avons offerts à nos administrateurs en 2020. Vous trouverez plus de renseignements au sujet de la formation et du perfectionnement des administrateurs à la page 31.

Date	Événement	Description	Administrateurs présents	
Février	Visite d'une centrale	Visite de la centrale Arlington Valley	Donald Lowry Jill Gardiner Jane Peverett Robert Phillips	Katharine Stevenson Keith Trent Brian Vaasjo
Avril	Inventaire des droits compensateurs de GES et stratégie de conformité	Exposé de Josh Campbell, vice-président, Gestion du portefeuille de marchandises, à l'intention du comité d'audit	Donald Lowry Doyle Beneby Jill Gardiner Robert Phillips	Katharine Stevenson Keith Trent Brian Vaasjo
Mai	Séance de stratégie financière	Exposés des membres de l'équipe financière de Capital Power	Donald Lowry Doyle Beneby Jill Gardiner Kelly Huntington Jane Peverett	Robert Phillips Katharine Stevenson Keith Trent Brian Vaasjo
Juillet	Ops2030	Exposé de Lori Nickifor, vice-présidente, Ingénierie	Donald Lowry Doyle Beneby Jill Gardiner Kelly Huntington Jane Peverett	Robert Phillips Katharine Stevenson Keith Trent Brian Vaasjo

De plus, le président du conseil et la présidente du comité RHCG sont titulaires d'une licence qui leur permet d'avoir accès à certains documents d'Equilar, fournisseur de services documentaires à l'intention de conseils d'administration, à des fins de recherches internes (par exemple, l'analyse comparative) ainsi qu'à des séminaires et à des documents par l'intermédiaire de Diligent, qui fournit le portail que nous mettons à la disposition de nos administrateurs. En 2020, les administrateurs de Capital Power ont participé à divers séminaires et webinaires externes, notamment les suivants : *Leading Minds on Compensation* (NACD), *Managing Compensation Practices* (Willis Towers Watson), *Measuring Stakeholder Capitalism* (Diligent), *ESG Seminar* (PWC), *Race in America – Corporate Diversity* (Washington Post), *Unconscious Bias* (IAS), *Boards oversight during COVID* (table ronde sur le rôle d'un président de comité d'audit organisée par Tapestry), *Lessons in the Boardroom from COVID* (Caldwell Partners), *The Future of Governance in Canada* (comité IAS/TMX), *The Changing Role of CEOs and Corporations in Society* (IAS), *Developments in the Evolution of ESG* (IAS) et *Navigating the economy and pandemic following the U.S. election* (IAS).

2. Gouvernance

Gouvernance au sein de Capital Power

Nous sommes déterminés à agir de manière responsable en matière de gouvernance et considérons qu'une bonne gouvernance est un facteur essentiel du rendement à long terme et de la confiance des épargnants. Nos pratiques de gouvernance favorisent la responsabilisation, la transparence et la résilience et font en sorte que les bonnes décisions puissent être prises dans l'intérêt de toutes nos parties intéressées. L'efficacité de notre système de gouvernance repose en premier lieu sur le conseil d'administration.

Nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes aux exigences des textes suivants qui ont été adoptés par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières :

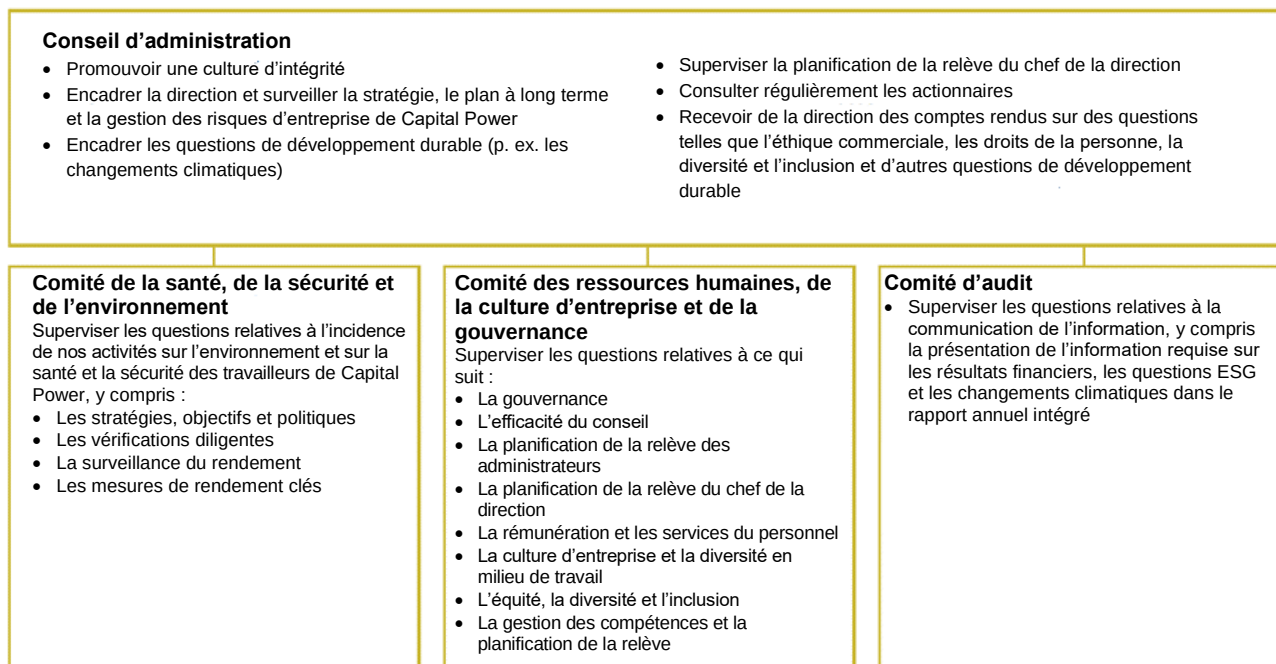
- *Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* (l'instruction 58-201)
- *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le règlement 58-101)
- *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (le règlement 52-110)
- *Règlement 52-109 sur l'attestation de l'information présentée dans les documents annuels et intermédiaires des émetteurs* (le règlement 52-109)
- *Annexe 58-101A1 du règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (l'annexe 58-101A1)

Nous avons adopté une politique de gouvernance détaillée, que l'on peut consulter sur notre site Web (www.capitalpower.com). En outre, la direction a évalué nos méthodes de présentation de l'information financière cette année et conclu que nous nous conformions aux exigences en date du 31 décembre 2020.

ENCADREMENT DES QUESTIONS ESG

Le conseil, à titre indépendant, surveille les activités de notre entreprise, ce qui comprend l'encadrement des questions ESG et des autres pratiques touchant le développement durable. Les questions ESG sont une composante intégrée et toute notre équipe de direction, y compris le conseil d'administration, est déterminée à lutter contre les changements climatiques et à aborder d'autres enjeux importants liés aux questions ESG. Notre parcours vers la décarbonisation exige des investissements de plusieurs millions de dollars et une stratégie à facettes multiples.

Diagramme illustrant la gouvernance des questions ESG



Une bonne gouvernance est essentielle à la fois pour nos résultats à long terme et le maintien de la confiance des parties intéressées. Les membres du conseil possèdent une diversité de connaissances, de compétences et de modes de pensée qui nous aident à assurer la transition écologique de notre entreprise, à gérer les risques et à continuer à augmenter la valeur de la participation des actionnaires à long terme. Chez Capital Power, nous exerçons nos activités dans le cadre d'une démarche raisonnée et transparente tout en rendant des comptes à toutes les parties intéressées afin d'augmenter durablement la valeur de la participation des actionnaires à long terme. Le développement durable est une mission que nous accomplissons en partenariat avec nos parties intéressées internes et externes.

Le conseil surveille de près l'efficacité de la mise en œuvre et du suivi de nos efforts de transformation stratégique (voir le graphique (R)Evolution de Capital Power sur la couverture intérieure), en veillant à ce que les objectifs attribués au chef de la direction et à son équipe cadrent de manière appropriée avec les priorités à moyen et long terme de la Société. Par exemple, en 2020, nous avons déclaré notre intention d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050 et indiqué le parcours qui nous permettrait d'y arriver. Depuis plus de dix ans, nous investissons dans des technologies de pointe de premier ordre, notamment dans le captage et l'utilisation du carbone, afin de réduire nos émissions de carbone. En outre, notre stratégie de croissance prévoit des investissements dans les énergies renouvelables et le gaz naturel ainsi que dans une technologie de captage, d'utilisation et de stockage du carbone (CUSC) ou une technologie faisant appel à l'hydrogène. Nous pensons que cela est essentiel pour nous qui aspirons à fournir une énergie fiable et abordable et à réduire nos émissions de manière à atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

Les mesures que nous avons prises en 2020 favorisent l'avancement de nos plans pour 2050. Par exemple, à la fin de 2020, nous avons investi 655 M\$ dans des projets d'énergie renouvelable en cours d'aménagement, qui comprennent la construction d'une centrale éolienne, l'acquisition d'une centrale éolienne et l'aménagement de cinq nouvelles centrales solaires. Nous nous sommes également engagés à augmenter notre participation dans C2CNT, société qui a mis au point une technologie innovante qui transforme les émissions de carbone en nanotubes de carbone, de manière qu'elle atteigne 40 % en 2020. Nous avons poursuivi la construction du centre de conversion du carbone Genesee, qui est sur la bonne voie pour devenir la plus grande installation commerciale au monde pour la production de nanotubes de carbone d'ici le premier semestre de 2022, et nous avons poursuivi nos efforts d'optimisation grâce à notre programme d'excellence de l'exploitation de dix ans, Ops 2030. Nous comptons sur cette initiative pour nous permettre de devenir le chef de file de la transformation des centrales électriques grâce à la numérisation et à l'innovation technologique.

Dans le cadre de notre stratégie relative au gaz naturel, nous avons annoncé la réhabilitation des groupes 1 et 2 de la centrale Genesee, notre fleuron en Alberta. Ces groupes bénéficieront de la technologie à cycle combiné d'alimentation au gaz naturel refroidi à l'air de série J de Mitsubishi, la meilleure de sa catégorie, ce qui en fera les centrales à cycle combiné d'alimentation au gaz naturel les plus efficaces au Canada. Elles seront capables de fonctionner à l'hydrogène et de capter le carbone. Il est important de noter que, combinée à la conversion de Genesee 3 au gaz naturel, la réhabilitation des groupes 1 et 2 de Genesee nous permettra d'abandonner complètement le charbon en 2023, soit six ans plus tôt que prévu.

Notre parcours vers la décarbonisation (voir le graphique (R)Evolution de Capital Power sur la couverture intérieure) servira de base à la Société et nous guidera pour réaliser notre ambition d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

De plus amples renseignements sur nos programmes relatifs aux questions ESG figurent dans notre rapport annuel intégré de 2020 et notre rapport sur les changements climatiques publié en 2021.

Atteindre la carboneutralité : nos objectifs en matière de développement durable

- Atteindre la carboneutralité d'ici 2050
- Construire toutes les nouvelles centrales au gaz naturel de sorte qu'elles puissent capter le carbone ou être alimentées à l'hydrogène
- Réduire les émissions de CO₂ de portée 1 de la centrale Genesee de 50 % d'ici 2030 par rapport aux niveaux de 2005
- Réduire les émissions de CO₂ de portée 1 de 10 % d'ici 2030 par rapport aux niveaux de 2005, selon le parc de centrales de 2019
- Réduire l'intensité de nos émissions de CO₂ de portée 1 de 65 % d'ici 2030 par rapport aux niveaux de 2005
- Investir dans la technologie CUSC
- Achever la construction du centre de conversion du carbone Genesee d'ici le premier semestre de 2022

Priorités relatives aux questions ESG en 2020

En 2020, le conseil a encadré et supervisé des mesures clés en matière de développement durable, notamment les suivantes :

1. Il a appuyé l'ambition de la Société d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050 ainsi que la feuille de route générale qui a été annoncée pendant la Journée des investisseurs de 2020.
2. Il a continué à appuyer les cibles de développement durable de la Société pour 2030.
3. Accélération de notre parcours vers la réduction des émissions et l'atteinte de la carboneutralité grâce à l'annonce de la réhabilitation des groupes 1 et 2 de Genesee et la transition vers l'abandon du charbon en 2023.
4. Il a réitéré l'importance de la stratégie relative à l'eau et du programme d'approvisionnement durable de la Société et soutenu les mesures visant à en favoriser l'exécution en 2021.

5. Notre rapport annuel intégré de 2020 donne de plus amples renseignements qui témoignent de l'importance que nous accordons aux questions ESG. Ces questions influent directement sur la rémunération des hauts dirigeants et notre modèle de rémunération des hauts dirigeants est structuré de manière à prioriser l'augmentation durable de la valeur de notre entreprise pour nos parties intéressées. Par exemple, en 2019, la rémunération de l'équipe de haute direction était conditionnée en partie par l'atteinte de certains résultats au chapitre du développement durable et, en 2020, leur poids a été porté à 20 %. En 2021, ces résultats comptent pour 25 %.
6. Il a appuyé le perfectionnement permanent de nos effectifs, y compris l'équipe de haute direction, en approuvant les changements apportés à l'équipe de haute direction qui sont décrits à la page 50 de la présente circulaire.

Grâce à ces mesures et à d'autres programmes mis en œuvre en 2020, nous faisons des progrès réguliers dans l'atteinte de nos cibles de développement durable, y compris nos objectifs ambitieux de réduction des émissions de carbone. De manière plus générale, Capital Power continue d'intégrer les questions ESG à ses activités principales, à sa stratégie de croissance à long terme et au processus de prise de décisions à tous les échelons de l'entreprise, que ce soit au conseil ou sur le terrain.

PRATIQUES DE GOUVERNANCE

✓ En ce qui concerne l'élection du conseil, les actionnaires se prononcent sur chacun des candidats, nous avons une politique sur l'élection à la majorité et nous présentons les résultats des votes tenus sur toutes les questions à l'ordre du jour dans les cinq jours ouvrables qui suivent l'assemblée des actionnaires.	(voir la page 13)
✓ Les postes de président du conseil et de chef de la direction sont occupés par des personnes différentes, ce qui permet au conseil de fonctionner indépendamment de la direction, de surveiller les décisions et les mesures prises par celle-ci et de s'assurer de la bonne marche de notre entreprise.	(voir la page 27)
✓ La majorité de nos candidats à l'élection au conseil (huit sur neuf) sont indépendants.	(voir la page 27)
✓ Le président du conseil est indépendant.	(voir la page 27)
✓ Le conseil a élaboré des descriptions de postes claires pour le président du conseil, le président de chacun des comités et le chef de la direction.	(voir la page 27)
✓ Tous les membres du comité d'audit sont indépendants.	(voir la page 37)
✓ Tous les membres du comité RHCG sont indépendants.	(voir la page 39)
✓ Les administrateurs doivent atteindre l'actionariat requis qui s'applique à eux à l'intérieur du délai de cinq ans suivant la date à laquelle ils se joignent au conseil ou la date à laquelle une modification importante est apportée à leur rémunération (détenir des UAD ou des actions ordinaires de Capital Power d'une valeur correspondant au triple de la provision en espèces et en titres de capitaux propres qu'ils touchent annuellement). Les hauts dirigeants de Capital Power doivent eux aussi remplir certaines exigences en matière d'actionariat (il y a lieu de se reporter à la page 56 au sujet de l'actionariat requis des hauts dirigeants).	(voir les pages 44 et 56)
✓ Le conseil fonctionne selon un mandat écrit officiel.	(voir la page 87)
✓ Le conseil se réunit en l'absence des membres de la direction (à huis clos) à chaque réunion régulière.	(voir la page 27)
✓ Nous nous attendons à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions. Le comité RHCG examine les relevés des présences des administrateurs afin de s'assurer que ceux-ci ont assisté au moins à 80 % des réunions du conseil et des comités auxquels ils siègent.	(voir la page 22)
✓ Le conseil a adopté un code d'éthique commerciale écrit et a la responsabilité de veiller à ce que nous le respections.	(voir la page 27)
✓ Le conseil encadre la direction et supervise la planification stratégique (y compris les questions ESG) et d'entreprise, le développement durable, la gestion des risques (y compris la cybersécurité), la planification de la relève des administrateurs et du chef de la direction et les relations avec les actionnaires.	(voir la page 27)
✓ Nous tenons un vote consultatif qui permet aux actionnaires de se prononcer sur la rémunération des hauts dirigeants.	(voir la page 50)
✓ Nous avons une politique de récupération de la rémunération incitative et une politique anticouverture afin d'harmoniser davantage les intérêts des hauts dirigeants et ceux des actionnaires, que nous revoyons et modifions au besoin.	(voir la page 53)
✓ Nous offrons des programmes d'orientation et de formation permanente aux membres du conseil.	(voir la page 31)
✓ Le conseil tient à jour une grille de compétences qui nous aide à planifier les compétences dont le conseil a besoin, à gérer celles des administrateurs en poste et à offrir la formation requise.	(voir la page 32)
✓ Le processus d'évaluation du conseil comporte des sondages annuels sur l'efficacité du conseil et de ses comités, des autoévaluations annuelles des administrateurs, du président du conseil et des présidents des comités, des rencontres individuelles annuelles entre chaque administrateur et le président du conseil et des évaluations entre collègues tous les trois à cinq ans menées par un tiers indépendant.	(voir la page 33)
✓ Le conseil a adopté une politique sur la diversité du conseil, qui prévoit les exigences minimales en ce qui a trait à la proportion de femmes qui doivent figurer sur la liste des candidats retenus à titre d'administrateurs éventuels et une cible en ce qui a trait à la représentation féminine au sein du conseil et de l'équipe de haute direction.	(voir la page 35)
✓ Le conseil a adopté une politique qui limite le nombre d'années pendant lesquelles un administrateur peut demeurer en fonction et établit le plan de relève du président du conseil.	(voir la page 33)
✓ Le conseil a adopté une politique relative aux relations avec les actionnaires.	(voir la page 36)
✓ Le président du conseil et le président du comité RHCG ont organisé des rencontres destinées à renforcer les relations avec les actionnaires en août et en septembre 2020.	(voir la page 36)
✓ La modification de nos statuts et de nos règlements administratifs et les fusions sont soumises au vote des actionnaires, qui doivent donner leur approbation selon les proportions prescrites par la loi.	

Renseignements sur le conseil

Le conseil est responsable de la gérance de Capital Power, exerçant un leadership efficace et indépendant dans le but de superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes de Capital Power et de faire fructifier l'entreprise de manière responsable, rentable et durable. Le conseil joue un rôle actif, il supervise nos activités commerciales et nos affaires internes et, plus précisément, il assume les responsabilités suivantes (les « responsabilités du conseil ») :

- l'encadrement de la direction et la supervision de la planification stratégique (y compris les questions ESG) et d'entreprise;
- la gestion des risques d'entreprise (y compris la cybersécurité);
- la planification de la relève des administrateurs et du chef de la direction;
- les relations avec les actionnaires.

Capital Power valorise l'intégrité et la diversité ainsi que l'ardeur au travail et la volonté de chacun d'agir comme il se doit pour protéger les intérêts de l'entreprise et ceux des épargnants, des investisseurs, des partenaires de la collectivité et des autres personnes intéressées. Le conseil s'assure que les projets et les activités de la direction cadrent avec ces valeurs et appuient l'objectif de la Société qui consiste à assurer un avenir durable.

Indépendance

Huit de nos neuf candidats à l'élection au conseil (environ 89 %) sont indépendants, conformément aux critères d'indépendance établis à l'article 1.2 du règlement 58-101. Brian Vaasjo n'est pas considéré comme un administrateur indépendant, étant donné qu'il est le président et chef de la direction de Capital Power.

Candidat à l'élection au conseil	Indépendant	Non indépendant
Jill Gardiner (nouvelle présidente du conseil)	✓	
Doyle Beneby	✓	
Kelly Huntington	✓	
Barry Perry	✓	
Jane Peverett	✓	
Robert Phillips	✓	
Katharine Stevenson	✓	
Keith Trent	✓	
Brian Vaasjo		✓

Le conseil est présidé par un administrateur indépendant qui ne fait pas partie de la direction. Le conseil s'est réuni à 11 reprises en 2020. Les administrateurs se sont réunis hors de la présence des membres de la direction à chacune des réunions régulières et à 10 réunions sur un total de 11. Le mandat du conseil d'administration est présenté à l'annexe A.

Séparation des postes de président du conseil et de chef de la direction

Les postes de président du conseil et de chef de la direction, qui ont leurs propres descriptions de poste (ou mandats), sont occupés par deux personnes différentes. Le président du conseil dirige celui-ci, le gère et s'occupe de son organisation en faisant preuve d'une vision stratégique et il en préside les réunions tout en incitant tous les administrateurs à y participer activement. En outre, il collabore avec le chef de la direction en vue de nouer et d'entretenir des relations productives avec les parties intéressées et de représenter le conseil auprès des actionnaires, des organismes de réglementation, des clients, des parties intéressées et des médias.

Le comité RHCG recommande des candidats à titre d'administrateurs et le conseil les met en candidature en tenant compte de la grille de compétences ainsi que de la réputation des candidats, de leur leadership, de la diversité de leurs antécédents et d'autres qualités comme leur expérience, leurs connaissances, leurs compétences en matière de finance et de rémunération et leur acuité en affaires. Les mandats du président du conseil, du président de chacun des comités, de chacun des administrateurs et du président et chef de la direction comprennent des descriptions de poste détaillées. On peut les consulter sur notre site Web (www.capitalpower.com).

Éthique commerciale

Notre politique d'éthique commerciale s'applique à tous nos employés permanents et temporaires, à nos entrepreneurs et aux membres du conseil. Nous nous attendons à ce que tous les membres de notre équipe se comportent d'une manière qui reflète les valeurs qui sont le fondement de notre culture d'entreprise : la confiance, l'intégrité et le respect. Il incombe à chacun de lire et de comprendre la politique et de s'y conformer; les membres de la direction principale doivent attester chaque trimestre qu'ils se conforment à la politique. On peut consulter la politique d'éthique sur notre site Web (www.capitalpower.com) ou en obtenir un exemplaire de notre secrétaire générale (se reporter à la page 86).

La politique est revue au moins une fois l'an et le conseil exerce un pouvoir de surveillance et de contrôle à l'égard de la politique, y compris à l'égard de toutes les modifications importantes qu'on propose de lui apporter.

Toutes les modifications importantes sont communiquées aux employés à l'échelle de l'entreprise peu de temps après avoir été approuvées par le conseil. La nouvelle version est publiée à l'interne dans l'intranet de la Société et à l'externe sur son site Web.

Conseil

Le conseil a la responsabilité de s'assurer que nous nous conformons aux lois qui s'appliquent à notre entreprise. Il reçoit régulièrement des comptes rendus sur la conformité, y compris des rapports signalant des manquements à l'éthique, sur les activités de suivi que la direction a exercées et sur les stratégies d'atténuation des risques qu'elle a mises en œuvre.

Membres de la direction principale

Tous les membres de la direction principale doivent attester chaque trimestre qu'ils se conforment à la politique d'éthique commerciale. Le président et chef de la direction et la vice-présidente principale, Finances et chef des finances attestent nos états financiers annuels et le rapport de gestion correspondant qui figurent dans le rapport annuel intégré, nos états financiers trimestriels et les rapports de gestion correspondants ainsi que notre notice annuelle de 2020 en vue de leur dépôt auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

Signaler ses préoccupations

Nous avons déployé des efforts énormes pour créer une culture où chacun se sent libre de soulever ses préoccupations d'ordre éthique. Les employés, les entrepreneurs et les parties intéressées externes peuvent nous faire part de leurs inquiétudes, sous le couvert de l'anonymat, par l'intermédiaire de notre ligne Intégrité.

Notre ligne Intégrité est fonctionnelle en tout temps (composez le 1 866 363-8028 ou rendez-vous sur le site <http://secure.ethicspoint.eu>). Pour des raisons de confidentialité, la ligne est exploitée par un tiers pour notre compte.

Les employés peuvent également parler de leurs inquiétudes directement à leur directeur, à un membre des ressources humaines, au chef de la conformité, à un membre de la direction principale ou à un membre du conseil.

Enquêtes sur les plaintes portant sur des manquements à l'éthique

Nous faisons enquête sur les plaintes avec rigueur et rapidité.

Un rapport écrit est produit à l'issue de chaque enquête. Ce rapport, qui indique notamment les résultats de l'enquête, est conservé dans les registres.

Intérêts importants, conflits d'intérêts et opérations entre parties apparentées

Conformément au mandat du conseil, l'administrateur qui a un intérêt important dans une opération ou un contrat conclu avec nous, qu'il s'agisse d'un contrat en cours ou d'un contrat projeté, doit nous communiquer ce renseignement par écrit et préciser la nature et la portée de son intérêt ou demander que son intérêt soit consigné au procès-verbal de la réunion du conseil. L'administrateur doit s'abstenir de participer aux délibérations ou de voter sur la question. En réalité, l'administrateur qui a un tel intérêt se retire de la réunion pendant que de telles délibérations ou de tels votes ont lieu. En outre, dans le cadre du processus annuel du conseil, les administrateurs sont invités à remplir un questionnaire annuel pour aider le conseil à repérer et à surveiller les opérations entre parties apparentées éventuelles.

Politique sur la communication de l'information et les opérations d'initiés

Nous devons nous conformer aux lois et aux règlements lorsque nous communiquons au public de l'information importante au sujet de Capital Power et tous les initiés doivent respecter les exigences relatives aux opérations et aux déclarations d'initiés. Notre politique sur la communication de l'information et les opérations d'initiés régit la communication de l'information au public et nous aide à prendre les décisions et les mesures nécessaires pour communiquer des renseignements clairs et complets dans les délais requis, conformément à l'ensemble des règlements sur les valeurs mobilières.

Notre comité de communication de l'information est composé de membres de la direction principale et relève du président et chef de la direction, qui en assure la supervision. Son mandat consiste à examiner au préalable l'information qui doit être communiquée au public. Il rend compte de ses travaux et de ses conclusions au conseil et au comité d'audit et doit les informer sans délai des lacunes qu'il pourrait relever dans nos contrôles en matière de communication.

Formation en matière d'éthique

Chaque deux ans, tous nos administrateurs et tous nos employés sont tenus de suivre une formation en matière d'éthique et d'attester qu'ils ont compris la matière qui y a été abordée, y compris les moyens qui existent pour signaler ses préoccupations, et qu'ils se conformeront à la politique d'éthique commerciale. Les sujets abordés sont adaptés aux participants; la formation offerte aux employés porte sur tous les aspects de la politique d'éthique commerciale, y compris la fraude et la corruption, les conflits d'intérêts, les méthodes de comptabilité et d'audit irrégulières ainsi que les opérations d'initiés, la discrimination, le harcèlement, le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail.

RÔLE ET RESPONSABILITÉS

Le conseil a également pour responsabilité de veiller à la conformité aux lois et aux règlements. Il approuve toutes les questions qui, selon la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et les autres lois qui s'appliquent à Capital Power, nos statuts et nos règlements, exigent son approbation. Dans l'exécution de leur obligation d'agir dans l'intérêt de Capital Power, les administrateurs peuvent prendre en considération les intérêts des actionnaires, des employés, des employés retraités, des créanciers, des consommateurs et des gouvernements ainsi que les questions d'environnement et les intérêts à long terme de la Société.

Le conseil peut confier à ses comités permanents le mandat d'examiner certaines questions et de faire des recommandations à leur égard. Toutefois, la plupart des recommandations des comités sont assujetties à l'approbation de l'ensemble du conseil.

Le conseil délègue expressément certains pouvoirs à la direction au moyen d'une politique écrite et sous réserve de certaines limites. Il peut s'agir, par exemple, de l'un ou l'autre des éléments suivants :

- la politique relative à la signature des contrats et à l'autorisation de dépenser;
- la politique de gestion des risques financiers;
- la politique de placement.

Supervision de la planification stratégique et d'entreprise

Chaque année, le conseil se réunit avec la direction pour examiner la planification stratégique et d'entreprise de Capital Power, dont les objectifs sont les suivants :

- maximiser la valeur de la participation des actionnaires, tout en tenant compte des intérêts de nos autres parties intéressées;
- intégrer et exécuter les stratégies relatives aux questions ESG et au développement durable;
- nous permettre de nous assurer que nos méthodes d'exploitation cadrent toujours avec nos valeurs;
- nous permettre d'évaluer les occasions qui se présentent et les risques auxquels notre entreprise pourrait être exposée;
- nous assurer que nous disposons des plans requis à l'appui de la résilience globale de la stratégie de la Société.

En tant que président et chef de la direction, Brian Vaasjo dirige l'équipe de la haute direction et est responsable de l'orientation stratégique, de la saine gestion et des résultats de Capital Power.

Pour concevoir notre stratégie d'ensemble, la direction suit un processus de planification détaillé, qui englobe une évaluation des contextes commerciaux dans lesquels nous évoluons, des hypothèses fondamentales, des objectifs, des stratégies de soutien, des questions d'exploitation et des questions financières (y compris le budget annuel) et des risques.

Premier trimestre	La direction entame le processus pour l'exercice à venir en effectuant ce qui suit : • évaluer les tendances du secteur et le contexte concurrentiel; • évaluer les questions ESG et les tendances sur le plan du développement durable; • dresser des prévisions économiques, y compris au sujet des marchandises; • évaluer la mesure dans laquelle elle a réussi à exécuter sa stratégie au cours de l'exercice précédent; • décider des modifications qui doivent être apportées à la stratégie (le cas échéant); • rajuster ses plans et ses objectifs en vue d'exécuter la stratégie; • dresser des prévisions financières à long terme.
Deuxième trimestre	La direction se sert des renseignements obtenus pour concevoir la stratégie et le plan d'entreprise de la Société, qui englobe les perspectives commerciales, les hypothèses fondamentales, les objectifs, les stratégies de soutien, les questions d'exploitation et les questions financières et les risques, et soumet un projet de la stratégie et du plan d'entreprise au conseil (habituellement en mai). Les membres du conseil et de la direction se réunissent dans le cadre d'une séance de planification d'une durée de deux jours qui a lieu à l'extérieur afin de discuter du plan stratégique. La direction fait état des risques et sollicite l'avis des membres du conseil, notamment quant aux modifications qui devraient être apportées à la stratégie et aux tactiques.
Troisième trimestre	La direction examine les avis et les suggestions reçus et modifie la stratégie et le plan d'entreprise en conséquence. La version modifiée de la stratégie et du plan d'entreprise est ensuite soumise à l'approbation du conseil, habituellement à sa réunion de juillet.
Quatrième trimestre	La direction met ses prévisions financières à jour en tenant compte des événements récents, des prévisions relatives aux marchandises mises à jour et du budget en cours. Les mesures des résultats de l'entreprise sont également établies pour l'exercice suivant en fonction du budget approuvé. La direction établit le budget en tenant compte de la stratégie et du plan d'entreprise qui ont été approuvés et le soumet à l'approbation du conseil.

Le conseil discute de l'incidence qu'ont les événements et les faits nouveaux sur notre plan stratégique et examine à chaque trimestre nos résultats par rapport à celui-ci. Il se penche aussi sur les enjeux liés à la stratégie et aux politiques gouvernementales à mesure qu'ils surviennent au cours de l'année.

Gestion des risques

La saine gestion des risques est un facteur essentiel de la maximisation de la valeur de la participation des actionnaires. À notre avis, la gestion des risques est la responsabilité de chacun, des membres du conseil à chacun des employés.

Notre programme de gestion des risques a été établi selon la norme en matière de gestion des risques de la Committee of Sponsoring Organization (COSO), qui est énoncée dans le cadre de référence de la COSO intitulé *Enterprise Risk Management*, et se fonde sur une approche systématique permettant de définir, de traiter, de signaler et de surveiller les risques. Nos méthodes de gestion des risques sont intégrées à deux processus fondamentaux (planification stratégique et à long terme et planification de l'exploitation et établissement du budget), ce qui nous permet de repérer les risques qui pourraient nous empêcher d'atteindre nos objectifs stratégiques et commerciaux et de concevoir des stratégies conçues en vue d'atténuer les risques en question. Elles comprennent l'évaluation des secteurs à risque, y compris les risques imprévisibles ou inhabituels de même que les risques en émergence.

Nous nous attendons à ce que tous comprennent les risques auxquels sont exposés les secteurs dont ils sont responsables et les gèrent conformément au degré de tolérance aux risques que nous avons approuvé.

La franchise des communications est l'un des éléments essentiels de ce processus. Nos employés doivent être en mesure de partager les renseignements les plus pertinents dont ils disposent (qu'il s'agisse de données quantitatives ou qualitatives), qu'ils proviennent de données historiques, de leur expérience, d'observations faites par des parties intéressées, de situations qu'ils ont observées, de leurs prévisions ou de l'exercice de leur jugement professionnel.

Chaque année, le conseil examine et approuve notre degré de tolérance aux divers risques, notre politique et nos processus en matière de gestion des risques de même que l'attribution des responsabilités en la matière.

Le président et chef de la direction assume la responsabilité ultime de la gestion des risques et de l'approbation du cadre de travail sous-jacent. Il s'occupe de la gestion des risques par l'intermédiaire des membres de l'équipe de la haute direction, qui relèvent directement de lui.

Le vice-président, Planification et analyse financières assume la responsabilité de l'exécution courante du cadre de gestion des risques. Il relève de la chef des finances. Il présente un compte rendu détaillé des risques au conseil deux fois par année et le tient au courant des faits nouveaux, le cas échéant.

Les comités SSE et d'audit reçoivent des comptes rendus du directeur principal, Audit interne à chaque réunion et tiennent des séances à huis clos avec lui. Le directeur principal, Audit interne relève du vice-président principal et chef du contentieux sur le plan administratif en plus d'avoir un rapport de subordination direct avec le comité d'audit.

En outre, le comité d'audit reçoit régulièrement des comptes rendus sur les risques principaux auxquels la Société est exposée, y compris les risques liés aux marchandises et au crédit. En 2020, le compte rendu sur la cybersécurité a été présenté directement au conseil, détaillant les initiatives et les réalisations principales de la Société dans les domaines des services d'information, des contrôles industriels et de la chaîne d'approvisionnement (pour obtenir de plus amples renseignements sur la gestion des risques, veuillez vous reporter au rapport annuel intégré).

Planification de la relève et perfectionnement des dirigeants

Le succès de la Société dépend dans une large mesure du rendement et du perfectionnement de nos hauts dirigeants et de la mesure dans laquelle nous réussissons à les fidéliser. La direction élabore et adopte des plans de perfectionnement, de gestion du rendement et de relève du chef de la direction, des hauts dirigeants et d'autres personnes occupant des postes clés, afin d'assurer la continuité de nos activités en cas de départ imprévu, d'assurer notre croissance future et de fidéliser nos employés les plus talentueux (les plans de relève). Dans le cadre de ses fonctions d'encadrement, le comité RHCG examine les plans de relève au moins une fois par année et rend compte de son examen au conseil.

La Société est résolue à repérer, à évaluer et à perfectionner les employés à fort potentiel afin de les préparer à occuper des fonctions plus importantes au sein de l'entreprise. Le perfectionnement des compétences à l'interne contribue à fidéliser les employés talentueux et offre de meilleures possibilités de relève aux postes clés. En plus d'accorder des promotions à l'interne, la Société embauche à l'externe afin de bénéficier d'une diversité d'expériences et de promouvoir davantage la diversité parmi ses effectifs. Le comité RHCG examine les programmes de gestion du rendement et de perfectionnement des compétences qui s'appliquent aux membres du personnel à fort potentiel qui ne font pas partie de la direction afin de s'assurer que nous perfectionnons leurs compétences pour qu'ils soient en mesure de contribuer aux besoins courants de notre entreprise. Le comité RHCG fait ce qui suit :

- il assure la surveillance des risques liés au capital humain;

- il veille à ce que des processus appropriés soient en place pour le suivi des plans de relève, de gestion du rendement et de perfectionnement des futurs membres de la direction principale;
- il examine les candidats susceptibles de prendre la relève du chef de la direction, des membres de l'équipe de haute direction et d'autres postes essentiels, les lacunes qui existent à ce chapitre et les mesures qui sont prises à l'appui du perfectionnement continu des employés à fort potentiel au sein de la Société.

ORIENTATION ET PERFECTIONNEMENT PERMANENT

Nous pensons qu'il est important d'orienter les nouveaux administrateurs et d'offrir à l'ensemble des administrateurs une formation permanente qui leur permettra de perfectionner leurs compétences et d'approfondir leurs connaissances.

Le conseil a une politique d'orientation et de formation des administrateurs qui comprend les éléments suivants :

- des directives à l'intention des nouveaux administrateurs;
- des renseignements en matière de formation et d'orientation à l'intention des administrateurs;
- des possibilités de formation;
- des visites aux divers établissements;
- des congrès, des symposiums et des séminaires.

Orientation

Les nouveaux administrateurs reçoivent des renseignements sur leurs fonctions et obligations ainsi que sur l'entreprise et les activités de Capital Power ainsi que les procès-verbaux des dernières réunions du conseil et d'autres documents pertinents. Ils reçoivent également un manuel sur la gouvernance rédigé par la direction, qui renferme nos statuts, nos règlements et d'autres documents relatifs au conseil. Il incombe aux administrateurs de prendre connaissance de ces documents avant d'assister à leur première réunion du conseil.

Avant d'assister à leur première réunion du conseil, les nouveaux administrateurs sont jumelés à un administrateur d'expérience; ils passent également une journée avec la direction et assistent à une séance d'orientation qui leur permet d'acquérir une compréhension de base de Capital Power et de ses activités.

Nous pouvons en outre fournir aux nouveaux administrateurs d'autres renseignements adaptés à leurs besoins et à leurs centres d'intérêt, des renseignements sur nos activités en cours et tout autre renseignement que ceux-ci pourraient demander. Le nouvel administrateur est également invité à visiter une ou plusieurs des centrales de Capital Power.

Les nouveaux administrateurs sont encouragés à assister aux réunions des comités en tant que membres d'office afin de mieux comprendre les divers aspects de l'entreprise et de la gouvernance de Capital Power.

Perfectionnement permanent

La direction fournit des articles et autres documents aux administrateurs et organise des séminaires à l'interne à leur intention, à intervalles réguliers, sur des questions touchant Capital Power et son entreprise ainsi que le secteur et le contexte réglementaire dans lequel la Société évolue. Elle leur fournit aussi une liste de séminaires externes et de congrès organisés par le secteur qui sont d'intérêt.

Il incombe aux administrateurs d'examiner les documents, d'assister aux séminaires et de se tenir au courant des questions pertinentes au moyen des médias et d'autres sources d'information publiques. En outre, nous invitons régulièrement des tiers à faire des exposés au conseil sur des sujets pertinents ayant trait au secteur, à nos activités commerciales ou à la gouvernance. Pour consulter la liste sommaire des événements auxquels les administrateurs ont participé en 2020, se reporter à la page 23.

Les administrateurs peuvent assister à des congrès, à des symposiums organisés par le secteur et à d'autres séminaires. Nous remboursons la totalité des frais engagés (y compris les frais de déplacement raisonnables) si le président du conseil ou le président du comité RHCG juge que le sujet est particulièrement pertinent pour Capital Power ou son entreprise. Le remboursement des frais est approuvé au préalable et s'effectue sur présentation des reçus originaux. Nous remboursons 50 % des frais engagés (y compris les frais de déplacement raisonnables), sur présentation des reçus originaux, si le président du conseil ou le président du comité RHCG estime que le sujet se rapporte de manière plus générale à la gouvernance et présente un certain intérêt par rapport à Capital Power et aux autres conseils auxquels l'administrateur siège et donne son approbation préalable.

Nous offrons périodiquement aux administrateurs l'occasion de visiter certaines de nos installations qui représentent les divers types de centrales électriques dont nous sommes propriétaires et que nous exploitons. Les administrateurs participent à ces visites chaque fois qu'ils le peuvent.

Pour en savoir plus à propos des exposés ou des visites qui ont été offerts aux administrateurs en 2020, se reporter à la page 23.

RECRUTEMENT, ÉVALUATIONS ET MANDAT

Grille de compétences

Le comité RHCG se sert d'une grille de compétences pour définir les forces et les compétences principales que le conseil juge important que ses membres possèdent pour être en mesure de superviser notre entreprise, notre direction et notre croissance future, et en assurer le suivi. Le comité RHCG examine la grille chaque année afin de s'assurer qu'elle demeure pertinente et correspond à la stratégie que nous souhaitons exécuter à l'avenir.

Le tableau suivant présente les compétences et les forces de chacun des candidats au conseil. Vous trouverez de plus amples renseignements sur les compétences et l'expérience de chacun d'entre eux à partir de la page 14.

	J. Gardiner	D. Beneby	K. Huntington	K. Stevenson	K. Trent	B. Perry	J. Peverett	R. Phillips	B. Vaasjo
Antécédents professionnels/Expérience									
Direction d'entreprises ⁽¹⁾	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Stratégie et planification ⁽²⁾	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gouvernance/Conformité ⁽³⁾	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion et surveillance des risques	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Secteur de l'électricité et de l'énergie ⁽⁴⁾	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Exploitation/Développement/Construction ⁽⁵⁾		✓	✓		✓	✓	✓		✓
Activités américaines		✓	✓		✓	✓			✓
Activités canadiennes						✓	✓		✓
Santé, sécurité et environnement ⁽⁶⁾		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
Cybersécurité/Sécurité physique ⁽⁷⁾		✓	✓		✓				✓
Questions financières et comptables ⁽⁸⁾	✓		✓	✓		✓	✓		✓
Marchés financiers ⁽⁹⁾	✓		✓	✓		✓		✓	✓
F&A ⁽¹⁰⁾	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Produits financiers/Opérations sur marchandises ⁽¹¹⁾			✓	✓	✓	✓	✓		✓
Gestion des compétences/Rémunération ⁽¹²⁾	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Affaires gouvernementales et publiques ⁽¹³⁾		✓	✓		✓	✓	✓		✓
Questions réglementaires et juridiques			✓		✓	✓	✓	✓	✓
Secteurs géographiques									
Ouest canadien	✓						✓	✓	✓
Centre/Est du Canada				✓		✓			
États-Unis		✓	✓		✓				

Notes

- (1) Direction d'entreprises – Posséder de l'expérience à titre de chef de la direction, de haut dirigeant ou d'associé principal d'une société ouverte ou d'un autre type d'entreprise d'un degré de complexité similaire.
- (2) Stratégie et planification – Faire preuve d'une pensée stratégique, savoir repérer et évaluer de manière critique les occasions stratégiques et les menaces, y compris les changements transformateurs ou perturbateurs, et être en mesure de donner des conseils au sujet des bonnes stratégies à adopter.
- (3) Gouvernance/Conformité – Avoir acquis une bonne compréhension des pratiques exemplaires et de la politique de gouvernance, habituellement en siégeant au conseil d'une société ouverte (y compris à titre de président du conseil ou d'un comité).
- (4) Secteur de l'électricité et de l'énergie – Posséder de l'expérience à titre d'administrateur, de haut dirigeant ou de conseiller au sein du secteur de l'électricité ou du secteur plus vaste de l'énergie (y compris sur les marchés de l'électricité albertains).
- (5) Exploitation/Développement/Construction – Posséder de l'expérience à titre de membre de la direction ou de haut dirigeant en matière d'exploitation, d'ingénierie, de développement ou de construction au sein d'une société d'électricité ou de services publics.
- (6) Santé, sécurité et environnement – Posséder de l'expérience à titre de membre du conseil ou de la direction relativement au cadre réglementaire régissant la santé et la sécurité au travail, l'environnement, le développement durable et la responsabilité sociale ou bien comprendre ce cadre réglementaire.
- (7) Cybersécurité/Sécurité physique – Posséder de l'expérience à titre de membre de la direction ou de haut dirigeant dans la protection des systèmes d'information de l'entreprise et des contrôles industriels ou la protection matérielle des bureaux ou des centrales et du contrôle de l'accès à ceux-ci.
- (8) Questions financières et comptables – Posséder de l'expérience à titre de chef des finances, de haut dirigeant ou d'associé dans le domaine de la comptabilité, de la gestion financière ou des opérations bancaires, jumelée à une connaissance de la comptabilité et de la présentation de l'information financière, du financement des entreprises, des contrôles internes financiers, des PCGR du Canada et des IFRS.
- (9) Marchés financiers – Posséder de l'expérience à titre de courtier en valeurs mobilières ou dans les opérations ayant pour but de réunir des fonds (y compris les placements publics et privés de titres de participation et d'emprunt), jumelée à une connaissance de la relation entre les émetteurs, les preneurs fermes et les participants au marché.

- (10) F&A – Posséder de l'expérience dans les opérations d'envergure visant des sociétés fermées ou ouvertes, comme des fusions, des acquisitions, des dessaisissements et des mesures défensives contre les offres publiques d'achat.
- (11) Produits financiers/Opérations sur marchandises – Posséder de l'expérience à titre de dirigeant, de chef des finances, de trésorier ou de courtier en valeurs mobilières dans la gestion ou la surveillance d'opérations financières ou sur marchandises et de produits dérivés.
- (12) Gestion des compétences/Rémunération – Posséder de l'expérience à titre de membre de la direction, de haut dirigeant ou d'administrateur dans la conception ou la mise en œuvre de régimes de rémunération fondés sur le marché, de programmes de perfectionnement des cadres et de gestion des compétences, de plans de relèvement et de régimes de retraite, la prise de décisions en matière de rémunération (y compris les aspects de la rémunération qui sont susceptibles de comporter des risques) ou les principes et pratiques d'application générale en matière de ressources humaines.
- (13) Affaires gouvernementales et publiques – Posséder de l'expérience à titre de membre du conseil ou de la direction dans les affaires gouvernementales et publiques en général, y compris les relations avec les gouvernements au Canada ou aux États-Unis, dans le contexte propre au secteur de l'électricité ou à d'autres secteurs faisant l'objet d'une réglementation rigoureuse, et connaissance de ces questions.

Évaluation du conseil

Le comité RHCG a la responsabilité d'évaluer le conseil, ce qui comprend l'évaluation de chacun des administrateurs, des comités, des présidents des comités, du président du conseil et de l'efficacité globale du conseil, y compris la diversité. Dans le cadre de notre processus d'évaluation des administrateurs, les évaluations du conseil et des administrateurs comportent les éléments suivants :

- des rencontres individuelles annuelles entre le président du conseil et chaque administrateur en vue de définir les points sur lesquels le conseil et les comités doivent se concentrer pour améliorer la gouvernance, protéger la valeur des actions et accroître la responsabilisation, les progrès concernant ces points étant discutés à huis clos à chaque réunion du comité RHCG ou du conseil,
- des autoévaluations annuelles des administrateurs (de concert avec les rencontres individuelles annuelles avec le président du conseil),
- des évaluations entre collègues de tous les administrateurs, ce processus étant mené aux trois à cinq ans par un tiers indépendant,
- des sondages annuels sur l'efficacité du conseil et des comités.

Chaque année, les membres du conseil et de chaque comité s'autoévaluent (conformément à leurs mandats), ce qui comprend des discussions à huis clos et des rencontres individuelles entre le président du comité RHCG et le président de chacun des comités. Le président du conseil discute également du rendement du conseil et des comités avec le chef de la direction, les personnes qui relèvent directement de lui, la secrétaire générale et la secrétaire générale adjointe.

Au quatrième trimestre de 2020, les administrateurs ont participé, sous le couvert de l'anonymat, à une évaluation du conseil et des comités. Les résultats, une fois compilés, ont été remis au président du conseil et au président du comité RHCG.

Enfin, la nouvelle présidente du conseil a tenu des rencontres individuelles avec chaque administrateur et avec le chef de la direction, les personnes qui relèvent directement de lui, la secrétaire générale et la secrétaire générale adjointe au début de 2021. Bien que, de par leur nature, elles ne peuvent être anonymes, les rencontres individuelles entre la nouvelle présidente du conseil et chacun des administrateurs ont permis à la nouvelle présidente du conseil d'avoir une discussion franche à propos de certains sujets clés, y compris le rendement de l'administrateur, la durée éventuelle de son mandat global, les éléments sur lesquels il doit se concentrer et son perfectionnement dans l'année à venir. Le comité RHCG a ensuite discuté avec le conseil des résultats de l'autoévaluation annuelle, du questionnaire et des rencontres individuelles dans le cadre de réunions tenues en février 2021.

En raison de la nomination d'une nouvelle présidente du conseil, il a été décidé de reporter le processus d'évaluation entre collègues mené par un tiers jusqu'en 2021.

La présidente du conseil est déterminée à favoriser une culture d'amélioration continue et le conseil se penche sur tous les points à améliorer qui sont relevés dans le cadre de nos processus d'évaluation.

Pour en savoir plus à propos de notre processus d'évaluation annuel, consultez notre politique de gouvernance sur notre site Web (www.capitalpower.com).

Mandat et relèvement des administrateurs

Le conseil a adopté une politique relative à la durée du mandat global et à la relève des administrateurs (qui est appelée, dans notre politique de gouvernance, la politique limitant la durée du mandat global) et un plan de relève et de renouvellement des comités (le plan de relève). Il n'a pas adopté de politique relative à l'âge du départ à la retraite, car nous estimons que limiter le mandat global est une meilleure façon d'assurer le renouvellement du conseil.

Notre politique relative à la durée du mandat global prévoit ce qui suit :

- les outils principaux dont nous devons nous servir pour proposer des candidatures en vue de l'élection du conseil sont la grille de compétences des administrateurs et les évaluations du rendement des administrateurs effectuées par les collègues, et notre politique sur la diversité du conseil;

- un administrateur ne peut continuer de siéger au conseil que s'il est réélu par les actionnaires et que l'évaluation de son rendement est satisfaisante;
- le mandat global des administrateurs externes qui ont été élus ou nommés au conseil avant 2016 ne peut dépasser 12 ans;
- le mandat global des administrateurs externes qui ont été élus ou nommés au conseil en 2016 ou par la suite ne peut dépasser 10 ans;
- le conseil peut prolonger la durée du mandat global d'un administrateur au delà de la limite prévue dans la politique limitant la durée du mandat global des administrateurs s'il juge que cela serait dans son intérêt et dans celui de Capital Power (et communiquer sa décision aux actionnaires dans la circulaire dans laquelle l'administrateur est mis en candidature au delà de l'échéance normale de son mandat global);
- le comité RHCG examine les dates de départ prévues des administrateurs chaque année et, dans le cadre de cet examen, tient compte de la composition du conseil et du nombre de ses membres, des besoins en planification de la relève qui découlent de la perte de compétences et d'expérience, de la nécessité d'assurer une certaine continuité au sein du conseil et de la nécessité pour le conseil de se doter de nouvelles compétences et de nouveaux types d'expérience dans le contexte de l'évolution de notre entreprise et des conditions externes;
- dans le cadre de ce qui précède, les mesures suivantes sont prises :
 - le comité RHCG passe en revue la grille de compétences des administrateurs et l'utilise pour dresser une liste de personnes susceptibles d'être mises en candidature ou nommées au conseil, selon leurs compétences et leur expérience;
 - la liste de candidats éventuels se compose de personnes dont le comité RHCG estime qu'il serait approprié qu'elles se joignent au conseil en cas de vacance, qui combleraient les lacunes dans la grille de compétences actuelle ou complèteraient les compétences que les membres du conseil possèdent déjà et qui rempliraient les critères d'indépendance applicables au conseil et à ses comités;
 - le comité RHCG peut également retenir les services d'un cabinet de recrutement afin de trouver des candidats éventuels;
- en temps normal, la relève du président du conseil fait l'objet d'un processus formel qui tient compte de considérations pertinentes au moment où il est entrepris. Le comité RHCG peut gérer le processus ou le conseil peut mettre sur pied un comité spécial composé d'administrateurs qui ne souhaitent pas remplacer le président du conseil;
- si un événement imprévu (une situation d'urgence) se produit et que le président du conseil doit être remplacé, le président du comité RHCG sera réputé être président du conseil par intérim jusqu'à la prochaine réunion du conseil, au cours de laquelle le conseil devra ratifier la nomination du président du comité RHCG à titre de président du conseil par intérim jusqu'à ce qu'un nouveau président du conseil soit nommé dans le cadre du processus formel dont il est question ci-dessus;
- si un événement imprévu (une situation d'urgence) se produit et que le président d'un comité doit être remplacé, le président du conseil, en consultation avec les membres du comité en question, choisira un nouveau président.

Les actionnaires élisent les administrateurs aux assemblées annuelles, mais le conseil peut nommer d'autres administrateurs entre les assemblées annuelles pour combler les postes vacants.

Le plan de relève vise à aborder la planification de la relève des administrateurs dans le contexte où ceux-ci président les comités permanents du conseil ou en sont membres, lesquels comités exécutent une grande part du travail de fond détaillé du conseil qui exige généralement des connaissances spécialisées propres aux questions traitées. Les compétences des membres des comités de rémunération, en particulier, font l'objet d'une attention accrue depuis quelques années. Par conséquent, le plan de relève prévoit ce qui suit :

- le président du conseil et le président du comité RHCG établissent et mettent en application un plan de relève des administrateurs;
- le président du conseil établit un plan de perfectionnement à l'égard de chacun des administrateurs, lequel est intégré au plan de relève;
- une partie de la grille de compétences est utilisée pour chaque comité permanent du conseil en vue d'aider à planifier la relève et à orienter le perfectionnement;
- une rotation des présidents et des membres des comités est effectuée de façon à favoriser le perfectionnement des administrateurs, la planification de leur relève, leur connaissance de l'entreprise, la continuité et le renouvellement.

Ayant atteint la limite de son mandat, selon la politique relative à la durée du mandat global et à la relève des administrateurs de la Société, Donald Lowry quittera le conseil à l'assemblée de 2021. Le 19 février 2021, le conseil a nommé Jill Gardiner comme nouvelle présidente du conseil, avec effet immédiat après l'assemblée et à la condition que M^{me} Gardiner soit réélue par les actionnaires. Le conseil a choisi sa nouvelle présidente après avoir suivi le processus de relève de la présidence du conseil officiel avec la participation de tous les administrateurs, ceux que la fonction intéressait ayant la possibilité de s'abstenir. La décision du conseil d'élire M^{me} Gardiner comme nouvelle présidente du conseil a été prise à l'unanimité. Les facteurs suivants, entre autres, ont été pris en considération :

- l'ancienneté de M^{me} Gardiner au conseil, garante de sa connaissance de l'entreprise et de la stratégie de la Société;
- sa volonté manifeste de promouvoir les valeurs de la Société;
- son expérience dans le secteur de l'énergie;

- son expérience en qualité de présidente de comités et de conseils;
- la durée à écouler de son mandat, qui est appréciable.

Diversité au sein du conseil et de la haute direction

Capital Power reconnaît et accepte les avantages de la diversité, y compris au sein de la direction principale et du conseil. Nous sommes résolus à promouvoir une culture inclusive et considérons que cela est essentiel à la réalisation de nos objectifs stratégiques. À cette fin, la Société a adopté une politique sur la diversité du conseil qui reflète ces principes en novembre 2014. La politique sur la diversité du conseil a été intégrée aux autres processus du conseil, y compris l'évaluation du conseil et la planification de la relève. Elle a été modifiée pour la toute dernière fois en 2020, comme il est décrit ci-dessous.

La politique sur la diversité du conseil a pour objectif de rehausser la diversité au sein du conseil. Dans son évaluation de la composition du conseil ou sa recherche de candidats intéressants qui pourraient être nommés ou élus au conseil, Capital Power considère les candidats dont l'expérience, les compétences et les antécédents professionnels sont variés et qui, collectivement, (1) répondent aux besoins stratégiques de notre entreprise et connaissent le secteur dans lequel Capital Power exerce ses activités et (2) possèdent les compétences et le type d'expérience dont le conseil a besoin pour bien fonctionner. Pour Capital Power, la diversité est évaluée à divers points de vue, y compris l'expérience en affaires et dans le secteur, l'appartenance géographique, le sexe, l'âge, le fait de faire partie d'une minorité visible, d'être un autochtone ou d'avoir un handicap et l'orientation sexuelle.

Conformément à la politique sur la diversité du conseil, le comité RHCG fait ce qui suit :

- il prend en considération les avantages de tous les aspects de la diversité lorsqu'il examine la composition du conseil;
- il évalue les candidats au conseil selon le mérite en tenant dûment compte des avantages de la diversité;
- il s'assure que chaque recherche de nouveaux administrateurs tient compte du principe de la diversité; au moins 50 % des candidats faisant partie de la liste restreinte présentée au comité RHCG doivent être des femmes;
- il accorde un poids supplémentaire aux femmes possédant les qualités requises et aux candidats possédant les qualités requises qui apportent un élément de diversité autre que la diversité hommes-femmes dans le cadre des mises en candidature finales;
- il examine les compétences et l'expérience de l'ensemble des membres du conseil, leur statut à titre d'administrateur indépendant ou non indépendant et leur connaissance de Capital Power, ainsi que la diversité qui règne au sein du conseil, dans le cadre de l'examen du rendement annuel du conseil, de ses comités et de chacun des administrateurs.

La politique sur la diversité du conseil de Capital Power prévoit que nous avons pour objectif de compter au moins 30 % de femmes au sein du conseil et de la haute direction (les cibles de la PDC). Les candidates possédant les qualités requises à titre de membre du conseil ou de haute dirigeante se voient accorder un poids supplémentaire dans notre processus de recrutement. Chaque année, le comité RHCG examine la politique et évalue la mesure dans laquelle elle contribue à promouvoir la diversité au sein du conseil et de la haute direction, y compris nos progrès dans l'atteinte des cibles de la PDC et de nos objectifs en matière de diversité qui sont décrits ci-dessous. En outre, la politique est examinée à tour de rôle par notre service d'audit interne dans le cadre de son audit par rotation de toutes les politiques de l'entreprise qui ont été approuvées par le conseil, qui mesure l'efficacité en fonction de notre objectif de représentation féminine au conseil à hauteur d'au moins 30 %.

Capital Power doit donner à ses actionnaires davantage de renseignements sur la diversité qui règne au sein du conseil et de la haute direction en ce qui a trait à la représentation des autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées (qui sont les autres groupes désignés) en plus de la représentation féminine. Depuis le 21 février 2020, la politique sur la diversité du conseil de Capital Power tient compte expressément de la représentation souhaitée des groupes désignés en question au sein du conseil.

Sauf pour ce qui est de la représentation féminine, le conseil n'a adopté aucune cible précise quant à la représentation des autres groupes désignés au conseil ou à la haute direction. Nous pensons que le meilleur moyen de faire progresser la diversité parmi nos dirigeants et de continuer à garantir que la Société est inclusive est de mettre en place des programmes et des méthodes de diversité et d'inclusion solides et ciblés qui s'appliquent à tous les employés à l'échelle de l'entreprise.

Nous reconnaissons que notre secteur d'activité et la Société n'ont pas encore atteint des degrés optimaux de diversité et d'inclusion. Pour 2020, nous avons ajouté une exigence, qui est une composante du régime incitatif des membres de la haute direction, soit que des candidats issus de la diversité qui possèdent les qualités requises soient reçus en entrevue lorsqu'un poste est ouvert, augmentant ainsi la possibilité d'atteindre l'équilibre sur le plan de la diversité à tous les échelons de l'entreprise. Pour 2021, nous avons ajouté une exigence supplémentaire, c'est-à-dire que nous nous sommes engagés à embaucher plus de femmes et à rehausser l'équilibre entre les sexes au sein de l'entreprise. En 2021, Capital Power envisagera également d'adopter des cibles de diversité à l'échelle de l'entreprise (y compris en ce qui a trait à la représentation des femmes et des autres groupes désignés), en plus des cibles de la PDC.

Quatre (44 %) des candidats à l'élection au conseil de Capital Power et trois (43 %) de ses hauts dirigeants ont déclaré être des femmes. En outre, un (11 %) des candidats à l'élection au conseil a déclaré appartenir à une minorité visible et un autre (11 %), appartenir au groupe LGBTQ2S. Aucun autre haut dirigeant ou candidat à l'élection au conseil n'a déclaré appartenir à un autre groupe désigné.

RELATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES

Pour Capital Power, il est très important d'entretenir un dialogue ouvert avec les actionnaires, plus particulièrement en ce qui concerne nos pratiques en matière de gouvernance et de rémunération.

Les actionnaires peuvent assister à l'assemblée annuelle et poser des questions à la direction. Ils peuvent également en apprendre plus au sujet de Capital Power par les moyens suivants :

- des diffusions Web de nos conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels avec des analystes;
- des diffusions Web de notre journée des investisseurs annuelle à l'intention des analystes et des investisseurs institutionnels où nos hauts dirigeants présentent des exposés;
- les exposés des hauts dirigeants présentés dans le cadre de congrès organisés par des institutions et le secteur;
- les tournées de présentations organisées à l'intention des investisseurs institutionnels au Canada et aux États-Unis tout au long de l'année.

Nous obtenons en outre les observations de nos actionnaires par les moyens suivants :

- la participation des analystes et des actionnaires institutionnels à des études des perceptions qui sont administrées par un tiers;
- le vote consultatif sur notre démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants;
- une adresse électronique réservée aux demandes de renseignements et une ligne téléphonique sans frais à l'intention des investisseurs;
- une ligne d'éthique confidentielle et le site Web connexes par l'intermédiaire desquels les actionnaires et le public peuvent nous communiquer leurs préoccupations.

De plus, le conseil a adopté une politique relative aux relations avec les actionnaires (la politique relative aux relations avec les actionnaires), qui prescrit les sujets de gouvernance dont le conseil et les actionnaires peuvent discuter, les renseignements que le conseil doit obtenir des actionnaires afin d'organiser une rencontre, les lignes directrices relatives à la présence aux assemblées et un moyen pour les actionnaires de communiquer avec le conseil pour demander qu'une rencontre soit tenue. La politique relative aux relations avec les actionnaires indique aussi aux actionnaires comment communiquer avec la direction.

En août et en septembre 2020, Donald Lowry, président du conseil sortant, et Jill Gardiner, présidente du comité RHCG, ont rencontré virtuellement un certain nombre des grands actionnaires institutionnels de Capital Power afin d'obtenir leur avis sur nos pratiques en matière de gouvernance, d'ESG et de rémunération. Ils ont partagé les résultats de ces entretiens avec les autres membres du conseil; nous avons l'intention de continuer à organiser des rencontres régulières avec les actionnaires à l'avenir.

Les actionnaires qui souhaiteraient échanger directement avec le conseil sur les sujets indiqués dans la politique relative aux relations avec les actionnaires sont priés de lire celle-ci, qu'ils peuvent consulter sur notre site Web (www.capitalpower.com) ou obtenir en communiquant avec le conseil à l'adresse suivante :

Bureau du conseil
Capital Power Corporation
10423, 101st Street N.W., bureau 1200
Edmonton (Alberta) T5H 0E9
Adresse électronique : board@capitalpower.com

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

Si, à titre d'actionnaire, vous souhaitez nous envoyer une proposition afin que nous la présentions dans la circulaire et la procuration relatifs à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2022, vous devrez nous la faire parvenir au plus tard le 24 décembre 2021, conformément à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, la loi qui régit Capital Power. Nous prévoyons tenir notre assemblée annuelle des actionnaires de 2022 vers le 29 avril 2022. Veuillez envoyer votre proposition à la secrétaire générale de Capital Power Corporation, au 10423, 101st Street N.W., 12^e étage, Edmonton (Alberta) Canada T5H 0E9.

Comités du conseil

Le conseil compte les trois comités permanents suivants :

- le comité d'audit;
- le comité des ressources humaines, de la culture d'entreprise et de la gouvernance (le comité RHCG) (auparavant, le comité de gouvernance, de rémunération et des mises en candidature (le comité GRC));
- le comité de la santé, de la sécurité et de l'environnement (le comité SSE).

Le conseil peut également mettre sur pied des comités spéciaux, s'il y a lieu. En juillet 2019, la Société a annoncé que son président et chef de la direction, Brian Vaasjo, avait informé le conseil qu'il avait l'intention de prendre sa retraite en 2020. À la suite de cette annonce, le conseil a mis sur pied un comité de recrutement spécial (formé de Doyle Beneby (président du comité), de Jill Gardiner, de Kelly Huntington et de Donald Lowry), et retenu les services d'un cabinet de recrutement de cadres, entamant ainsi un processus de recherche complet devant aboutir à l'embauche du prochain chef de la direction. Ce processus s'est déroulé pendant le reste de 2019 et le début de 2020 et le conseil avait l'intention d'annoncer le remplaçant choisi au moment opportun. De nombreux candidats de haut calibre se sont démarqués, mais en janvier 2020, M. Vaasjo a fait part au conseil de son souhait de prolonger son mandat de président et chef de la direction. Après avoir examiné l'offre de M. Vaasjo et tenu compte de l'augmentation de la valeur de la participation des actionnaires qui a eu lieu sous sa direction et de sa vision de l'avenir, le conseil a décidé à l'unanimité de le maintenir en poste. Le 24 février 2020, la Société a annoncé que M. Vaasjo demeurerait président et chef de la direction pendant encore trois ans, et le comité spécial a été dissous.

En octobre 2020, notre comité de gouvernance, de rémunération et des mises en candidature a changé de nom pour devenir le comité des ressources humaines, de la culture d'entreprise et de la gouvernance (le comité RHCG) et a donné plus d'ampleur à son mandat sur le plan de la surveillance de la planification de la relève, de la culture d'entreprise, de l'engagement en milieu de travail, de l'inclusion et de la diversité.

Le comité RHCG examine la composition de chacun des comités au moins une fois par année civile. Il évalue l'indépendance des administrateurs, leurs compétences et leur expérience avant de nommer ceux qui siégeront aux divers comités afin de s'assurer que ceux qui en feront partie auront les compétences nécessaires pour assurer une supervision efficace et remplir leurs responsabilités. Chacun des comités a son propre mandat, qu'il revoit et approuve chaque année. On peut consulter ces mandats sur notre site Web (www.capitalpower.com). On peut aussi trouver de plus amples renseignements à propos de chacun des administrateurs à partir de la page 14.

COMITÉ D'AUDIT

Vous trouverez de plus amples renseignements à propos de ce comité dans notre notice annuelle de 2020, et le mandat du comité, à l'annexe A de celle-ci. On peut consulter notre notice annuelle de 2020 sur notre site Web (www.capitalpower.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

Membres	Katharine Stevenson (présidente du comité) Doyle Beneby, Jill Gardiner, Robert Phillips, Keith Trent Donald Lowry (membre d'office sans droit de vote)
Indépendance des membres	100 %
Qualités	Tous les membres possèdent des compétences financières au sens des lois et des règlements sur les valeurs mobilières canadiens : • Katharine Stevenson a de l'expérience à titre de dirigeante responsable des finances et dans le secteur du courtage, siège au comité d'audit d'autres sociétés ouvertes, a déjà présidé des comités d'audit et détient le titre d'IAS.A. • Doyle Beneby occupe un poste de chef de la direction, a occupé d'autres postes de haute direction et est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires. • Jill Gardiner a de l'expérience dans le domaine du courtage, est membre du comité d'audit d'autres sociétés ouvertes, a déjà siégé à d'autres comités d'audit (y compris à titre de présidente), a été chargée de cours (financement d'entreprise) à l'Université de Victoria et est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires. • Robert Phillips a acquis une vaste expérience des questions de comptabilité et de présentation de l'information financière dans le cadre de son poste actuel de président de R.L. Phillips Investments Inc., société de placement fermée et à titre d'ancien chef de la direction, il a déjà siégé à d'autres comités d'audit, détient le titre d'IAS.A et siège au conseil de l'Institut des administrateurs de sociétés, qui lui a décerné le titre de fellow et où il préside le comité d'audit.

- Keith Trent possède de l'expérience à titre de haut dirigeant, siège ou a déjà siégé à des comités d'audit et a de l'expérience en matière de comptabilisation des résultats et des processus prescrits par la loi Sarbanes-Oxley.

Responsabilités principales Le comité aide le conseil à remplir les responsabilités de surveillance qui lui incombent envers les actionnaires de Capital Power, le milieu financier et les autres parties intéressées en ce qui a trait à l'intégrité des états financiers, des processus de présentation de l'information financière et des systèmes de contrôles comptables et financiers internes de Capital Power, à l'évaluation que fait la direction des risques qu'elle a repérés (y compris l'évaluation des risques de fraude) et aux programmes établis par la direction et le conseil en conséquence, à la fonction d'audit interne et aux qualités et à l'indépendance des auditeurs externes et à la qualité des services qu'ils fournissent et des rapports qu'ils produisent à l'intention de Capital Power. De plus, le comité contrôle et évalue les questions qui ont une incidence sur les politiques et les pratiques relatives aux contrôles financiers et de l'exploitation de Capital Power, y compris en ce qui a trait aux audits externes, internes ou spéciaux de celles-ci, et il donne des conseils ou fait des recommandations à cet égard. Enfin, le comité contrôle et évalue les questions relatives aux liquidités, aux divers moyens de réunir des fonds et à l'affectation des capitaux et il donne des conseils ou fait des recommandations à cet égard, conformément à son mandat et aux autres directives que lui donne le conseil.

On peut consulter le mandat du comité sur notre site Web (www.capitalpower.com).

Activités principales et priorités en 2020

- Le comité a examiné nos documents d'information publiés pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 (rapport annuel intégré, états financiers audités et rapport de gestion correspondant, notice annuelle, états financiers et rapports de gestion trimestriels et communiqués de presse sur les résultats financiers annuels et trimestriels) et les a recommandés à l'approbation du conseil.
 - Le comité a surveillé l'exécution de la mission des auditeurs externes (approbation du plan d'audit, de l'étendue de l'audit et des lettres de mission et recommandation du budget), a examiné les rapports d'audit intermédiaires et de fin d'exercice et a recommandé les auditeurs externes à l'approbation du conseil, que ce dernier a ensuite recommandés à nos actionnaires.
 - Le comité a effectué l'évaluation annuelle des auditeurs externes.
 - Le comité a surveillé l'exécution du travail des auditeurs internes (approbation du plan d'audit et examen des rapports d'étape trimestriels et annuels et des rapports trimestriels sur les risques liés aux marchandises).
 - Le comité a surveillé le processus de gestion des risques et les contrôles internes (examen des attestations intermédiaires et annuelles déposées en vertu du règlement 52-109, de notre marche à suivre à l'égard des plaintes relatives à des questions de comptabilité et d'audit, des rapports trimestriels sur les litiges et les questions d'éthique, des attestations de conformité de la direction, de l'évaluation des risques de fraude, de la conformité fiscale et de l'exposition aux risques d'ordre fiscal, du programme d'assurance de l'entreprise, des estimations comptables importantes et des mises à jour sur les PCGR et le secteur des valeurs mobilières).
 - Le comité a supervisé les activités de gestion du portefeuille de marchandises (examen des rapports trimestriels sur les risques liés aux marchandises et des rapports sur les écarts dans le portefeuille commercial albertain), a examiné la répartition des capitaux entre les risques liés au crédit, les risques liés aux marchandises et les risques liés à l'exploitation et a approuvé les degrés de tolérance aux risques liés aux marchandises.
 - Le comité a recommandé une offre publique de rachat dans le cours normal des activités au conseil et a surveillé notre stratégie de rachat d'actions dans le cadre de cette offre.
 - Le comité a examiné notre prospectus préalable de base simplifié et notre supplément de prospectus et a fait des recommandations à ce sujet.
 - Le comité a examiné nos appels publics à l'épargne et nos placements privés qui visaient des billets à moyen terme et a fait des recommandations à ce sujet.
 - Le comité a examiné notre gestion des risques financiers, y compris les risques liés aux investissements, les risques bancaires, les risques liés à la trésorerie, les risques liés aux notes de crédit, les risques liés à la liquidité, les risques liés aux taux d'intérêt et les risques de change.
 - Le comité a examiné notre politique relative au pouvoir de dépenser et de signer des contrats et recommandé certaines modifications.
 - Le comité a examiné notre seuil de tolérance aux risques liés aux marchandises et recommandé certaines modifications.
 - Le comité a reçu des comptes rendus trimestriels sur les principaux risques liés au crédit et les contreparties.
 - Le comité a examiné notre politique d'éthique commerciale et les méthodes d'enquête qui y sont prévues.
-

Activités principales et priorités en 2020 (suite)

- Le comité a examiné notre politique sur la communication de l'information et les opérations d'initiés.
- Le comité a examiné son mandat et recommandé certaines modifications.
- Le comité a évalué son efficacité.
- Le comité a recommandé l'augmentation du dividende sur les actions ordinaires et l'a soumise à l'approbation du conseil.
- Le comité a examiné notre conformité et notre planification fiscales.
- Le comité a examiné les avantages fiscaux des mécanismes de financement par actions aux États-Unis.
- Le comité a effectué un examen rétrospectif des acquisitions et des projets d'importance conformément à la politique de placement.
- Le comité a examiné notre régime de réinvestissement des dividendes et en a recommandé la réactivation.
- Le comité a reçu un compte rendu sur nos stocks de droits compensateurs de gaz à effet de serre et notre stratégie de conformité.

Politique d'approbation préalable

Le comité doit donner son approbation avant que les auditeurs externes ne fournissent des services autres que d'audit. Si, pour une question de temps, le comité n'est pas en mesure d'approuver de tels services au préalable, le président du comité pourra le faire, jusqu'à concurrence de 100 000 \$ par service, sous réserve d'un plafond de 250 000 \$ par année, à la condition qu'il fasse ratifier sa décision à la prochaine réunion du comité.

En 2020, le président du comité d'audit n'a approuvé au préalable aucun service autre que d'audit, mais le comité a donné son approbation préalable à des services autres que d'audit d'une valeur n'excédant pas 90 000 \$ relativement à une évaluation postérieure à la mise en œuvre de la nouvelle structure du service des finances.

Le comité s'est réuni à quatre reprises en 2020 et a tenu une séance hors de la présence des membres de la direction à chacune de ces réunions. Il a aussi rencontré les auditeurs externes et internes hors de la présence des membres de la direction à chacune de ses réunions.

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES, DE LA CULTURE D'ENTREPRISE ET DE LA GOUVERNANCE (LE COMITÉ RHCG)⁽¹⁾**Membres**

Jill Gardiner (présidente du comité)⁽²⁾
 Doyle Beneby, Kelly Huntington, Jane Peverett, Katharine Stevenson
 Donald Lowry (membre d'office sans droit de vote)

Indépendance des membres 100 %

Qualités

Tous les membres ont des compétences en matière de gouvernance et en gestion du capital humain :

- Jill Gardiner possède de l'expérience à titre de présidente de conseils et de comités et de membre de comités de gouvernance et de rémunération de sociétés ouvertes et fermées, a donné des cours en gestion des ressources humaines à l'Université de Victoria et est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires.
- Doyle Beneby possède de l'expérience à titre de haut dirigeant et de chef de la direction de sociétés énergétiques fermées, ouvertes et municipales et siège actuellement au comité de rémunération de deux sociétés ouvertes.
- Kelly Huntington possède de l'expérience au sein de la direction de plusieurs sociétés, assumant ou ayant assumé des responsabilités relatives à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation de régimes de rémunération des hauts dirigeants, et au sein de conseils d'organismes à but non lucratif à titre de membre ou de présidente du comité responsable de la rémunération.
- Jane Peverett a déjà présidé des conseils et siégé à des comités de rémunération et de gouvernance, a déjà présidé le comité de gouvernance d'une société ouverte et détient le titre d'IAS.A.
- Katharine Stevenson possède de l'expérience au sein de conseils de sociétés ouvertes, y compris à titre de membre de comités de rémunération et de gouvernance, préside actuellement le comité de gouvernance d'une société ouverte et détient le titre d'IAS.A.

¹ Auparavant, le comité de gouvernance, de rémunération et des mises en candidature (le comité GRC).

² En raison de la nomination de M^{me} Gardiner à titre de présidente du conseil avec effet immédiat à la fin de l'assemblée, le poste de président du comité RHCG deviendra vacant; le conseil approuvera en avril la nouvelle composition du comité, qui prendra aussi effet dès la fin de l'assemblée.

Responsabilités principales	L'objet du comité s'établit comme suit : • superviser le processus d'élaboration et de mise en œuvre des structures, des processus et des politiques appropriés dont Capital Power a besoin pour encadrer les questions de gouvernance et en recommander l'approbation au conseil et s'assurer du respect des lignes directrices reconnues en matière de gouvernance; • faire des recommandations relativement à l'efficacité du conseil, repérer et recommander des personnes qui pourraient être mises en candidature en vue de leur élection au conseil et examiner les questions relatives à la relève des administrateurs; • examiner et cerner les éléments qui ont une incidence sur le personnel et sur la rémunération; • examiner et établir les politiques clés de rémunération et de gestion du capital humain afin de s'assurer qu'elles favorisent la mise sur pied de programmes qui tiennent compte des pratiques courantes sur le marché et permettent d'offrir une rémunération totale qui est concurrentielle; • examiner les risques susceptibles de découler des programmes de rémunération; • élaborer et mettre en œuvre une stratégie en vue d'assurer la relève du chef de la direction; revoir le plan de relève au moins une fois par année et, au besoin, diriger le processus de recherche d'un candidat à ce poste; • examiner la politique relative à la planification de la relève (y compris la gestion des situations de crise) des dirigeants de Capital Power et de certains autres employés qui ne font pas partie de la direction, principalement les candidats à fort potentiel qui possèdent des compétences clés et sont issus de la diversité, y compris les programmes de perfectionnement et de gestion des compétences, ainsi que les recommandations de la direction à cet égard; • examiner les aspects principaux de la gestion du capital humain en examinant la culture de l'entreprise et les stratégies de recrutement ainsi que les stratégies et les programmes qui font progresser la diversité et l'inclusion à l'échelle de la Société et surveiller les résultats obtenus dans ces domaines. On peut consulter le mandat du comité sur notre site Web (www.capitalpower.com).
------------------------------------	---

Activités principales et priorités en 2020	<i>Composition du comité et formation et rémunération des administrateurs</i> • Le comité a examiné la grille de compétences des administrateurs de même que la structure et la composition des comités. • Le comité a examiné le processus de planification de la relève des administrateurs, du chef de la direction et des autres hauts dirigeants. • Le comité a collaboré avec le comité de recrutement spécial afin d'établir le processus devant aboutir à l'embauche du prochain chef de la direction. • Le comité a examiné les modalités de reconduction du mandat du chef de la direction et les a recommandées à l'approbation du conseil. • Le comité a recommandé les candidats à l'élection au conseil en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2020. • Le comité a examiné et recommandé au conseil la date de clôture des registres et la date de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2021. • Le comité a entrepris une recherche de candidats susceptibles de remplacer un administrateur qui s'apprête à quitter le conseil. <i>Gouvernance</i> • Le comité a examiné l'exposé sur la gouvernance et la rémunération qui figure dans la notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2019, le rapport annuel intégré et la circulaire ayant trait à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2020 (la circulaire de 2020) et les a recommandés à l'approbation du conseil. • Le comité a examiné notre politique relative aux relations avec les actionnaires et recommandé certaines modifications au conseil. • Le comité a examiné notre politique de gouvernance et a recommandé certaines modifications au conseil. • Le comité a examiné notre politique sur la diversité du conseil et a recommandé certaines modifications au conseil. • Le comité a examiné les mandats du conseil, de chacun des comités, du président du conseil, de chaque administrateur et du chef de la direction et a recommandé certaines modifications qu'il jugeait nécessaires. • Le comité a examiné le mandat du comité RHCG et a recommandé certaines modifications à celui-ci et examiné le changement de nom du comité et l'ajout d'une quatrième réunion régulière du comité à compter de 2021. • Le comité a examiné le processus d'évaluation du conseil et évalué le rendement de chacun des administrateurs, du conseil et des comités.
---	--

Activités principales et priorités en 2020 (suite)

- Le comité a examiné nos pratiques en matière de gouvernance et la façon dont nous les communiquons.
- Le comité s'est tenu au courant de l'évolution des tendances et des pratiques en matière de gouvernance.

Rémunération et avantages sociaux

- Le comité a évalué le rendement aux fins du régime incitatif annuel de 2019.
- Le comité a examiné les objectifs annuels du chef de la direction pour 2021 et les a recommandés à l'approbation du conseil.
- Le comité a examiné le salaire de base, les attributions incitatives cibles à court et à long terme et les mesures de rendement de 2021 aux fins du régime incitatif à court terme et les a recommandés à l'approbation du conseil.
- Le comité a examiné les nominations de hauts dirigeants et les a recommandées à l'approbation du conseil.
- Le comité a examiné notre politique et nos pratiques de rémunération, y compris les messages clés de la direction ayant trait à la rémunération et à la gestion des risques.
- Le comité a examiné nos programmes de rémunération afin de s'assurer que leur structure tenait compte des pratiques exemplaires ayant cours sur le marché.
- Le comité a examiné une modification à la méthode de calibrage des attributions incitatives à long terme applicable aux octrois effectués dans le cadre du régime incitatif à long terme (RILT) de 2020 et des années suivantes et l'a recommandée au conseil.
- Le comité a examiné et approuvé les recommandations faites par la direction à l'égard des rajustements du salaire de base, des attributions incitatives à court terme (y compris aux termes du régime incitatif à court terme lié aux ventes d'énergie sur le marché libre) et à long terme à l'intention des employés qui ne font pas partie de la direction, ainsi que les mesures de rendement de 2021 aux fins du régime incitatif à court terme.
- Le comité a examiné les principes qui guident l'élaboration et la mise en œuvre de nos programmes de rémunération.
- Le comité a examiné les risques susceptibles de découler de notre politique et de nos programmes de rémunération.
- Le comité a examiné certains rajustements de la valeur créée au moyen du régime incitatif à court terme lié aux ventes d'énergie sur le marché libre.
- Le comité a examiné le groupe de comparaison qui allait être utilisé dans le cadre de l'examen de la rémunération des hauts dirigeants pour 2021.
- Le comité a examiné le groupe de comparaison qui allait être utilisé dans le cadre de l'attribution d'unités d'actions liées au rendement.
- Le comité a examiné les modifications apportées au mode de calcul de la valeur de rachat du régime de retraite complémentaire et les a recommandées à l'approbation du conseil.
- Le comité a obtenu un compte rendu sur la culture d'entreprise.
- Le comité a obtenu un compte rendu sur les programmes destinés à favoriser la diversité et l'inclusion.
- Le comité a examiné la gouvernance de nos régimes de retraite et autres régimes d'avantages sociaux et du programme de rémunération des hauts dirigeants.
- Le comité a examiné les mandats des syndicats et les a approuvés.
- Le comité a examiné les modifications apportées à la disposition relative à la récupération de la rémunération incitative de la politique de gouvernance et les a recommandées au conseil.
- Le comité a examiné les questions touchant les programmes de rémunération incitative dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et décidé de n'apporter aucun changement aux programmes existants.

Consultant en rémunération indépendant

Le comité a une politique relative au consultant en rémunération indépendant qui régit la relation entre le comité, la direction et le consultant indépendant. On peut consulter la politique sur notre site Web (www.capitalpower.com).

Le comité retient les services d'un consultant indépendant (Meridian Compensation Partners) au sujet de la rémunération des hauts dirigeants parce qu'il reconnaît la valeur de l'avis d'un tiers qui est indépendant de la direction. Il peut ainsi s'assurer de prendre des décisions et de faire des recommandations qui conviennent à Capital Power et correspondent aux pratiques de gouvernance ayant cours sur le marché et aux pratiques exemplaires en la matière.

Le consultant relève du comité et doit protéger le caractère confidentiel de toutes les questions abordées. Il doit également informer le président du comité des conflits d'intérêts éventuels. Le consultant du comité n'a à aucun moment travaillé pour le compte de la direction. Il y a lieu de se reporter à la page 59 au sujet des services fournis par ce consultant et de la rémunération qui lui est versée.

Willis Towers Watson conseille la direction et lui fournit des services de consultation et de soutien administratifs à l'égard de questions relatives à la rémunération, aux régimes de retraite et aux avantages sociaux.

Le comité s'est réuni à cinq reprises en 2020 et a tenu une séance hors de la présence de la direction à chacune de ces réunions régulières.

COMITÉ DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'ENVIRONNEMENT (LE COMITÉ SSE)

Membres	Keith Trent (président du comité) Kelly Huntington, Jane Peverett, Robert Phillips Donald Lowry (membre d'office sans droit de vote)
Indépendance des membres	100 %
Qualités	Tous les membres connaissent nos politiques et nos programmes en matière d'environnement, de santé et de sécurité. Ils ont en outre des compétences ou de l'expérience en matière de pratiques commerciales durables, y compris la santé, la sécurité, l'environnement et la responsabilité sociale, ainsi que d'autres compétences pertinentes aux fins du mandat du comité : • Keith Trent possède une vaste expérience à titre de haut dirigeant dans les domaines de l'exploitation et de la santé, la sécurité et l'environnement et a acquis une solide expérience au sein du contentieux d'une grande société énergétique des États-Unis. • Kelly Huntington a déjà été chef de la direction et chef des finances d'une société énergétique et possède de l'expérience en leadership dans le secteur de l'électricité. • Jane Peverett a déjà été chef de la direction et chef des finances d'entreprises du secteur des infrastructures énergétiques et électriques et a déjà siégé au conseil d'un certain nombre d'autres sociétés. • Robert Phillips a déjà été chef de la direction, possède de l'expérience en droit des sociétés et a occupé des postes de direction au sein de sociétés de secteurs connexes au secteur énergétique.
Responsabilités principales	Il incombe au comité de surveiller l'incidence de nos activités sur l'environnement ainsi que sur la santé et la sécurité de nos employés en milieu de travail, y compris en faisant ce qui suit : • examiner nos stratégies, nos objectifs et nos politiques dans ces trois domaines et les revoir au besoin; • effectuer des vérifications diligentes; • évaluer nos résultats dans ces domaines; • examiner et recommander les paramètres clés servant à mesurer les résultats à court et à long terme sur le plan de l'exploitation; • éclairer et guider le conseil au sujet d'événements importants exceptionnels liés à l'exploitation. On peut consulter le mandat du comité sur notre site Web (www.capitalpower.com).
Activités principales et priorités en 2020	• Le comité a examiné nos résultats d'ensemble en matière de santé, de sécurité et d'environnement, y compris notre politique SSE, la formation, la conformité et les tendances. • Le comité a recommandé au conseil certaines modifications à notre politique SSE. • Le comité a examiné les activités de gestion des risques et les processus de vérification connexes. • Le comité a examiné les renseignements que nous publions chaque année en matière de santé, de sécurité et d'environnement, qu'il a recommandés à l'approbation du conseil. • Le comité a surveillé les poursuites ou les mesures d'application de la réglementation importantes qui ont été intentées à l'encontre de Capital Power ou par celle-ci ou sont susceptibles de l'être et en a rendu compte au conseil. • Le comité a surveillé les modifications et les propositions de modifications aux lois et aux règlements environnementaux. • Le comité a examiné les progrès que nous avons accomplis sur le plan de la mise en œuvre d'un programme de sécurité de classe mondiale. • Le comité a examiné nos objectifs et nos indicateurs de rendement en matière de santé, de sécurité et d'environnement ainsi que d'autres paramètres clés liés à notre régime incitatif à court terme, à notre plan d'affaires à long terme et à notre exploitation, et en a recommandé l'approbation au conseil et au comité RHCG, selon le cas. • Le comité a examiné son mandat. • Le comité a obtenu des comptes rendus sur l'exploitation de nos centrales. • Le comité a obtenu un compte rendu sur les risques liés à la continuité de l'exploitation et à la chaîne d'approvisionnement.

**Activités principales et
priorités en 2020 (suite)**

- Le comité a reçu un compte rendu sur les plans d'urgence en cas de panne causée par la pandémie de COVID-19.
 - Le comité a reçu un compte rendu sur un exercice réseau, qui a mis à l'essai, entre autres, notre réponse aux cyberattaques, aux attaques physiques et à l'interruption des communications.
-

Le comité s'est réuni à trois reprises en 2020 et a tenu une séance hors de la présence des membres de la direction à chacune de ces réunions.

3. Rémunération

Rémunération des administrateurs

Analyse de la rémunération

DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

La rémunération que nous versons à nos administrateurs a pour but d'intéresser les personnes les plus aptes à siéger au conseil et à les inciter à demeurer en fonction. Elle tient compte de l'envergure et de la complexité de Capital Power, de la rémunération que les sociétés du groupe de comparaison, qui sert aussi à établir la rémunération des hauts dirigeants, versent à leurs administrateurs et de l'importance accordée à l'actionnariat en vue d'harmoniser les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires.

Brian Vaasjo ne touche aucune rémunération à titre d'administrateur, puisqu'il est un employé de Capital Power et est rémunéré à titre de président et chef de la direction.

Actionnariat

Le conseil accorde beaucoup d'importance à l'harmonisation des intérêts des administrateurs et de ceux des actionnaires. En 2009, le comité RHCG a instauré des lignes directrices en matière d'actionnariat qui obligent les administrateurs à détenir une participation équivalant au moins au triple de la valeur totale de leurs provisions annuelles en espèces et en titres de capitaux propres sous forme d'actions ordinaires et d'unités d'actions différées (les UAD). La valeur de leur participation est calculée en fonction du coût d'acquisition ou du cours sur le marché des titres en date de la présente circulaire, selon le plus élevé de ces chiffres. Les administrateurs doivent atteindre l'actionnariat requis qui s'applique à eux à l'intérieur du délai de cinq ans suivant la date à laquelle ils sont nommés ou élus au conseil ou la date à laquelle une modification importante est apportée à leur rémunération.

En date du 2 mars 2021, sept administrateurs avaient atteint l'actionnariat requis (voir page 48). Les administrateurs qui n'ont pas encore atteint l'actionnariat requis se trouvent toujours à l'intérieur du délai de cinq ans stipulé dans les lignes directrices applicables.

Il y a lieu de se reporter à la description des antécédents des administrateurs, qui commence à la page 14, pour obtenir de plus amples renseignements sur l'actionnariat de chacun des administrateurs.

PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISIONS

Le comité RHCG examine la rémunération des administrateurs, évaluant notamment les critères de sélection des sociétés du groupe de comparaison servant à établir la rémunération des administrateurs et des hauts dirigeants et s'assurant que le groupe de comparaison actuel répond à ces critères. Le groupe de comparaison servant à établir la rémunération des administrateurs est le même que celui qui sert à établir la rémunération des hauts dirigeants, lequel est présenté à la page 55.

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération des administrateurs se compose de provisions annuelles en espèces et en titres de capitaux propres, de la provision payable aux membres et aux présidents des comités et d'une indemnité de déplacement modeste qui est versée à l'administrateur qui ne peut faire l'aller-retour entre chez lui et le lieu de la réunion du conseil ou d'un comité le même jour. La provision annuelle en titres de capitaux propres est versée sous forme d'UAD en vue d'encourager les administrateurs à détenir des titres de capitaux propres et d'harmoniser leurs intérêts et ceux des actionnaires.

Le tableau suivant présente le barème de rémunération des administrateurs pour 2020 :

Élément de la rémunération	Destinataire	Montant
Provision annuelle en espèces ⁽¹⁾	Président du conseil	165 000 \$ par année
	Tous les autres administrateurs indépendants	80 000 \$ par année
Provision en titres de capitaux propres ⁽²⁾	Président du conseil	165 000 \$ par année
	Tous les autres administrateurs indépendants	80 000 \$ par année
Provision des présidents des comités	Comité d'audit	20 000 \$ par année
	Comité RHCG	20 000 \$ par année
	Comité SSE	15 000 \$ par année
Provision des membres des comités ⁽³⁾	Comité d'audit	6 000 \$ par année
	Comité RHCG	6 000 \$ par année
	Comité SSE	4 000 \$ par année
Indemnité de déplacement ⁽⁴⁾	Administrateurs indépendants, s'il y a lieu	500 \$ ⁽⁵⁾

Notes

- (1) Si plus de 12 réunions du conseil sont tenues au cours d'une année, le conseil se réserve le droit d'examiner la possibilité de verser en plus des jetons de présence, qui s'établiraient à 1 500 \$ par réunion supplémentaire (les jetons de présence).
- (2) Tous les administrateurs sont assujettis aux lignes directrices en matière d'actionariat qui les obligent à détenir une participation d'une valeur correspondant au triple de leur provision en espèces et en titres de capitaux propres à l'intérieur du délai de cinq ans suivant la date à laquelle ils sont nommés ou la date à laquelle une modification importante est apportée à leur rémunération.
- (3) Le conseil se réserve le droit d'examiner la possibilité de verser des jetons de présence aux réunions d'un comité spécial qui serait mis sur pied.
- (4) Les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement raisonnables et justifiés qu'ils engagent directement pour s'acquitter de leurs fonctions à ce titre. Si un administrateur se déplace à des fins multiples (y compris des fins n'ayant aucun rapport avec les affaires de Capital Power), Capital Power lui remboursera une certaine somme, jusqu'à concurrence de la somme raisonnable qu'il aurait normalement dû engager pour se déplacer directement entre les bureaux de Capital Power et son lieu de résidence.
- (5) Si un administrateur doit se déplacer à partir de son lieu de résidence la veille de la tenue d'une réunion du conseil ou d'un comité ou retourner à son lieu de résidence le lendemain de la tenue d'une réunion, une indemnité de déplacement lui sera attribuée.
- (6) Les administrateurs qui résident aux États-Unis touchent les sommes qui sont indiquées dans le tableau ci-dessus en dollars américains (par exemple, ils touchent une provision de 80 000 \$ US par année et une provision en titres de capitaux propres de 80 000 \$ US par année). Cela a pour but de leur offrir une rémunération constante exprimée dans la monnaie de leur pays, quel que soit le cours du change du dollar canadien par rapport au dollar américain.
- (7) Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur provision annuelle, de leur provision à titre de président d'un comité ou de leur provision à titre de membre d'un comité sous forme d'UAD, conformément à notre régime d'UAD.

Régime d'UAD

Les UAD sont portées au crédit du compte de l'administrateur à titre d'unités théoriques qui comportent le même risque de perte en cas de baisse de valeur et la même possibilité de gain en cas de hausse de valeur que les actions ordinaires, mais qui n'ont aucun effet de dilution. Nous établissons le nombre d'UAD à octroyer en divisant le montant de la provision par le cours de clôture moyen pondéré selon le volume de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse ayant précédé la date de l'octroi. L'emploi d'une moyenne pondérée selon le volume sur cinq jours est une pratique courante parmi les sociétés ouvertes canadiennes et peut réduire l'incidence éventuelle de la volatilité du cours des actions au moment de la détermination de l'ampleur des octrois, contrairement au cours des actions d'une seule journée.

Les UAD sont acquises à leur titulaire immédiatement et la Société ne les règle à l'administrateur qu'au moment où celui-ci quitte le conseil. Les UAD donnent droit à des équivalents de dividendes qui sont versés sous forme d'unités théoriques entières ou partielles supplémentaires selon le même taux que les dividendes que nous versons sur nos actions ordinaires.

Les UAD sont réglées en espèces. Le régime prévoit que le montant du règlement est établi selon le cours de clôture moyen pondéré selon le volume de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse qui précèdent la date qui se situe six mois après la date à laquelle l'administrateur quitte le conseil. Nous pouvons modifier le régime à quelque moment que ce soit, à la condition que la modification en question ne porte pas atteinte au droit des administrateurs de recevoir des UAD ou aux modalités de celles qui leur ont déjà été octroyées sans leur consentement, à moins que la modification ne soit requise par la loi.

En plus de la provision annuelle en titres de capitaux propres, les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur provision annuelle en espèces, de leur provision à titre de président d'un comité ou de leur provision à titre de membre d'un comité sous forme d'UAD. Les provisions sont versées chaque trimestre.

Détails de 2020

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau suivant présente le type de rémunération que les administrateurs ont gagnée en 2020.

Brian Vaasjo, qui n'est pas rémunéré à titre d'administrateur étant donné qu'il est un employé de Capital Power et est rémunéré à titre de président et chef de la direction, est exclu du tableau.

Doyle Beneby, Kelly Huntington et Keith Trent ont touché leur rémunération en dollars américains, mais les chiffres présentés dans le tableau suivant sont exprimés en dollars canadiens.

Nom	Rémunération gagnée (en dollars)	Attributions à base d'actions (en dollars)	Attributions à base d'options (en dollars)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (en dollars)	Valeur du régime de retraite (en dollars)	Autre rémunération (en dollars)	Rémunération totale (en dollars)
Doyle Beneby	130 937	107 752	—	—	—	702	239 391
Jill Gardiner	106 000	80 000	—	—	—	500	186 500
Kelly Huntington	121 221	107 752	—	—	—	—	228 973
Donald Lowry	165 000	165 000	—	—	—	—	330 000
Jane Peverett	90 000	80 000	—	—	—	—	170 000
Robert Phillips	90 000	80 000	—	—	—	—	170 000
Katharine Stevenson	106 000	80 000	—	—	—	500	186 500
Keith Trent	136 037	107 752	—	—	—	—	243 789

Rémunération gagnée

La somme indiquée représente la valeur totale de la provision annuelle en espèces de l'administrateur, de sa provision à titre de président d'un comité et de sa provision à titre de membre d'un comité. Les administrateurs peuvent choisir de toucher la totalité ou une partie de ces provisions sous forme d'UAD. Il y a lieu de se reporter au tableau présenté ci-après au sujet de la ventilation de la rémunération gagnée.

Attributions à base d'actions

La somme indiquée représente la provision annuelle en titres de capitaux propres versée sous forme d'UAD. Le nombre d'UAD octroyées est établi en divisant le montant de la provision versée sous forme d'UAD par le cours de clôture moyen pondéré selon le volume de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse qui précèdent la date de l'octroi.

Autre rémunération

La somme indiquée représente l'indemnité de déplacement et les jetons de présence, s'il y a lieu, qui sont versés aux administrateurs, en espèces seulement.

Notes

- En juillet 2019, le conseil a mis sur pied un comité de recrutement spécial (formé de Doyle Beneby (président du comité), Jill Gardiner, Kelly Huntington et Donald Lowry). Le comité spécial s'est réuni à titre informel à plusieurs reprises entre juillet et décembre 2019 ainsi qu'en janvier et en février 2020. En qualité de président du comité de recrutement, Doyle Beneby a touché une rémunération additionnelle de 5 000 \$ US en 2020.
- Certains administrateurs ont touché leur rémunération en dollars américains. Cela a pour but d'offrir aux administrateurs qui résident aux États-Unis une rémunération constante exprimée dans la monnaie de leur pays, quel que soit le cours du change du dollar canadien par rapport au dollar américain :
- Doyle Beneby a touché une rémunération totalisant 97 000 \$ US, des attributions à base d'actions d'une valeur totale de 80 000 \$ US et d'autres formes de rémunération totalisant 500 \$ US.
- Kelly Huntington a touché une rémunération totalisant 90 000 \$ US, des attributions à base d'actions d'une valeur totale de 80 000 \$ US et aucune autre forme de rémunération.
- Keith Trent a touché une rémunération totalisant 101 000 \$ US, des attributions à base d'actions d'une valeur totale de 80 000 \$ US et aucune autre forme de rémunération.
- En raison de la pandémie de COVID-19, les frais de déplacement ont été limités.
- Donald Lowry ne se représente pas en 2021.
- Barry Perry ne figure pas dans le tableau ci-dessus parce qu'il a été nommé au conseil en mars 2021.

VENTILATION DE LA RÉMUNÉRATION GAGNÉE

Le tableau suivant présente la ventilation de la rémunération que les administrateurs ont gagnée en 2020. Quatre administrateurs ont présidé un comité et touché une provision à ce titre, soit les suivants :

- Jill Gardiner (comité RHCG);
- Katharine Stevenson (comité d'audit);
- Keith Trent (comité SSE);
- Doyle Beneby (comité de recrutement spécial).

Doyle Beneby, Kelly Huntington et Keith Trent ont touché leur rémunération en dollars américains, mais les chiffres présentés dans le tableau suivant sont exprimés en dollars canadiens.

Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur provision annuelle en espèces, de leur provision à titre de président d'un comité et de leur provision à titre de membre d'un comité sous forme d'UAD. Les jetons de présence, le cas échéant, sont versés en espèces.

Nom	Rémunération gagnée totale (en dollars)	Provision annuelle des administrateurs (en dollars)	Provision annuelle des présidents des comités (en dollars)	Provision des membres des comités (en dollars)	Pourcentage des provisions annuelles gagnées versées en espèces	Pourcentage des provisions annuelles gagnées versées en UAD
Doyle Beneby	130 937	107 752	7 023	16 163	25 %	75 %
Jill Gardiner	106 000	80 000	20 000	6 000	75 %	25 %
Kelly Huntington	121 221	107 752	–	13 469	100 %	0 %
Donald Lowry	165 000	165 000	–	–	100 %	0 %
Jane Peverett	90 000	80 000	–	10 000	75 %	25 %
Robert Phillips	90 000	80 000	–	10 000	0 %	100 %
Katharine Stevenson	106 000	80 000	20 000	6 000	0 %	100 %
Keith Trent	136 037	107 752	20 204	8 081	100 %	0 %

Notes

- Les provisions des membres des comités se sont établies comme suit : comité d'audit – 6 000 \$ par année; comité RHCG – 6 000 \$ par année; comité SSE – 4 000 \$ par année.
- Les administrateurs qui résident aux États-Unis ont touché leur rémunération en dollars américains. Cela a pour but de leur offrir une rémunération constante exprimée dans la monnaie de leur pays, quel que ce soit le cours du change du dollar canadien par rapport au dollar américain :
 - Doyle Beneby a touché une rémunération totalisant 97 500 \$ US, qui se compose de sa provision annuelle de 80 000 \$ US à titre d'administrateur, de sa provision annuelle de 5 000 \$ US à titre de président du comité de recrutement spécial et de sa provision globale de 12 000 \$ US à titre de membre du comité d'audit et du comité RHCG.
 - Kelly Huntington a touché une rémunération totalisant 90 000 \$ US, qui se compose de sa provision annuelle de 80 000 \$ US à titre d'administratrice et de sa provision globale de 10 000 \$ US à titre de membre du comité RHCG et du comité SSE.
 - Keith Trent a touché une rémunération totalisant 101 000 \$ US, qui se compose de sa provision annuelle de 80 000 \$ US à titre d'administrateur, de sa provision annuelle de 15 000 \$ US à titre de président d'un comité et de sa provision de 6 000 \$ US à titre de membre du comité d'audit.
- Aucun jeton de présence n'a été versé en 2020.
- Donald Lowry ne se représente pas en 2021.
- Barry Perry ne figure pas dans le tableau ci-dessus parce qu'il a été nommé au conseil en mars 2021.

ACTIONNARIAT

Le tableau suivant présente les actions ordinaires et les UAD que chaque candidat à l'élection au conseil détient au 2 mars 2021 et tient compte du réinvestissement des dividendes. La valeur des actions ordinaires et des UAD tient compte du coût d'acquisition ou du cours sur le marché de ces titres en date de la présente circulaire, selon le plus élevé de ces chiffres. Les administrateurs doivent atteindre l'actionnariat requis à l'intérieur du délai de cinq ans suivant la date à laquelle ils sont nommés ou la date à laquelle une modification importante est apportée à leur rémunération, selon la dernière éventualité.

Actionnariat des administrateurs

Le tableau suivant donne des renseignements sur l'actionnariat au 2 mars 2021.

Nom	Actionnariat requis (en dollars)	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur (en dollars)	En pourcentage de l'actionnariat requis	L'actionnariat requis a-t-il été atteint?	Date limite pour atteindre l'actionnariat requis
Jill Gardiner	480 000	32 816	1 140 467 \$	238 %	Oui	1 ^{er} janvier 2023
Doyle Beneby	606 048	48 865	1 697 858 \$	280 %	Oui	1 ^{er} janvier 2023
Kelly Huntington	606 048	27 728	963 856 \$	159 %	Oui	1 ^{er} janvier 2023
Barry Perry	480 000	16 000	555 360 \$	116 %	Oui	1 ^{er} mars 2026
Jane Peverett	480 000	7 784	271 358 \$	57 %	En voie de l'être	1 ^{er} mars 2024
Robert Phillips	480 000	14 134	492 870 \$	103 %	Oui	27 avril 2024
Katharine Stevenson	480 000	30 930	1 076 052 \$	224 %	Oui	1 ^{er} janvier 2023
Keith Trent	606 048	18 675	649 607 \$	107 %	Oui	1 ^{er} janvier 2023

Notes

- En date de la présente circulaire, le cours de clôture de nos actions ordinaires s'établit à 34,71 \$ à la TSX.
- Tous les administrateurs sont assujettis aux lignes directrices en matière d'actionnariat qui les obligent à détenir une participation d'une valeur correspondant au triple de leur provision annuelle en espèces et en titres de capitaux propres (sans tenir compte des provisions des membres ou des présidents des comités) à l'intérieur du délai de cinq ans suivant la date à laquelle ils sont nommés ou la date à laquelle une modification importante est apportée à leur rémunération.
- En date du 1^{er} janvier 2018, la rémunération des administrateurs a été augmentée et, par conséquent, la date limite pour atteindre l'actionnariat requis à cette date a été reportée au 1^{er} janvier 2023.
- Barry Perry a été nommé au conseil en date du 1^{er} mars 2021.
- Donald Lowry ne se représente pas en 2021.
- En date du 2 mars 2021, Brian Vaasjo détient 149 631 actions ordinaires d'une valeur de 5 193 692 \$ selon le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 2 mars 2021, soit 34,71 \$. L'actionnariat que M. Vaasjo doit atteindre à titre de chef de la direction est calculé en date du 31 décembre 2020. Se reporter à la page 56 à ce sujet.

Attributions à base d'actions

Le tableau suivant donne des renseignements au sujet des UAD en circulation au 31 décembre 2020.

Attributions à base d'actions (UAD)				
Nom	Nombre d'actions ou d'unités d'actions sur lesquelles les droits n'ont pas été acquis	Valeur au marché ou de règlement des attributions à base d'actions sur lesquelles les droits n'ont pas été acquis (en dollars)	Nombre d'actions ou d'unités d'actions sur lesquelles les droits ont été acquis	Valeur au marché ou de règlement des attributions à base d'actions sur lesquelles les droits ont été acquis qui n'ont pas été réglées ou distribuées (en dollars)
Donald Lowry	0	0	52 409	1 833 261
Doyle Beneby	0	0	47 526	1 662 460
Jill Gardiner	0	0	23 376	817 688
Kelly Huntington	0	0	27 010	944 801
Jane Peverett	0	0	5 059	176 947
Robert Phillips	0	0	7 853	274 712
Katharine Stevenson	0	0	21 612	756 005
Keith Trent	0	0	17 956	628 107

Notes

- Les administrateurs ne reçoivent pas d'options d'achat d'actions.
- Les UAD sont acquises à leur titulaire en totalité dès qu'elles sont portées au crédit de leur compte.
- Nombre d'actions ou d'unités d'actions sur lesquelles les droits ont été acquis – La somme indiquée comprend les dividendes réinvestis.

- Valeur au marché ou de règlement des attributions à base d'actions sur lesquelles les droits ont été acquis qui n'ont pas été réglées ou distribuées – La valeur est calculée selon le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2020, soit 34,98 \$.
- Barry Perry ne figure pas dans le tableau ci-dessus parce qu'il a été nommé au conseil en mars 2021.
- Donald Lowry ne se représente pas en 2021.

Rémunération des hauts dirigeants

Lettre aux actionnaires

Le 2 mars 2021

Madame, Monsieur,

Au nom du conseil et du comité RHCG (le comité), je suis heureuse de vous présenter l'analyse de la rémunération des hauts dirigeants de Capital Power. Le conseil et le comité RHCG se tiennent au fait des tendances et des pratiques exemplaires afin de s'assurer que la démarche de la Société soit actuelle et propre à appuyer notre stratégie et à harmoniser les intérêts des hauts dirigeants et ceux de nos actionnaires. Nous nous efforçons d'offrir des programmes de rémunération qui sont clairs et logiques et semblent cohérents à nos employés, à nos actionnaires et aux autres personnes intéressées.

La priorité stratégique de Capital Power consiste à permettre à ses actionnaires de réaliser un bon rendement total à long terme grâce à la gestion judicieuse de ses activités existantes et à la croissance de son portefeuille d'actifs. Nos programmes de rémunération, qui se veulent concurrentiels par rapport au marché, cadrent bien avec cette stratégie et sont axés sur le principe de la rémunération au rendement qui nous permet d'intéresser, de fidéliser et de motiver nos employés. Nous tenons à entretenir une culture d'entreprise responsable qui favorise la santé et la sécurité de nos employés et à leur offrir un milieu de travail qui leur permet de donner le meilleur d'eux-mêmes. Nos valeurs sont celles de nos employés. Ensemble, nous regardons vers l'avenir.

Fonction d'encadrement du comité

Depuis neuf ans, le conseil tient chaque année un vote consultatif sur la rémunération afin d'obtenir le point de vue des actionnaires sur la rémunération des hauts dirigeants de Capital Power. Nous sommes fiers de l'appui ferme que nos actionnaires ont accordé à notre démarche chaque année, soit un taux d'approbation allant de 91 % à 99 % (92,80 % en 2020).

Le comité examine et surveille le risque lié à la rémunération afin de s'assurer que nos programmes continuent d'encourager uniquement la prise de risques appropriés à l'échelle de l'entreprise et continuent de tenir compte des intérêts de nos actionnaires.

En 2020, en plus d'effectuer ses travaux annuels habituels, le comité a fait ce qui suit :

- il a examiné et approuvé certaines modifications à la méthode de calibrage des attributions incitatives à long terme pour atténuer la volatilité de la juste valeur marchande de l'octroi entre la date à laquelle le conseil approuve l'octroi et la date à laquelle l'octroi est effectué;
- il a examiné le régime incitatif à court terme lié aux ventes d'énergie sur le marché libre, dans le cadre duquel une rémunération incitative est versée aux négociants en énergie pour l'optimisation de la capacité de production sur le marché de gros, et a recommandé certaines modifications;
- il a examiné et actualisé la disposition relative à la récupération de la rémunération incitative de la politique de gouvernance (voir pages 41 et 68);
- il a rehaussé l'importance accordée à la diversité et à l'inclusion par Capital Power ainsi que le programme de perfectionnement de la main-d'œuvre.

Au cours de l'année, le comité a changé de nom et donné plus d'ampleur à son mandat sur le plan de la surveillance de la planification de la relève, de la culture d'entreprise, de l'engagement en milieu de travail, de l'inclusion et de la diversité

Planification de la relève

Capital Power reconnaît qu'il est impératif de continuer à évoluer pour s'adapter au contexte changeant. Dans le cadre de la planification de la relève, nous veillons au perfectionnement de nos employés talentueux, perfectionnons nos processus et réattribuons les responsabilités, entre autres choses. En conséquence, le 30 juillet 2020, nous étions heureux d'annoncer plusieurs changements au sein de la direction. Ces changements renforceront notre entreprise et nous permettront de maximiser le potentiel futur de Capital Power.

- Sandra Haskins a été nommée vice-présidente principale, Finances et chef des finances;
- Bryan DeNeve, qui était vice-président principal, Finances et chef des finances, est devenu vice-président principal, Expansion des affaires et services commerciaux;

- Kathryn Chisholm a été nommée au poste nouvellement créé de vice-présidente principale, Planification, relations avec les parties intéressées et chef du développement durable, ce qui signale l'importance accrue accordée par Capital Power au développement durable;
- Chris Kopecky a été nommé vice-président principal et chef du contentieux;
- Jacquie Pylypiuk a été nommée au nouveau poste de vice-présidente principale, Ressources humaines, culture d'entreprise et technologies, qui a été créé pour regrouper nos stratégies en matière de ressources humaines et de technologies de l'information sous la même enseigne;
- Brian Vaasjo et Darcy Trufyn sont demeurés président et chef de la direction et vice-président principal, Exploitation, ingénierie et construction, respectivement.

Résultats de 2020 (voir page 69)

Au cours d'une année dominée par la pandémie de COVID-19, les résultats de Capital Power témoignent des efforts que les membres de l'équipe de haute direction et leurs collègues ont déployés dans toute l'entreprise. Chacun a relevé les défis sans précédent qui se sont présentés, s'adaptant à des circonstances en évolution constante en faisant preuve d'engagement sans faille.

Nous mesurons nos résultats par rapport à des cibles financières et autres qui cadrent avec notre stratégie d'entreprise à long terme. Les mesures permettant d'évaluer les résultats de l'entreprise aux fins de la rémunération incitative comprennent les fonds provenant de l'exploitation (les FPE), un indice relatif à la santé, à la sécurité et à l'environnement (SSE) et un objectif stratégique annuel (en 2020, un objectif relatif aux capitaux engagés). Chacun des hauts dirigeants désignés se voit attribuer des objectifs personnels liés aux résultats de l'entreprise et aux questions ESG supplémentaires en fonction de son poste, qui peuvent comprendre les résultats d'exploitation, les activités d'optimisation de l'actif, la gestion des coûts, la fidélisation, la planification de la relève, la diversité et les mesures et la communication de l'information relatives aux questions ESG. De manière générale, le conseil estime que les résultats de l'entreprise ont légèrement dépassé les cibles.

- Les FPE se sont établis à 603 M\$, soit légèrement sous la cible.
- Nos résultats en matière de santé, de sécurité et d'environnement ont dépassé la cible.
- Nous avons dépassé de beaucoup notre cible de croissance des capitaux engagés grâce à l'acquisition de la centrale éolienne Buckthorn, le lancement de six autres projets d'énergie renouvelable et la décision de procéder à la réhabilitation des groupes 1 et 2 de Genesee.

Les mesures ESG de l'entreprise comprennent des mesures liées à la fidélisation de notre personnel, au renforcement de la diversité au sein de la main-d'œuvre et aux mesures et à la communication de l'information relatives aux questions ESG. Nous avons obtenu de bons résultats dans chacun de ces domaines au cours de l'année.

Le comité peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour rajuster les modalités de règlement des attributions incitatives afin de s'assurer que la rémunération effectivement versée correspond au rendement donné et tient compte des risques assumés pour obtenir les résultats. Aucun rajustement n'a été fait relativement à l'évaluation du rendement de 2020.

Le rendement total réalisé par les actionnaires (le RTA) de Capital Power s'est établi à 7,8 % en 2020, et le RTA sur trois ans, à 71 %.

Faits saillants de la rémunération de 2020

Selon les résultats de l'entreprise et le rendement individuel obtenus cette année, nos hauts dirigeants désignés ont bénéficié d'attributions aux termes du régime incitatif à court terme (le RICT). Dans l'ensemble, les hauts dirigeants désignés ont donné un rendement supérieur à la cible, ce qui a donné lieu à un facteur de règlement supérieur à la cible.

Pendant la période de rendement de trois ans allant de 2018 à 2020, en raison du RTA relatif de Capital Power, le multiplicateur de règlement pour les unités d'actions liées au rendement de 2018 s'est établi à 124 % (de la cible), ce qui, allié à la hausse de 43 % du cours des actions au cours de la période, a donné lieu à un règlement total de 221 % de la valeur initiale de l'octroi.

Pour 2021, nous augmentons le salaire de base et les cibles aux fins du RICT ou du RILT de deux hauts dirigeants désignés afin que leur rémunération corresponde avec la médiane de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération des hauts dirigeants.

Préparer l'avenir

Le conseil est heureux que la direction continue d'exécuter la stratégie de Capital Power et de perfectionner les employés afin de préparer l'entreprise à l'avenir. Le comité reconnaît l'importance d'adopter des pratiques qui sont en harmonie avec les pratiques ayant cours sur le marché afin que Capital Power soit mieux en mesure d'intéresser les employés, de les

motiver à contribuer à accroître la valeur de la participation des actionnaires à long terme, de les rétribuer en conséquence et de les inciter à demeurer en fonction.

Les membres du comité sont expérimentés, bien informés et rigoureux et ils prennent leurs responsabilités au sérieux. Nous faisons tout en notre pouvoir pour prendre les bonnes décisions pour Capital Power et ses actionnaires, favorisant la croissance de la première au profit de toutes les parties intéressées.

Vous pouvez communiquer avec le comité ou le conseil par l'intermédiaire de la secrétaire générale, à l'adresse Capital Power Corporation, 10423, 101st Street N.W., 12^e étage, Edmonton (Alberta) T5H 0E9, ou par courriel à l'adresse board@capitalpower.com.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

La présidente du comité des ressources humaines, de la culture d'entreprise et de la gouvernance (le comité RHCG),



Jill Gardiner



Doyle Beneby



Kelly Huntington



Jane Peverett



Kate Stevenson

PRATIQUES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant résume nos pratiques de gouvernance de la rémunération. Nous revoyons régulièrement ces pratiques afin de nous assurer qu'elles correspondent toujours aux pratiques ayant cours sur le marché et aux pratiques exemplaires :

✓ Ce que nous faisons	✗ Ce que nous ne faisons pas
<i>Structure de la rémunération</i>	
✓ Offrir la majeure partie de notre rémunération sous forme de rémunération variable conditionnelle et liée au rendement ✓ Lier la majeure partie de la rémunération variable au rendement et aux résultats à long terme ✓ Harmoniser nos programmes de rémunération avec notre stratégie d'affaires ✓ Plafonner les règlements qui peuvent être faits aux termes de nos régimes incitatifs ✓ Accorder aux actions une valeur minimale (plancher) correspondant à 15 % de leur cours au moment de l'octroi d'options d'achat d'actions afin de modérer l'effet de levier ✓ Exercer un pouvoir discrétionnaire dans l'évaluation de circonstances atténuantes ✓ Récupérer la rémunération incitative que nous avons versée aux hauts dirigeants si nous devons retraiter nos résultats financiers et autres ou si une faute commise par un haut dirigeant a un effet défavorable important sur notre entreprise, notre réputation ou notre situation financière ✓ Offrir un régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées aux nouveaux hauts dirigeants ✓ Disposer d'une politique anticouverture qui interdit aux initiés d'effectuer des opérations qui leur permettraient de profiter, directement ou indirectement, d'une baisse de la valeur de nos titres.	✗ Modifier le prix des options d'achat d'actions ou octroyer des options à escompte ✗ Garantir un paiement minimal dans le cadre de nos régimes incitatifs, y compris nos unités d'actions liées au rendement ✗ Encourager la prise de risques excessifs par l'intermédiaire de nos régimes de rémunération ✗ Comparer la rémunération à celle versée par des sociétés qu'il ne serait pas raisonnable de considérer comme nos homologues ou qu'on souhaiterait considérer comme tels.
<i>Gouvernance de la rémunération</i>	
✓ Disposer d'un comité compétent et indépendant qui fait appel à un consultant indépendant ✓ Obliger les hauts dirigeants à acquérir une participation notable dans la société et imposer une période d'attente postérieure à l'emploi au chef de la direction ✓ Plafonner l'indemnité de cessation d'emploi du chef de la direction à 24 mois ✓ Permettre aux hauts dirigeants de différer leur rémunération incitative annuelle et de la recevoir sous forme d'unités d'actions différées afin d'établir une correspondance à long terme entre leurs intérêts et ceux des actionnaires ✓ Prévoir des dispositions de changement de contrôle à double élément déclencheur exigeant à la fois un changement de contrôle et le congédiement motivé du haut dirigeant ✓ Tenir compte de notre profil de risque dans l'évaluation de la structure de la rémunération et les décisions qui sont prises à ce chapitre ✓ Examiner les données historiques sur la rémunération de notre président et chef de la direction par rapport à nos résultats ✓ Tenir chaque année un vote consultatif sur la rémunération	

Analyse de la rémunération

L'analyse qui suit décrit la rémunération que nous avons versée en 2020 à nos cinq hauts dirigeants les mieux rémunérés (les hauts dirigeants désignés) :

- Brian Vaasjo, président et chef de la direction
- Sandra Haskins, vice-présidente principale, Finances et chef des finances
- Bryan DeNeve, vice-président principal, Expansion des affaires et services commerciaux
- Darcy Trufyn, vice-président principal, Exploitation, ingénierie et construction
- B. Kathryn Chisholm, c. r., vice-présidente principale, Planification, relations avec les parties intéressées et chef du développement durable

Dans la présente analyse de la rémunération, le terme *comité* désigne le comité RHCG du conseil, qui en a examiné et approuvé la teneur.

DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Principes et objectifs

Notre programme de rémunération des hauts dirigeants est un programme de rémunération au rendement. Nous avons recours à la rémunération tant directe qu'indirecte pour créer un programme de rémunération qui, dans l'ensemble, est concurrentiel par rapport à celui de nos homologues.

Notre programme a les trois objectifs clés suivants :

- établir un lien entre la rémunération, d'une part, et la stratégie et les objectifs de l'entreprise, d'autre part;
- harmoniser la rémunération totale avec les intérêts des actionnaires;
- intéresser des employés qui donneront un excellent rendement, les fidéliser et les récompenser.

Le comité établit notre stratégie en matière de rémunération des hauts dirigeants. Il s'attache à établir des objectifs de rendement à court, à moyen et à long terme et à inciter les hauts dirigeants à avoir une participation dans Capital Power, de manière à nous permettre de réaliser nos objectifs commerciaux prioritaires et de faire fructifier la valeur de la participation de nos actionnaires.

Élément de la rémunération			Objectifs clés	
			Intéresser et fidéliser des employés qui donnent un excellent rendement	Lier la rémunération à la stratégie et aux objectifs de l'entreprise
Salaire de base	Voir les pages 60, 69, 75 et 77		✓ Offrir une rémunération de base fixe concurrentielle établie d'après l'importance des responsabilités rattachées au poste et les données comparatives.	Harmoniser la rémunération et les intérêts des actionnaires
			✓ Récompenser l'expérience, les compétences et l'exécution des responsabilités.	
Attributions incitatives à court terme	Régime incitatif à court terme (RICT)	Voir les pages 60, 67, 69 et 77		✓ Offrir une rémunération qui est fondée sur l'atteinte de cibles de rendement annuelles à l'appui de notre orientation stratégique globale. ✓ Récompenser l'atteinte des objectifs annuels relatifs aux résultats de l'entreprise et au rendement du haut dirigeant.

Élément de la rémunération		Objectifs clés		
		Intéresser et fidéliser des employés qui donnent un excellent rendement	Lier la rémunération à la stratégie et aux objectifs de l'entreprise	Harmoniser la rémunération et les intérêts des actionnaires
Attributions incitatives à long terme		Voir les pages 60, 62, 67, 71, 73, 77, 79 et 80		✓ Offrir une rémunération à base d'actions à l'appui du rendement à moyen et à long terme en vue d'harmoniser les intérêts des hauts dirigeants et ceux des actionnaires.
	Unités d'actions liées au rendement (UALR)	Voir les pages 63, 73, 77, 79 et 80		✓ Servir d'outil de maintien en fonction.
	Options d'achat d'actions	Voir les pages 64, 73, 77, 79 et 80		✓ Récompenser l'atteinte de résultats à moyen et à long terme et la croissance du cours des actions.
	Unités d'actions faisant l'objet de restrictions (UAFOR)	Voir la page 62		

Analyse comparative de la rémunération

Nous comparons la rémunération que nous versons à nos hauts dirigeants à celle qu'obtiennent les titulaires de postes similaires au sein d'un groupe de sociétés comparables avec lesquelles nous rivalisons sur le plan du recrutement. Pour constituer ce groupe, nous avons considéré des sociétés d'envergure comparable selon des critères financiers comme les produits, la valeur totale de l'entreprise et l'actif total dans les secteurs d'activité et les régions géographiques suivants :

- les sociétés de services publics et sociétés œuvrant dans des secteurs connexes de partout au Canada (15 sur 24), ce qui nous permet d'harmoniser nos pratiques avec celles qui ont cours dans le secteur où nous exerçons nos activités;
- les sociétés de services énergétiques et sociétés d'exploration et de production cotées en bourse de l'Alberta (5 sur 24), ce qui nous permet de tenir compte des risques liés aux marchandises auxquels sont exposées certaines divisions de notre entreprise;
- les sociétés industrielles générales dont le siège social est situé à Edmonton (4 sur 24), ce qui nous permet de comparer nos pratiques avec celles qui ont cours sur l'un des marchés principaux où nous recrutons des dirigeants.

Nous examinons notre groupe de comparaison par rapport aux critères adoptés chaque année afin de nous assurer de sa pertinence. Le tableau suivant présente la liste des sociétés du groupe de comparaison.

Sociétés de services publics de partout au Canada	Sociétés de services énergétiques et sociétés d'exploration et de production de l'Alberta	Sociétés industrielles générales situées à Edmonton
Algonquin Power & Utilities Corp.	ARC Resources Ltd.	ATB Financial Inc.
AltaGas Ltd.	Baytex Energy Corp.	AutoCanada Inc.
ATCO Ltd.	Enerplus Corporation	Banque Canadienne de l'Ouest
Boralex Inc.	Ensign Energy Services Inc.	Stantec Inc.
ENMAX Corp.	Precision Drilling Corporation	
EPCOR Utilities Inc.		
Gibson Energy Inc.		
Innergex Renewable Energy Inc.		
Inter Pipeline Fund		
Just Energy Group Inc.		
Keyera Corp.		
Northland Power Inc.		
Parkland Fuel Corporation		
Superior Plus Corp		
TransAlta Corporation		

Le groupe de 24 sociétés est bien équilibré sur divers plans, notamment l'envergure, le secteur d'activité et l'emplacement géographique. Le tableau suivant présente le rang qu'occupe Capital Power par rapport au groupe de comparaison (tous les chiffres sont exprimés en millions de dollars).

Marché	(en millions de dollars)		
	Total des produits ⁽¹⁾	Valeur totale de l'entreprise ⁽²⁾	Total de l'actif ⁽¹⁾
25 ^e centile	1 361 \$	1 949 \$	3 512 \$
50 ^e centile	2 227 \$	6 402 \$	6 574 \$
75 ^e centile	3 582 \$	11 948 \$	12 569 \$
Capital Power Corporation	1 713 \$	8 009 \$	8 630 \$
	41^e centile	62^e centile	59^e centile

Notes

- (1) Le total des produits et le total de l'actif sont donnés en date du 31 décembre 2019, sauf pour ATB Financial et Just Energy Group Inc., dont les chiffres sont en date du 31 mars 2020, et pour la Banque Canadienne de l'Ouest, dont les chiffres sont en date du 31 octobre 2020.
- (2) La valeur totale de l'entreprise correspond à la moyenne de la période de trois mois se terminant le 31 décembre 2020.

Le comité et ses consultants externes examinent chaque année le groupe de comparaison pour s'assurer que les critères de sélection et la composition de celui-ci sont toujours pertinents. Le comité s'est servi du groupe de comparaison présenté ci-dessus pour évaluer et établir la rémunération de nos hauts dirigeants en 2020 et a établi que ce groupe était toujours pertinent et approprié en 2021.

Nous tirons des données comparatives de circulaires de sollicitation de procurations publiées et de sondages sur la rémunération effectués par des tiers pour comparer le salaire de base et les attributions incitatives à court et à long terme de nos hauts dirigeants par rapport à ceux qui sont versés aux titulaires de postes similaires.

Chaque élément de la rémunération, de même que la rémunération directe totale globale, cible la médiane du groupe de comparaison. La rémunération directe totale correspondante (le salaire de base et les attributions incitatives à court et à long terme) donne lieu à une rémunération supérieure à la médiane si les résultats de l'entreprise et le rendement du haut dirigeant sont supérieurs aux attentes. Par contre, pendant les années plus difficiles, la rémunération directe totale sera en-dessous de la médiane, renforçant ainsi la corrélation entre la rémunération et le rendement et les résultats.

Lignes directrices en matière d'actionnariat

Nous obligeons les hauts dirigeants à être propriétaires d'actions de Capital Power afin d'harmoniser leurs intérêts et ceux de nos actionnaires. L'actionnariat minimal requis augmente en fonction de l'échelon hiérarchique et tous les hauts dirigeants doivent atteindre celui qui s'applique à eux à l'intérieur du délai de cinq ans suivant la date à laquelle ils sont nommés à leur poste ou la date à laquelle une modification est apportée à l'actionnariat requis qui s'applique à eux.

Actionnariat requis	
Échelon hiérarchique du haut dirigeant	En multiple du salaire de base
Président et chef de la direction	5 fois
Tous les vice-présidents principaux (y compris le chef des finances)	2 fois

L'actionnariat de chaque haut dirigeant est établi d'après le nombre total d'actions ordinaires, d'unités d'actions faisant l'objet de restrictions (UAFOR) et d'UAD des hauts dirigeants qu'il détient. Nous ne tenons pas compte des options d'achat d'actions octroyées à un haut dirigeant afin d'établir si celui-ci a atteint l'actionnariat requis. Nous tenons compte des unités d'actions liées au rendement (UALR) octroyées en 2018 et en 2019 sur lesquelles les hauts dirigeants ont acquis les droits, parce que les hauts dirigeants peuvent utiliser le montant du règlement de ces UALR pour acheter les actions ordinaires dont ils ont besoin pour atteindre l'actionnariat minimal qui s'applique à eux. Depuis l'octroi de 2020, nous ne tenons plus compte des UALR puisque la modification de la méthode d'acquisition des droits a donné lieu à la suppression des tranches d'UALR gagnées. Cependant, en guise de compensation, nous avons instauré les UAFOR. Le barème d'acquisition des droits sur les UALR est décrit plus amplement à la rubrique « Éléments de la rémunération », à la page 60.

Le tableau ci-dessous indique les actions ordinaires et les unités d'actions (UALR, UAFOR et UAD gagnées) que chaque haut dirigeant désigné détenait le 31 décembre 2020. La valeur des actions ordinaires correspond à leur coût d'acquisition ou à 34,98 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2020, selon le plus élevé des deux chiffres. Le nombre total d'unités d'actions comprend les équivalents de dividendes et est également fondé sur le cours de clôture de 34,98 \$. La valeur estimative des UALR gagnées correspond à la valeur de règlement décrite ci-dessus après impôts (en fonction d'un taux d'imposition marginal de 48 %).

		Brian Vaasjo⁽¹⁾⁽³⁾	Sandra Haskins⁽²⁾	Bryan DeNeve⁽⁴⁾	Darcy Trufyn⁽³⁾	Kathryn Chisholm⁽³⁾
Salaire de base		800 000 \$	375 000 \$	410 000 \$	390 000 \$	390 000 \$
Actionnariat actuel	Valeur des actions ordinaires	5 169 786 \$	109 339 \$	1 573 006 \$	2 609 184 \$	848 609 \$
	Valeur après impôts des UALR gagnées et des UAFOR	1 220 966 \$	123 386 \$	391 418 \$	367 466 \$	260 233 \$
	Valeur des UAFOR avant impôts	0 \$	0 \$	18 385 \$	0 \$	0 \$
	Valeur de l'actionnariat total	6 417 752 \$	232 725 \$	1 982 809 \$	2 976 650 \$	1 108 842 \$
Actionnariat requis	En multiple du salaire	5	2	2	2	2
	Valeur	4 000 000 \$	750 000 \$	820 000 \$	780 000 \$	780 000 \$
Évaluation de la conformité	En multiple du salaire	8,02	0,62	4,84	7,63	2,84
	En pourcentage de l'actionnariat requis	160 %	31 %	242 %	382 %	142 %
	L'actionnariat requis a-t-il été atteint?	Oui	En voie l'être	Oui	Oui	Oui
	Date limite pour atteindre l'actionnariat requis⁽²⁾	27 juillet 2023	30 juillet 2025	1 ^{er} mai 2020	27 juillet 2023	27 juillet 2023

Notes

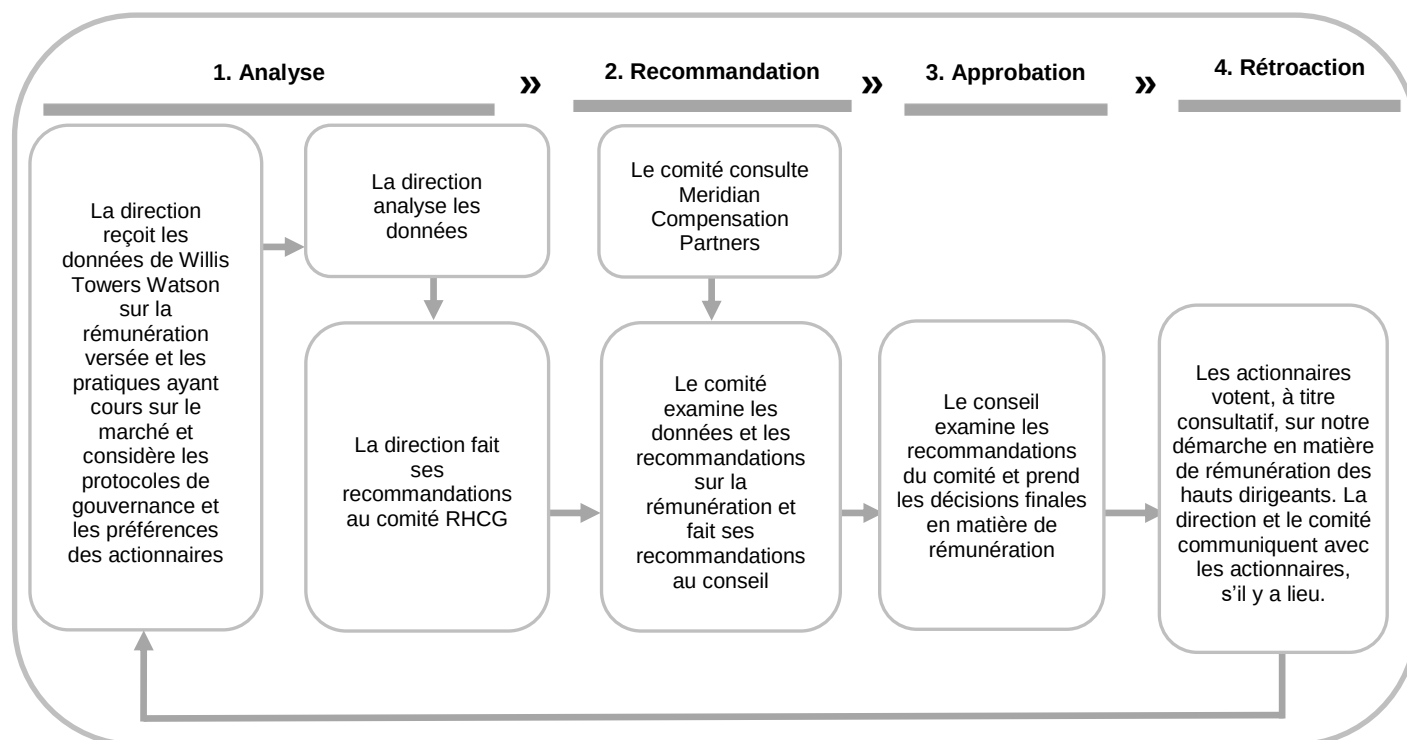
- (1) Brian Vaasjo est assujéti à une période de détention d'un an ultérieure à son départ à la retraite.
- (2) Les hauts dirigeants disposent d'un délai de cinq ans à compter de la date de leur nomination à un poste de haute direction pour atteindre l'actionnariat requis. Sandra Haskins a été nommée le 30 juillet 2020.
- (3) En 2018, le comité a approuvé l'augmentation de l'actionnariat requis de la plupart des hauts dirigeants afin qu'il corresponde davantage aux pratiques ayant cours sur le marché. Brian Vaasjo, Darcy Trufyn et Kate Chisholm disposent d'un délai de cinq ans à compter de la date d'approbation des nouvelles lignes directrices en matière d'actionnariat (soit le 27 juillet 2018) pour s'y conformer.
- (4) Bryan DeNeve a atteint l'actionnariat requis le 1^{er} mai 2020 (sa date limite pour ce faire).

Nous avons une politique anticouverture qui interdit aux initiés d'effectuer des opérations qui leur permettraient de profiter, directement ou indirectement, d'une baisse de la valeur de nos titres. En outre, il est interdit aux administrateurs et aux employés qui ont un actionnariat minimal à atteindre de nantir leur participation en actions pour atteindre l'actionnariat minimal qui s'applique à eux.

Depuis 2019, le chef de la direction est assujéti à une période de détention d'un an ultérieure à son départ à la retraite. Nous n'exigeons pas que nos autres hauts dirigeants désignés continuent à se conformer à l'actionnariat minimal requis une fois qu'ils ont quitté Capital Power.

Notre régime d'UAD des hauts dirigeants permet aux hauts dirigeants de différer volontairement la totalité ou une partie de leurs attributions incitatives à court terme annuelles et de les recevoir sous forme d'UAD. Le régime d'UAD aide les hauts dirigeants à atteindre la participation en actions requise, puisqu'ils peuvent acquérir des unités d'actions sans avoir à payer de l'impôt immédiatement. Le régime d'UAD prévoit un plafond établi selon l'actionnariat minimal requis des hauts dirigeants. Comme c'est le cas pour les administrateurs, les hauts dirigeants ne peuvent toucher la valeur de leurs UAD qu'au moment où ils quittent la Société.

PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISIONS



Toutes les décisions relatives à la rémunération des hauts dirigeants sont le fruit d'un processus formel auquel participent la direction, le comité et le conseil. Le consultant externe de la direction (Willis Towers Watson) et le consultant en rémunération indépendant du comité (Meridian Compensation Partners) participent également au processus.

Analyse

La planification de la rémunération est intégrée au processus annuel de planification des activités et d'établissement des budgets ainsi qu'au processus de planification à long terme. Les cibles liées aux finances et à l'exploitation sont établies d'après le plan stratégique global et les priorités de l'entreprise pour l'exercice.

La direction sonde le marché au chapitre de la rémunération en bénéficiant des données que Willis Towers Watson lui fournit, y compris les données tirées de circulaires de sollicitation de procurations qui ont été déposées auprès des commissions des valeurs mobilières canadiennes et les données sur le groupe de comparaison.

La direction évalue les données en question et fait ses recommandations au comité.

Recommandation

Le comité examine la structure de la rémunération et la stratégie qui sous-tend celle-ci afin de s'assurer qu'elles continuent de répondre aux besoins de l'entreprise. Il examine la rémunération totale du chef de la direction et des autres hauts dirigeants désignés par rapport au marché et recommande au conseil les changements qui s'imposent. Le comité approuve le budget des augmentations salariales annuelles des employés qui ne font pas partie de la direction et la structure du RICT.

Le comité examine également le rendement du chef de la direction ainsi que les résultats de l'évaluation du rendement de chacun des autres dirigeants effectuée par le chef de la direction et recommande au conseil les attributions à octroyer aux hauts dirigeants dans le cadre du RICT. En outre, il examine et approuve le montant total du règlement aux termes du RICT ainsi que les mesures utilisées dans le cadre du RILT afin de s'assurer qu'ils appuient les priorités clés de l'entreprise.

Consultant indépendant

Le comité a retenu les services d'un consultant indépendant en matière de rémunération des hauts dirigeants parce qu'il reconnaît la valeur de l'avis d'un tiers expert en la matière qui n'a aucun lien avec la direction. Il peut ainsi s'assurer de prendre des décisions et de faire des recommandations objectives qui conviennent à Capital Power et tiennent compte des pratiques ayant cours sur le marché.

Le consultant indépendant donne son avis, à ce titre, sur les questions suivantes :

- les tendances qui se dessinent et les pratiques qui ont cours sur le marché;
- la rémunération et le rendement;
- les groupes de comparaison servant à établir la rémunération des hauts dirigeants et des administrateurs;
- le cadre servant à évaluer le rendement ainsi que l'évaluation du rendement;
- certaines considérations quant aux échelles de rémunération des concurrents fournies par la direction et son consultant;
- les programmes de rémunération du chef de la direction et des hauts dirigeants ainsi que les attributions dont ils bénéficient aux termes du RICT et du RILT;
- d'autres questions liées à la rémunération et à la gouvernance qui relèvent du mandat du comité.

Le consultant relève du comité et doit protéger le caractère confidentiel de toutes les questions abordées. Il doit également informer la présidente du comité des conflits d'intérêts éventuels.

Le conseil dispose d'une politique qui établit les lignes directrices générales qui régissent la relation avec le consultant indépendant. La politique en question limite l'accès du consultant à la direction et exige que le comité approuve au préalable les mandats que le consultant pourrait être appelé à remplir pour le compte de la direction, entre autres choses. À ce jour, le consultant du comité n'a jamais travaillé pour le compte de la direction. Meridian Compensation Partners est le consultant du comité depuis octobre 2018. Le tableau suivant présente la rémunération versée au consultant du comité au cours des deux derniers exercices.

	2020	2019
	Meridian Compensation Partners	Meridian Compensation Partners
Rémunération relative aux services liés à la rémunération des hauts dirigeants	44 075 \$	48 689 \$
Autre rémunération	0 \$	0 \$
Total	44 075 \$	48 689 \$

La direction retient les services de son propre consultant à l'égard des questions relatives au capital humain. Elle retient les services de Willis Towers Watson depuis la constitution de Capital Power.

Approbation

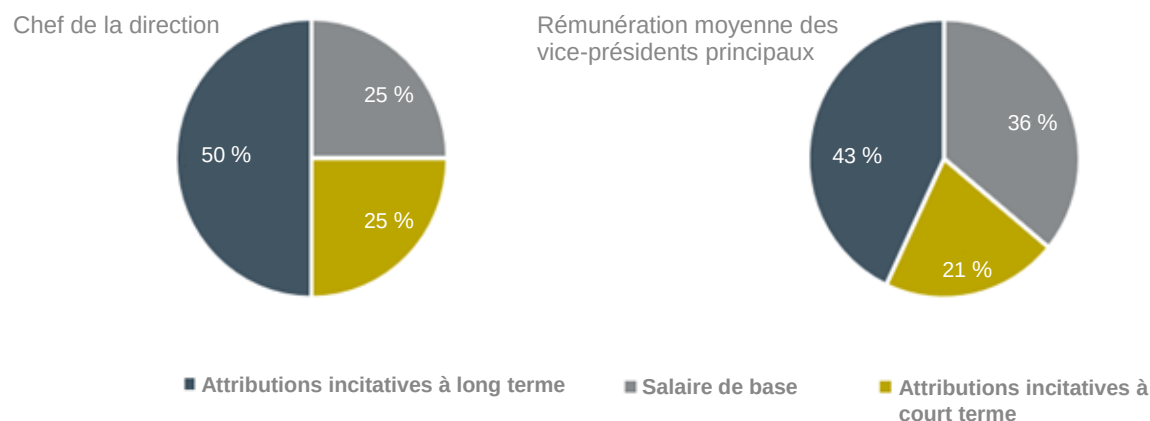
Le conseil examine les recommandations du comité et approuve toutes les décisions relatives à la rémunération des hauts dirigeants.

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération directe totale se compose du salaire de base et d'attributions incitatives à court et à long terme.

Une rémunération cible est établie pour chaque haut dirigeant, d'après son échelon hiérarchique et ses fonctions, la mesure dans laquelle il peut influencer sur les résultats de l'entreprise et les pratiques des concurrents. Les attributions incitatives constituent une rémunération conditionnelle qui, de par sa nature, n'est pas garantie. Elles comptent pour la majeure partie de la rémunération.

Ventilation de la rémunération



Le tableau suivant décrit chaque élément plus amplement.

Élément	Objectif	Ce que l'élément récompense
Salaire de base	Offrir une rémunération fixe concurrentielle établie d'après l'importance des responsabilités rattachées au poste et les données comparatives.	L'expérience, les compétences et l'exécution des responsabilités.
Attributions incitatives à court terme	Offrir une rémunération qui est fondée sur l'atteinte de cibles de rendement annuelles à l'appui de notre orientation stratégique globale.	L'atteinte des objectifs annuels relatifs aux résultats de l'entreprise et au rendement du haut dirigeant.
Attributions incitatives à long terme	Offrir une rémunération à base d'actions à l'appui du rendement à moyen et à long terme en vue d'harmoniser les intérêts des hauts dirigeants et ceux des actionnaires. Il s'agit d'un outil de maintien en fonction des hauts dirigeants.	L'atteinte de résultats à moyen et à long terme et croissance du cours des actions.

Salaire de base

Le salaire de base, que Capital Power vise à situer à la médiane du groupe de comparaison servant à établir la rémunération, est établi en fonction des responsabilités rattachées au poste, de l'expérience, des compétences et des connaissances du titulaire du poste par rapport au marché, du rendement de celui-ci et de l'équité interne.

Attributions incitatives à court terme

Le RICT est conçu de manière à offrir une prime annuelle concurrentielle établie d'après les résultats de l'entreprise et le rendement de chaque haut dirigeant, tout en soulignant l'importance que nous accordons à la qualité de notre équipe de direction. Le régime donne la priorité aux objectifs de l'entreprise et incite les participants à atteindre, voire à dépasser, les objectifs personnels qui leur ont été fixés par rapport aux résultats de l'entreprise.

Les attributions cibles sont établies pour chaque poste en pourcentage du salaire de base et correspondent à la médiane du groupe de comparaison pour des postes de direction comportant des responsabilités similaires. Le tableau suivant présente l'attribution incitative cible de chaque haut dirigeant désigné pour 2020.

Nom	En pourcentage du salaire de base		
	Minimum	Cible	Maximum
Brian Vaasjo	0	100	200
Sandra Haskins	0	50	100
Darcy Trufyn	0	60	120
Bryan DeNeve	0	60	120
Kathryn Chisholm	0	60	120

Les attributions faites aux termes du RICT sont fondées sur le rendement de l'année civile 2020 et seront réglées en mars 2021.

Mesures de rendement et pondération

Le rendement de l'équipe de haute direction aux fins du RICT est calculé d'après les mesures et la pondération suivantes :

Mesure de rendement	Poids													
Mesures relatives aux résultats de l'entreprise		Chaque mesure comporte une valeur seuil, une valeur cible et une valeur maximale.												
Fonds provenant de l'exploitation (FPE)	50 %													
		<table><tr><th>Rendement</th><th>Règlement (en pourcentage de la valeur cible aux termes du RICT)</th></tr><tr><td>Inférieur au seuil</td><td>0 %</td></tr><tr><td>Seuil (minimum)</td><td>50 %</td></tr><tr><td>Cible</td><td>100 %</td></tr><tr><td>Au delà des attentes (maximum)</td><td>200 %</td></tr></table>	Rendement	Règlement (en pourcentage de la valeur cible aux termes du RICT)	Inférieur au seuil	0 %	Seuil (minimum)	50 %	Cible	100 %	Au delà des attentes (maximum)	200 %		
Rendement	Règlement (en pourcentage de la valeur cible aux termes du RICT)													
Inférieur au seuil	0 %													
Seuil (minimum)	50 %													
Cible	100 %													
Au delà des attentes (maximum)	200 %													
Objectif stratégique lié aux résultats de l'entreprise (en 2020, les capitaux engagés)	10 %													
Mesures relatives aux questions ESG – indice SSE ⁽¹⁾	10 %													
Mesures relatives aux objectifs personnels		Les mesures relatives aux objectifs personnels sont évaluées dans le cadre du processus d'évaluation du rendement.												
Objectifs liés aux résultats de l'entreprise et aux questions ESG ⁽¹⁾⁽²⁾	30 %	Le rendement par rapport aux objectifs liés aux résultats de l'entreprise et aux questions ESG est mesuré et noté selon une échelle à cinq points qui permet d'établir le règlement :												
		<table><tr><th>Note</th><th>Règlement (en pourcentage de la valeur cible aux termes du RICT)</th></tr><tr><td>Inacceptable</td><td>0 %</td></tr><tr><td>Insatisfaisant (amélioration requise)</td><td>50 %</td></tr><tr><td>Pleinement satisfaisant</td><td>100 %</td></tr><tr><td>Souvent au delà des attentes</td><td>150 %</td></tr><tr><td>Exceptionnel</td><td>200 %</td></tr></table>	Note	Règlement (en pourcentage de la valeur cible aux termes du RICT)	Inacceptable	0 %	Insatisfaisant (amélioration requise)	50 %	Pleinement satisfaisant	100 %	Souvent au delà des attentes	150 %	Exceptionnel	200 %
Note	Règlement (en pourcentage de la valeur cible aux termes du RICT)													
Inacceptable	0 %													
Insatisfaisant (amélioration requise)	50 %													
Pleinement satisfaisant	100 %													
Souvent au delà des attentes	150 %													
Exceptionnel	200 %													

Notes

- (1) Les mesures relatives aux questions ESG ont été instaurées au cours de l'année de rendement 2020 et leur poids de 20 % a été réparti comme suit : 10 % a été attribué à l'indice SSE de l'entreprise et 10 % a été attribué à diverses mesures liées aux questions ESG pour chacun des hauts dirigeants désignés.
- (2) Chacun des hauts dirigeants désignés se voit attribuer, selon les fonctions rattachées à son poste, des objectifs personnels liés aux résultats de l'entreprise et aux questions ESG qui peuvent comprendre les résultats d'exploitation, les activités d'optimisation de l'actif, la gestion des coûts, la fidélisation, la planification de la relève, la diversité ainsi que les mesures et la communication de l'information relatives aux questions ESG.

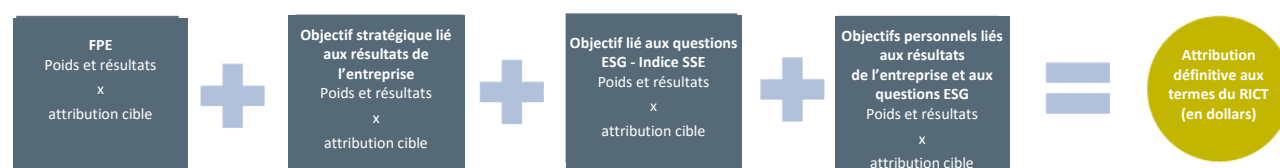
Le règlement maximal est plafonné à 200 % de la valeur cible.

Les participants ne peuvent obtenir le règlement maximal que si leur rendement répond aux deux critères définis ci-dessous :

- sur le plan des résultats de l'entreprise, leur rendement est au delà des attentes;
- sur le plan des objectifs personnels liés aux résultats de l'entreprise, leur rendement est exceptionnel.

Formule de calcul du règlement

L'attribution incitative cible (l'attribution cible) que chaque haut dirigeant est susceptible de recevoir est exprimée en pourcentage de son salaire de base. On évalue le rendement par rapport à chaque mesure et à son poids (salaire de base x poids x attribution incitative cible x seuil de rendement). On additionne les résultats de chacune des quatre mesures de rendement pour établir l'attribution définitive aux termes du RICT.



Le RICT est doté d'un coupe-circuit qui est fixé en deçà du seuil minimal des FPE (70 %). Si les FPE n'atteignent pas la valeur du coupe-circuit, aucune attribution incitative aux termes du RICT ne sera réglée, sauf pour ce qui est de la tranche relative à l'indice SSE.

Nonobstant ce mécanisme, le comité peut toujours faire appel à son jugement éclairé et à son pouvoir discrétionnaire lorsque, eu égard à toutes les composantes du régime incitatif à court terme, il établit la proportion des attributions incitatives qui peuvent être réglées même si le seuil minimal qui déclencherait normalement le coupe-circuit n'a pas été atteint ou s'il le juge approprié dans les circonstances.

La mesure de l'indice SSE comprend deux conditions relatives au seuil qui doivent être remplies pour que la mesure soit prise en considération dans le règlement de l'attribution faite dans le cadre du RICT. Ces conditions, qui s'appliquent à deux des indicateurs retardés (taux de fréquence totale des blessures enregistrables et incidents environnementaux), sont les suivantes :

- S'il se produit un accident mortel ou une blessure entraînant une invalidité permanente, le taux de fréquence totale des blessures enregistrables sera considéré comme n'ayant pas atteint le rendement seuil et ne sera pas pris en considération dans l'établissement des attributions faites dans le cadre du RICT.
- S'il se produit un incident environnemental grave, la mesure relative aux incidents environnementaux sera considérée comme n'ayant pas atteint le rendement seuil et ne sera pas prise en considération dans l'établissement des attributions faites dans le cadre du RICT.

Supervision et pouvoir discrétionnaire du comité

Le comité peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour rajuster les taux de règlement dans le cadre du RICT afin de tenir compte de facteurs inhabituels ou de circonstances atténuantes indépendantes de la volonté du haut dirigeant qui ont donné lieu à une attribution incitative excessive ou qui ont entraîné un résultat imprévu. Le comité n'a eu aucun rajustement à faire pour 2020, étant donné que la rémunération effectivement versée était appropriée dans le contexte des résultats obtenus.

Attributions incitatives à long terme

Nous octroyons des attributions incitatives à long terme aux fins suivantes :

- harmoniser les intérêts de nos hauts dirigeants avec ceux des actionnaires;
- motiver les hauts dirigeants à donner un rendement à moyen et à long terme solide;
- inciter les hauts dirigeants à demeurer en fonction à long terme.

En 2020, le comité a examiné et approuvé la recommandation suivante qui avait été faite au conseil en vue de modifier la méthode de calibrage pour atténuer la volatilité du prix des actions entre la date à laquelle le conseil approuve les octrois et la date à laquelle l'octroi est effectué. La période de calibrage est passée de la période de 30 jours précédant la réunion du comité à la période de 30 jours précédant la date de l'octroi. Le prix de calibrage est toujours fondé sur le cours de clôture moyen pondéré selon le volume pour chacun des 30 jours de bourse et le prix de l'option est toujours fixé le jour précédant la date d'octroi.

Le tableau suivant illustre les éléments qui composent les attributions incitatives à long terme :

Haut dirigeant	Unités d'actions liées au rendement (UALR)	Unités d'actions faisant l'objet de restrictions (UAFOR)	Options d'achat d'actions
Chef de la direction	60 %	20 %	20 %
Autres hauts dirigeants désignés	60 %	20 %	20 %

Les attributions sont faites chaque année et la valeur de l'octroi est établie d'après l'attribution cible et l'ampleur de l'octroi approuvé par le comité et le conseil. Les attributions cibles sont fixées pour chaque poste en pourcentage du salaire de base et visent la médiane du groupe de comparaison pour les postes de haute direction assortis de responsabilités similaires. Le tableau qui suit indique la rémunération incitative cible pour chaque haut dirigeant désigné au 31 décembre 2020 :

Nom	En % du salaire de base
Brian Vaasjo	200
Sandra Haskins	100
Darcy Trufyn	135
Bryan DeNeve	135
Kathryn Chisholm	115

Le comité évalue le rendement du chef de la direction et soumet l'attribution de celui-ci aux termes du RICT à l'approbation du conseil. Le chef de la direction formule ses recommandations à l'égard des autres participants au régime d'après leur degré de responsabilité, leur rendement et leur valeur sur le marché. Il soumet ses recommandations au comité, qui les soumet ensuite à l'approbation du conseil.

Le comité soumet les attributions faites dans le cadre du RILT à différents scénarios de rendement en vue de contrôler les valeurs prévues des attributions et d'évaluer le caractère concurrentiel de la rémunération totale par rapport au groupe de comparaison.

Le comité et le conseil ne tiennent pas compte des octrois des exercices antérieurs pour établir les nouvelles attributions.

Pouvoir discrétionnaire du conseil

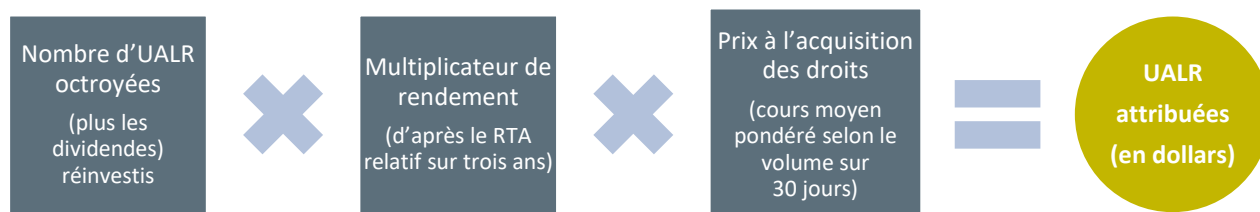
Le conseil a le pouvoir de modifier le RILT et d'y mettre fin à quelque moment que ce soit, à condition de se conformer aux exigences de la TSX.

Unités d'actions liées au rendement et unités d'actions faisant l'objet de restrictions

Forme de l'attribution	Attributions à base d'actions théoriques
Participants	Hauts dirigeants et membres de la direction principale
Dividendes	Équivalents de dividendes (au même taux que les dividendes versés sur nos actions ordinaires)
Acquisition des droits	Acquisition des droits en bloc aux participants à la fin d'une période de trois ans, le 1 ^{er} janvier (les droits sur les équivalents de dividendes leur sont acquis selon le même calendrier et, en ce qui concerne les UALR seulement, les équivalents de dividendes sont fondés sur le même RTA relatif que les UALR)
Règlement	En espèces
Cession	En règle générale, les UALR et les UAFOR sont incessibles, sauf à des fins de planification successorale. Les UALR et les UAFOR en circulation profitent aux bénéficiaires et lient ceux-ci.
Cessation d'emploi	<i>Démission et congédiement motivé</i> – Toutes les UALR et les UAFOR sont frappées de déchéance. <i>Congédiement non motivé; départ à la retraite; invalidité</i> – Les droits sur les UALR sont acquis au titulaire selon le rendement effectivement donné jusqu'à la fin du trimestre ayant précédé la date de la cessation d'emploi et calculés au prorata jusqu'au dernier jour travaillé. L'acquisition des droits sur les UAFOR est calculée au prorata jusqu'au dernier jour travaillé. <i>Décès</i> – Les droits sur les UALR sont acquis au titulaire selon le rendement cible et sont calculés au prorata jusqu'au dernier jour travaillé. L'acquisition des droits sur les UAFOR est calculée au prorata jusqu'au dernier jour travaillé.

Les UALR récompensent principalement le rendement relatif, établi au moyen du RTA, qui correspond à la croissance du cours des actions (en tenant compte des dividendes réinvestis), comme mesure de notre rendement par rapport au rendement des sociétés de notre groupe de comparaison.

Formule de règlement



Le règlement effectivement obtenu ou la valeur réalisée est fondé sur le rang que notre RTA relatif occupe par rapport à notre groupe de comparaison et sur le cours moyen pondéré selon le volume sur 30 jours de nos actions à la fin de la période de rendement de trois ans.

Groupe de comparaison servant à évaluer le rendement

Le groupe de comparaison servant à évaluer le rendement se compose de sociétés présentant des caractéristiques commerciales similaires aux nôtres et avec lesquelles nous rivalisons sur les marchés financiers.

Toutes les sociétés du groupe de comparaison servant à évaluer le rendement sont des sociétés canadiennes cotées en bourse qui exercent leurs activités dans les secteurs de l'électricité ou des services publics et dont la valeur totale de l'entreprise est supérieure à 1 G\$ (la valeur totale de l'entreprise est plafonnée à une valeur correspondant à 10 fois notre valeur totale de l'entreprise afin d'éviter l'inclusion d'entreprises beaucoup plus grandes que la nôtre), le rendement boursier est élevé, et la volatilité, faible (selon le coefficient bêta de la société, soit la mesure de sa volatilité par rapport au marché dans son ensemble).

La direction examine régulièrement la composition du groupe de comparaison pour s'assurer que les sociétés qui en font partie répondent toujours aux critères établis. Voici la liste des sociétés qui ont servi à mesurer notre RTA pour les octrois d'UALR de 2018, de 2019 et de 2020 :

Algonquin Power & Utilities Corp	Fortis Inc.
AltaGas Ltd.	Hydro One Ltd.
Boralex Inc.	Innergex Renewable Energy Inc.
Brookfield Renewable Energy Partners L.P.	Northland Power Inc.
Canadian Utilities Limited	TransAlta Corporation
Emera Inc.	

La différence entre le groupe de comparaison servant à établir la rémunération des hauts dirigeants et le groupe de comparaison servant à évaluer le rendement illustre l'objet de chacun des groupes, soit comparer la rémunération versée aux hauts dirigeants et comparer les résultats obtenus par les sociétés. Le groupe de comparaison servant à établir la rémunération des hauts dirigeants représente le marché sur lequel les dirigeants de haut calibre sont recrutés, tandis que le groupe de comparaison servant à évaluer le rendement se compose de sociétés dont les risques et les occasions d'affaires sont similaires à ceux de la Société, qui sont assujetties à des influences macro-économiques similaires à celles qui se répercutent sur la Société et qui livrent concurrence à celle-ci sur le plan de l'exploitation, de la stratégie et du capital investi par les actionnaires.

Les consultants indépendants et le comité examinent les groupes de comparaison chaque année pour établir les données comparatives externes qui leur permettront de désigner les sociétés qui rivalisent avec nous sur les marchés financiers et les sociétés en exploitation qui sont aux prises avec des risques et qui ont des occasions comparables aux nôtres. Étant donné que bon nombre des sociétés de notre groupe de comparaison ne sont pas exposées au risque lié aux marchandises autant que nous le sommes, nous prévoyons que notre position au sein du cycle de vie des marchandises aura un effet sur notre classement par rapport à ces sociétés. Étant donné qu'il y a peu de sociétés qui se comparent directement à nous sur le plan des résultats et du rendement, nous sommes d'avis que le groupe actuel est le plus représentatif possible des sociétés canadiennes qui exercent des activités et mettent en œuvre des stratégies d'exploitation similaires aux nôtres.

Multiplicateur de règlement

En 2019, le comité a examiné et approuvé la recommandation suivante qui avait été faite au conseil : modifier le barème d'acquisition des droits sur les UALR afin de faire en sorte que nos pratiques en la matière correspondent à celles que suivent les sociétés du groupe de comparaison servant à établir la rémunération. Depuis l'octroi qui a été fait dans le cadre du RILT en 2020, le RTA relatif est calculé sur une période de trois ans (pour les octrois de 2018 et de 2019, le RTA relatif était calculé en quatre tranches selon une pondération de 40 % pour le rendement cumulatif sur trois ans et de 60 % pour le rendement annuel, ou 20 % par année). Les UALR sont réglées à la fin de la période de rendement de trois ans d'après le multiplicateur de règlement et le cours de nos actions à la fin de la période.

Le tableau suivant présente le rang du RTA sur le marché ainsi que les multiplicateurs connexes qui sont utilisés dans la formule :

Si notre RTA se situe :	Le multiplicateur de règlement sera :
Au 75 ^e centile et au-dessus	200 % de la cible
Au 50 ^e centile (médiane)	100 % de la cible
Au 25 ^e centile	50 % de la cible
En deçà du 25 ^e centile	0 % de la cible

Le multiplicateur de règlement fait l'objet d'une interpolation linéaire si le rendement se situe entre les rangs centiles.

Options d'achat d'actions

Les options d'achat d'actions sont destinées à inciter leurs titulaires à favoriser l'augmentation de la valeur absolue du cours de nos actions à long terme.

Le prix de levée des options d'achat d'actions octroyées dans le cadre du RILT correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX la veille de la date de l'octroi (la juste valeur marchande).

RILT	
Forme de l'attribution	Droit d'acheter des actions ordinaires à un prix correspondant au moins à la juste valeur marchande à la date de l'octroi
Participants	Les hauts dirigeants et les membres de la direction principale
Acquisition des droits sur les options	Le tiers des options octroyées deviennent acquises au participant chaque année à compter du premier anniversaire de la date de l'octroi (sauf disposition à l'effet contraire au moment de l'octroi).
Durée	Les options expirent après sept ans (ou avant si cela est stipulé au moment de l'octroi). Si des options doivent expirer au cours d'une période d'interdiction d'opérations, leur date d'expiration sera reportée au 10 ^e jour suivant la fin de cette période.
Règlement	Selon le moment où les participants lèvent leurs options. Les participants tirent un profit de leurs options seulement si, au moment où ils les lèvent, le cours de l'action est supérieur au prix de levée.
Cession	En règle générale, les options sont incessibles, sauf à des fins de planification successorale ou de conformité à une ordonnance judiciaire. Les options en circulation profitent aux titulaires et lient ceux-ci.
Cessation d'emploi	<i>Démission</i> – Les options sur lesquelles le participant n'a pas acquis les droits sont frappées de déchéance et celles sur lesquelles il a acquis les droits expirent au plus tard 30 jours après la date de la cessation d'emploi. <i>Congédiement non motivé</i> – Toutes les options expirent au plus tard 30 jours après la date de la cessation d'emploi et le participant continue d'acquérir les droits sur celles-ci au cours de cette période. <i>Départ à la retraite, invalidité et décès</i> – Toutes les options expirent au plus tard 12 mois après la date de la cessation d'emploi et le participant continue d'acquérir les droits sur celles-ci au cours de cette période. <i>Congédiement motivé</i> – Les options sont frappées de déchéance dès la cessation d'emploi, que le participant ait acquis ou non les droits sur celles-ci.

Le comité et le conseil estiment que les options d'achat d'actions constituent un élément important d'un programme de rémunération concurrentiel pour les hauts dirigeants et les membres de la direction principale. Il s'agit d'un très bon outil qui nous aide à intéresser des dirigeants de haut calibre, à les inciter à demeurer à notre service et à les motiver à exécuter notre stratégie d'affaires avec succès et à faire fructifier la valeur de la participation de nos actionnaires.

Le conseil reconnaît la nécessité de trouver un équilibre entre un régime de rémunération à long terme à l'intention des membres de la direction qui permet d'harmoniser les intérêts de ceux-ci avec ceux des actionnaires et les inquiétudes éventuelles des actionnaires quant à la dilution qui est susceptible de résulter de l'octroi et de la levée d'options d'achat d'actions.

Évaluation des options d'achat d'actions

Les options d'achat d'actions sont évaluées au moyen de la juste valeur comptable estimative à la date de l'octroi (établie à l'aide du modèle d'évaluation binomial) ou d'un coefficient correspondant à 15 % du prix de calibrage, selon le plus élevé des deux. Pour les options d'achat d'actions octroyées en 2020, un coefficient de 15 % a été utilisé.

Modification ou abolition du régime

Nous devons obtenir l'approbation des actionnaires avant d'apporter l'une ou l'autre des modifications suivantes :

- accroître le nombre maximal d'actions qui peuvent être octroyées dans le cadre du régime;
- réduire le prix de levée en deçà du cours des actions à la date de l'octroi;
- annuler une attribution et l'effectuer de nouveau à des conditions différentes qui ont pour effet de réduire le prix de levée des options;
- accroître le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être réservées à des fins d'émission à des initiés ou à l'un ou l'autre des participants;
- réduire le prix de levée d'options octroyées en circulation;
- prolonger la durée des options au delà de sept ans;
- prolonger la durée d'options octroyées en circulation;
- permettre à un participant de céder ces options à une personne en faveur de laquelle le régime interdit d'effectuer une telle cession;
- modifier les critères d'admissibilité au régime.

Le conseil peut apporter des modifications d'ordre administratif au RILT, comme il est indiqué dans les documents relatifs au régime, si celles-ci respectent les exigences de la TSX. Il peut également abolir le régime à quelque moment que ce soit.

Aucune modification ne peut porter atteinte aux droits acquis des participants.

Réserve d'actions

Le régime limite le nombre d'actions ordinaires qui peuvent être réservées à des fins d'émission aux pourcentages suivants :

- à tous les initiés au cours d'une année, un pourcentage maximal de 10 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation;
- à l'un ou l'autre des participants, un pourcentage maximal de 5 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation.

Le nombre d'actions ordinaires réservées à des fins d'émission au moment de la levée des options d'achat d'actions octroyées à des initiés constitue environ 1,6 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation (106 180 990 en date du 31 décembre 2020).

Au total, 9 194 506 actions ordinaires pouvaient être émises aux termes du régime en date du 31 décembre 2020.

Il y a lieu de se reporter à la page 80 pour obtenir de plus amples renseignements sur nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres.

ÉVALUATION DU RENDEMENT

Notre programme de rémunération des hauts dirigeants vise à rémunérer le rendement ainsi qu'à récompenser les employés dont les résultats atteignent ou dépassent nos objectifs et notre stratégie d'affaires à l'intérieur du degré de tolérance aux risques que le conseil approuve chaque année.

Chez Capital Power, le processus intégré de planification des activités, de gestion des risques, d'établissement des budgets et de gestion du rendement a été conçu dans les buts suivants :

- harmoniser les plans d'affaires des diverses unités avec notre plan et notre stratégie d'entreprise;
- promouvoir la coordination entre les fonctions;
- accroître la responsabilisation à l'égard des réalisations attendues et des engagements entre les fonctions;
- faire le lien entre les plans et les ressources grâce à leur intégration au processus budgétaire.

Le processus de planification des activités commence par l'élaboration du plan d'affaires du chef de la direction. On y intègre des projets clés propres à concrétiser la stratégie d'entreprise à long terme ainsi que plusieurs éléments à réaliser ou étapes à atteindre à court terme, dont la plupart sont délégués à l'équipe de direction. Les éléments à réaliser ainsi délégués deviennent les réalisations attendues de l'équipe de direction, relativement auxquelles celle-ci peut aussi établir et déléguer des éléments à réaliser à des fréquences intermédiaires. Le processus de planification des activités suit cette démarche en cascade jusqu'à l'échelon inférieur de la structure de direction.

Le processus de planification des activités offre le cadre nécessaire pour faire en sorte que les hauts dirigeants et les membres de la direction travaillent de concert en vue de faire avancer Capital Power dans la direction souhaitée, et que, au bout du compte, ils s'emploient à réaliser notre vision et notre stratégie globales.

Le RICT prévoit des primes annuelles concurrentielles dont le montant est fonction des résultats de l'entreprise et du rendement des hauts dirigeants par rapport aux résultats attendus selon les plans d'affaires. Les mesures des résultats de l'entreprise responsabilisent les hauts dirigeants collectivement. Les objectifs de rendement individuel permettent d'établir le montant du règlement proportionnellement à l'apport de chacun. Le rendement personnel est évalué en fonction de la mesure dans laquelle chaque haut dirigeant a rempli les attentes prévues dans son plan d'affaires.

Le RILT favorise l'augmentation du cours de nos actions en chiffres tant absolus que relatifs. En chiffres absolus, le rendement de nos actions influe directement sur la valeur que les hauts dirigeants peuvent tirer des unités d'actions et des options d'achat d'actions qu'ils détiennent. Les options d'achat d'actions n'ont aucune valeur, sauf dans la mesure où le cours des actions augmente, et la valeur des unités d'actions est fondée sur le cours des actions à la fin de la période d'acquisition des droits de trois ans. En chiffres relatifs, le rendement plus ou moins élevé de nos actions par rapport à celles des sociétés de notre groupe de comparaison servant à évaluer le rendement donnera lieu à un règlement plus ou moins élevé pour les titulaires d'UALR. Le rendement à long terme, dont la valeur est liée directement au cours de nos actions, est privilégié dans le but d'harmoniser les intérêts des hauts dirigeants avec ceux de nos actionnaires à long terme. Le cours de nos actions augmentera dans la mesure où les plans d'affaires sont respectés et les projets clés à l'appui de notre stratégie sont réalisés.

Gestion des risques

Le conseil établit les degrés de risque acceptables et ceux-ci régissent nos décisions d'affaires et notre politique de gestion des risques. Le comité prend le risque lié à la rémunération en considération chaque fois qu'il prend une décision ou fait une recommandation en matière de rémunération afin de s'assurer de rester dans les limites de notre politique et de nos méthodes et de tenir compte des conditions ayant cours sur le marché et des pratiques de nos homologues. En octobre 2020, la direction a fourni au comité une évaluation interne des risques découlant des programmes de rémunération afin d'examiner notre structure, notre politique et nos méthodes de rémunération ainsi que les risques clés auxquels notre entreprise est exposée.

Cette évaluation interne a permis de conclure qu'aucune des pratiques de rémunération actuelles de Capital Power n'était raisonnablement susceptible d'avoir un effet défavorable important sur la Société. À l'avenir, la direction retiendra les services d'un consultant externe qui évaluera les risques découlant des programmes de rémunération tous les trois à cinq ans et fera une telle évaluation à l'interne les autres années. La dernière évaluation globale des risques remonte à 2019. Les résultats de l'évaluation sont présentés au conseil. Le tableau suivant décrit les caractéristiques qui permettent d'atténuer les risques découlant de nos programmes de rémunération :

Gouvernance de la rémunération	- La gestion des risques est intégrée au processus de planification et d'examen des activités. - Le fait que certains membres siègent à plus d'un comité du conseil permet à ceux-ci d'avoir une vue d'ensemble des activités courantes et de mieux gérer les risques.
Structure de la rémunération et démarche en la matière	- La composition de la rémunération des hauts dirigeants est équilibrée en ce qu'elle se compose d'un salaire fixe et variable, d'attributions incitatives à court et à long terme et de mesures exprimées en chiffres absolus et en chiffres relatifs, ce qui incite les hauts dirigeants à prendre des risques appropriés propres à augmenter la valeur de la participation des actionnaires à long terme et les dissuade de prendre des risques à court terme excessifs propres à compromettre notre succès à long terme. - Dans le cadre d'un changement de contrôle, le risque lié au maintien en fonction est atténué par l'imposition du critère du double événement déclencheur à l'acquisition des droits sur les attributions incitatives à long terme. - Les indemnités de cessation d'emploi sont limitées à un montant raisonnable (voir l'annexe B, à la page 92) afin de dissuader les hauts dirigeants de prendre des risques inappropriés.
Effets du régime de rémunération	- Les mesures financières du RICT (FPE) encouragent l'acquisition ou l'expansion d'éléments d'actif qui font un apport valable à nos résultats. - Parmi les autres objectifs mesurés dans le cadre du RICT, notons les activités d'exploitation, les questions ESG, la sécurité et l'exécution des projets. - Le comité peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour rajuster les taux de règlement dans le cadre du RICT, collectivement ou individuellement, en cas de résultats imprévus. - Les règlements qui peuvent être effectués aux termes du RICT et de la composante UALR du RILT sont plafonnés au double de l'attribution cible possible. - Pour favoriser l'obtention de résultats soutenus, on attribue chaque année des UALR, des UAFOR et des options dont les périodes d'acquisition des droits se chevauchent et qui, dans le cas des UALR, sont assortis de cycles de rendement qui se chevauchent. - Les hauts dirigeants sont assujettis à des lignes directrices en matière d'actionnariat (le quintuple du salaire de base dans le cas du chef de la direction et le double du salaire de base dans le cas des autres hauts dirigeants) et le chef de la direction est tenu de conserver sa participation après son départ à la retraite, ce qui les expose aux risques à long terme que comportent les décisions qu'ils prennent. - Notre disposition relative à la récupération de la rémunération incitative⁽¹⁾ oblige les hauts dirigeants et les employés à nous rembourser la rémunération qui leur a été attribuée aux termes du RILT ou du RICT et qui avait été calculée en fonction de résultats financiers ou autres qui ont dû par la suite être retraités ou corrigés à un égard important. En 2020, le conseil a approuvé la modification de la disposition relative à la récupération de la rémunération incitative de la politique de gouvernance afin qu'elle cadre davantage avec les pratiques exemplaires sur le marché actuellement. Les modifications étaient les suivantes : (1) inclusion des hauts dirigeants et des employés actuels et anciens; (2) ajout d'un élément déclencheur en cas de faute lorsque le haut dirigeant ou l'employé a commis une action ou une omission intentionnelle ou délibérée, y compris un acte de négligence grave, qui a eu un effet défavorable important sur l'entreprise, la réputation ou la situation financière de la Société et (3) inclusion d'une période de trois ans pendant laquelle il est possible de récupérer la rémunération incitative en raison d'un événement donné. - Notre politique anticouverture⁽¹⁾ interdit aux initiés d'effectuer des opérations qui leur permettraient de profiter d'une baisse de la valeur de nos titres. Elle interdit également aux employés et aux administrateurs de nantir des actions qui entrent dans le calcul de leur actionnariat minimal requis ou de les grever d'une charge.

Note

(1) Ces politiques et ces dispositions sont intégrées à notre politique de gouvernance, que l'on peut consulter sur notre site Web (www.capitalpower.com).

DÉCISIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION POUR 2020

Le conseil, sur la recommandation du comité et selon l'examen de la rémunération des hauts dirigeants effectué par la direction, a approuvé les décisions décrites ci-après relativement à la rémunération à verser aux hauts dirigeants en contrepartie du rendement donné en 2020.

Salaire de base

	Salaire en 2019	Salaire en 2020	Augmentation (en pourcentage)	Salaire en 2021	Augmentation (en pourcentage)
Brian Vaasjo Président et chef de la direction	725 000 \$	800 000 \$	10,3 %	800 000 \$	0 %
Sandra Haskins Vice-présidente principale, Finances et chef des finances	240 000 \$	375 000 \$	56,3 %	410 000 \$	9,3 %
Bryan DeNeve Vice-président principal, Expansion des affaires et services commerciaux	380 000 \$	410 000 \$	7,9 %	410 000 \$	0 %
Darcy Trufyn Vice-président principal, Exploitation, ingénierie et construction	360 000 \$	390 000 \$	8,3 %	390 000 \$	0 %
Kathryn Chisholm Vice-présidente principale, Planification, relations avec les parties intéressées et chef du développement durable	360 000 \$	390 000 \$	8,3 %	390 000 \$	0 %

Notes

- Les salaires de base sont revus chaque année et la cible visée se situe dans une fourchette concurrentielle par rapport à la médiane du groupe de comparaison (voir page 56).
- Dans le cas de Sandra Haskins, la révision salariale entre 2019 et 2020 tient compte de l'augmentation dont elle a bénéficié lorsqu'elle a été promue à un poste de haute direction le 30 juillet 2020.

Attributions faites dans le cadre du RICT de 2020

Résultats de l'entreprise

Mesure de rendement	Poids	Cible*	Résultats	Évaluation du rendement	Points saillants
Mesures financières	50 %	616 M\$	603 M\$	89,5 % Légèrement inférieur à la cible	Les FPE ont été légèrement inférieurs à la cible, principalement en raison de la baisse des prix de l'électricité en Alberta due à la diminution de la demande résultant de la COVID-19.
Fonds provenant de l'exploitation (FPE)					
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation (terme défini par les IFRS), déduction faite de la variation du fonds de roulement affecté à l'exploitation					
		*(Seuil : 554 M\$; au delà des attentes : 678 M\$)			
Objectif stratégique lié aux résultats de l'entreprise	10 %	500 M\$	1 685 M\$	200 % Au delà des attentes	Les capitaux réellement engagés en 2020 se sont situés bien au delà des attentes. Ces capitaux ont servi à acquérir un parc éolien et à lancer six autres projets d'énergie renouvelable. La décision de réhabiliter les groupes 1 et 2 de Genesee a également contribué à ce résultat.
Capitaux engagés au cours de l'exercice					
Mesure de l'atteinte de l'objectif défini par le conseil					
		*(Seuil : 200 M\$; au-delà des attentes : 1 000 M\$)			
Objectif lié aux questions ESG	10 %	1,00	1,08	153,3 % Considérablement supérieur à la cible	Les indicateurs de sécurité avancés qui composent l'indice ont largement dépassé la cible, tandis que les indicateurs retardés n'ont pas atteint la cible. Les mesures environnementales ont largement dépassé la cible.
Indice SSE					
Mesure de rendement relative à la santé, à la sécurité et à la responsabilité environnementale au travail qui fait appel à un ensemble pondéré de cinq (5) indicateurs avancés et de deux (2) indicateurs retardés					
		*(Seuil : 0,85; au-delà des attentes : 1,15)			

Rendement personnel⁽¹⁾

Mesures de rendement	Poids	Points saillants
Objectifs liés aux résultats de l'entreprise	20 %	Chacun des hauts dirigeants désignés se voit attribuer des objectifs personnels annuels liés aux résultats de l'entreprise selon ses champs de responsabilité qui peuvent comprendre les résultats d'exploitation, les activités d'optimisation de l'actif et la gestion des coûts. En 2020, de manière générale, toutes les mesures ont été atteintes, voire dépassées, à l'exception d'une mesure liée au moment du renouvellement d'un contrat visant une centrale.
Objectifs liés aux questions ESG	10 %	Chacun des hauts dirigeants désignés se voit attribuer des objectifs liés aux questions ESG, y compris les mesures liées à la santé, la sécurité et l'environnement qui sont décrites ci-dessus, selon ses champs de responsabilité. Chacun d'entre eux se voit également attribuer la responsabilité principale à l'égard d'autres mesures qui ont un effet marqué sur l'ensemble de la Société. Il peut s'agir de mesures relatives aux ressources humaines, par exemple la fidélisation de nos employés et le renforcement de la diversité de notre main-d'œuvre ainsi que de mesures relatives aux questions ESG et à la communication de l'information connexe. Nous avons obtenu de bons résultats dans chacun de ces domaines au cours de l'exercice.

Note

- (1) Les mesures du rendement personnel sont établies au début de chaque exercice. Le chef de la direction examine et évalue le rendement et soumet sa recommandation à l'approbation du conseil. Les mesures du rendement personnel sont évaluées en fonction d'un barème comportant cinq notes allant d'inacceptable à exceptionnel. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, voir la rubrique *Rendement personnel* plus bas.

Mesures des résultats de l'entreprise	Poids		Évaluation du rendement		Résultats de l'entreprise
Fonds provenant de l'exploitation (FPE)	50 %	x	89,5 %	=	44,75 %
Objectif lié aux questions ESG – Indice SSE	10 %	x	153,3 %	=	15,33 %
Objectif stratégique lié aux résultats de l'entreprise	10 %	x	200,0 %	=	20,00 %
Total					80,08 %

Mesures du rendement personnel	Poids		Évaluation du rendement		Rendement personnel
Inacceptable			0 %		0 %
Insatisfaisant (amélioration requise)			50 %		15 %
Pleinement satisfaisant	30 %	x	100 %	=	30 %
Souvent au delà des attentes			150 %		45 %
Exceptionnel			200 %		60 %

Attributions aux termes du RICT

	Salaire de base (en dollars)		Attributions incitatives cibles		Résultats de l'entreprise + rendement personnel		Attributions aux termes du RICT de 2020 (en dollars)
Brian Vaasjo	800 000	x	100 %	x	(80,08 % + 60 %)	=	1 120 640 \$
Sandra Haskins	375 000	x	50 %	x	(80,08 % + 45 %)	=	234 525 \$
Bryan DeNeve	410 000	x	60 %	x	(80,08 % + 45 %)	=	307 697 \$
Darcy Trufyn	390 000	x	60 %	x	(80,08 % + 60 %)	=	327 787 \$
Kathryn Chisholm	390 000	x	60 %	x	(80,08 % + 60 %)	=	327 787 \$

À la suite d'un examen des cibles du RICT par rapport aux données comparatives du marché, la direction a décidé que le haut dirigeant désigné suivant bénéficiera d'un rajustement de sa cible au titre du RICT en 2021 :

- Vice-présidente principale, Finances et chef des finances – augmentation de 50 % à 60 %.

Rendement personnel

Haut dirigeant désigné	Note relative aux objectifs liés aux résultats de l'entreprise	Observations
Brian Vaasjo Président et chef de la direction	Exceptionnel	Les mesures relatives à la maintenance, aux investissements de maintien, aux résultats d'exploitation, à la sécurité et à l'environnement ont toutes été dépassées. Les frais généraux et administratifs ont été conformes aux attentes. Le projet de réhabilitation des groupes 1 et 2 de Genesee et d'abandon du charbon d'ici 2023 a été exceptionnel, tout comme le développement considérable des énergies renouvelables, en particulier l'énergie solaire. D'autres mesures telles que le renouvellement du contrat visant la centrale électrique Decatur et la poursuite du développement de C2CNT et de l'aménagement du centre de conversion du carbone Genesee ont contribué aux très bons résultats obtenus. Tout au long de l'exercice, Capital Power a très bien géré la pandémie de COVID-19, pratiquement sans aucune perturbation.
Sandra Haskins Vice-présidente principale, Finances et chef des finances	Souvent au delà des attentes	Les mesures liées aux coûts dans ses champs de responsabilité, à la fiscalité et au calendrier des clôtures de fin de trimestre ont toutes dépassé les attentes. Le seul financement réalisé pendant l'exercice a dépassé les attentes. La gestion de l'incertitude financière et des préoccupations des agences de notation au début de 2020 a dépassé les attentes. Son perfectionnement dans son nouveau rôle de chef des finances a été exceptionnel.
Bryan DeNeve Vice-président principal, Expansion des affaires et services commerciaux (auparavant, vice-président principal, Finances et chef des finances)	Souvent au delà des attentes	La gestion des coûts dans les domaines des services commerciaux et de l'expansion des affaires a dépassé les attentes. L'élaboration et la mise en œuvre d'ententes de service à long terme pour de nombreux parcs éoliens ont été excellents. Les résultats au chapitre des capitaux engagés ont été exceptionnels, puisqu'ils ont largement dépassé la valeur cible maximale. La gestion de la position sur marchandises a dépassé la cible.
Darcy Trufyn Vice-président principal, Exploitation, ingénierie et construction	Exceptionnel	Les résultats en matière de sécurité et d'environnement et les investissements de maintien ont dépassé les attentes, tandis que les résultats au chapitre des coûts et les résultats d'exploitation ont été excellents. La construction de la centrale Cardinal Point a été achevée plus tôt que prévu et en deçà du budget, tandis que celle des phases 2 et 3 de Whitla se déroule dans le respect des délais et du budget. Son apport à la réhabilitation des groupes 1 et 2 de Genesee et aux centrales solaires canadiennes et américaines a été exceptionnel. La gestion des activités de construction, d'exploitation et d'entretien dans le contexte de la COVID-19 a été excellente.
Kathryn Chisholm Vice-présidente principale, Planification, relations avec les parties intéressées et chef du développement durable (auparavant, chef du contentieux et du développement durable)	Exceptionnel	Les relations avec les organismes de réglementation et les administrations publiques ont dépassé les attentes en 2020. Les communications et les relations avec les parties intéressées ont dépassé les attentes dans le contexte de la COVID-19. L'élaboration, l'exécution ou la communication à l'externe de la stratégie, des activités et des cibles en matière de développement durable ont été exceptionnelles.

Règlement des attributions d'UALR de 2018

Les attributions d'UALR constituent une rémunération conditionnelle. Les hauts dirigeants désignés ont tiré un rendement de 124 % de leurs attributions d'UALR de 2018 au moment où ils ont acquis les droits sur celles-ci le 1^{er} janvier 2021. Le tableau suivant est établi en fonction du cours de clôture moyen pondéré selon le volume sur 30 jours de nos actions ordinaires à la TSX, soit 34,43 \$, immédiatement avant la date d'acquisition des droits.

	Nombre d'UALR cumulées		Multiplicateur de règlement		Règlement
	Octrois de 2018, plus les dividendes réinvestis		Fondé sur le RTA relatif (en pourcentage)		Valeur réalisée (en dollars)
Brian Vaasjo	39 259,56	x	124	=	1 676 087
Sandra Haskins	1 036,52	x	124	=	44 243
Bryan DeNeve	12 242,31	x	124	=	522 647

	Nombre d'UALR cumulées		Multiplicateur de règlement		Règlement
	Octrois de 2018, plus les dividendes réinvestis		Fondé sur le RTA relatif (en pourcentage)		Valeur réalisée (en dollars)
Kathryn Chisholm	7 462,46	x	124	=	318 581
Darcy Trufyn	11 452,52	x	124	=	488 940

Note

- Le produit du nombre d'UALR cumulées et du multiplicateur de règlement est arrondi à la baisse à l'unité d'actions entière la plus près. Conformément aux règles du RILT, aucune fraction d'unité d'action n'est émise.

RTA relatif

Le RTA mesure l'évolution de la valeur d'un placement sur une période donnée, ce qui constitue le rendement qu'un épargnant tire de la variation du cours des actions et du montant des dividendes qui lui sont versés. Le RTA relatif mesure les résultats d'une société par rapport à ses concurrents et récompense la supériorité des résultats obtenus par rapport à ceux de l'ensemble du secteur.

Nous avons calculé le RTA pour la période close le 31 décembre 2020 relativement à l'octroi des UALR de 2018, de la manière suivante :

- Cours des actions en début et en fin de période – Le cours des actions correspond à la moyenne simple des cours de clôture des actions pour la période de 30 jours de bourse ayant précédé le début et la fin de la période de mesure, ce qui réduit l'incidence éventuelle de la fluctuation à court terme du cours des actions.
- Périodes de mesure – Il y a quatre (4) périodes de mesure qui correspondent aux quatre (4) tranches des UALR octroyées, comme il est indiqué ci-dessous :

Période de mesure	Poids	Cours des actions en début de période	Cours des actions en fin de période
Tranche 1	20 %	Du 16 novembre 2017 au 29 décembre 2017	Du 16 novembre 2018 au 31 décembre 2018
Tranche 2	20 %	Du 16 novembre 2018 au 31 décembre 2018	Du 18 novembre 2019 au 31 décembre 2019
Tranche 3	20 %	Du 18 novembre 2019 au 31 décembre 2019	Du 18 novembre 2020 au 31 décembre 2020
Dernière tranche	40 %	Du 16 novembre 2017 au 29 décembre 2017	Du 18 novembre 2020 au 31 décembre 2020

- Dividendes réinvestis – Les dividendes sont réinvestis à la date de versement des dividendes.
- Groupe de comparaison servant à évaluer le rendement – Les 11 sociétés suivantes ont été utilisées pour mesurer notre RTA aux fins de l'octroi des UALR de 2018 :

Algonquin Power & Utilities Corp.	Fortis Inc.
AltaGas Ltd.	Hydro One Ltd.
Boralex Inc.	Innergex Renewable Energy Inc.
Brookfield Renewable Energy Partners LP	Northland Power Inc.
Canadian Utilities Limited	TransAlta Corporation
Emera Inc.	

Le tableau suivant présente les résultats du RTA relatif de Capital Power aux fins de l'octroi des UALR de 2018.

	Tranche 1 (2018)	Tranche 2 (2019)	Tranche 3 (2020)	Tranche 4 (2018 à 2020)
25 ^e centile	-12,9 %	30,6 %	2,5 %	24,8 %
50 ^e centile	-7,9 %	34,8 %	14,9 %	45,0 %
75 ^e centile	-1,2 %	43,9 %	64,0 %	100,8 %
Capital Power Corporation	20,9 %	31,2 %	7,8 %	71,0 %
Facteurs de règlement	200 %	57 %	72 %	147 %
Moyenne pondérée	40,0 %	11,0 %	14,3 %	59,0 %
	(200 % x 20 %)	(57 % x 20 %)	(72 % x 20 %)	(147 % x 40 %)
Moyenne pondérée globale (facteur de règlement)	124 % (40,0 % + 11,0 % + 14,3 % + 59,0 %)			

Globalement (selon la moyenne pondérée), notre RTA s'est établi entre le 50^e et le 75^e centile, ce qui a donné lieu à un facteur de règlement de 124 %. Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Unités d'actions liées au rendement », à la page 63.

Attributions faites dans le cadre du RILT de 2021

Le conseil a approuvé l'octroi d'UALR (pondéré au taux de 60 %), d'UAFOR (20 %) et d'options d'achat d'actions (20 %), au plus tôt le 9 mars 2021, aux hauts dirigeants désignés et à d'autres participants admissibles. À la suite d'un examen des cibles du RILT par rapport aux données comparatives du marché, le conseil a approuvé la recommandation du comité RHCG selon laquelle les hauts dirigeants désignés suivants devraient bénéficier d'une augmentation de leur cible aux termes du RILT en 2021 de façon qu'elle tienne compte de la médiane sur le marché :

- le président et chef de la direction – augmentation de 200 % à 250 %;
- la vice-présidente principale, Finances et chef des finances – augmentation de 100 % à 135 %

Les UALR et les UAFOR deviendront acquises à leur titulaire le 1^{er} janvier 2024 et la valeur que ceux-ci réaliseront sera tributaire du cours de clôture moyen pondéré selon le volume de nos actions pendant les 30 jours de bourse qui auront précédé la date d'acquisition des droits et, en ce qui a trait aux UALR uniquement, de notre RTA relatif par rapport à celui du groupe de comparaison servant à évaluer le rendement.

La valeur que le haut dirigeant réalisera quand il lèvera ses options sera tributaire du cours de nos actions au fil du temps et du moment précis où il le fera. Le tiers des options deviennent acquises à leur titulaire chaque année à compter du premier anniversaire de la date de l'octroi. Les options expirent après sept ans.

Analyse de la rémunération au rendement

La rémunération des hauts dirigeants se compose d'une rémunération en espèces et d'une rémunération à base d'actions dont la durée va de un an à sept ans, dans le cas du salaire de base annuel et du régime incitatif à court terme, et de trois ans à sept ans, dans le cas de nos mesures incitatives à long terme.

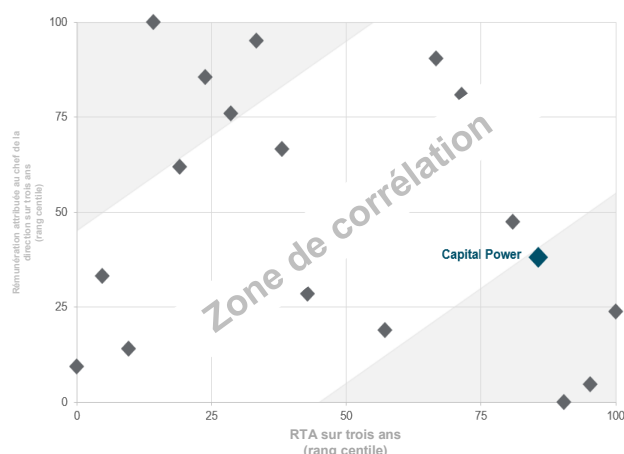
La rémunération versée dans le cadre de nos programmes incitatifs est variable, ou conditionnelle, et a pour but de motiver les hauts dirigeants à optimiser les résultats de l'entreprise et à donner un bon rendement. La rémunération à base d'actions ajoute un autre élément de risque et de motivation, étant donné que, plus le rendement de nos actions sera vigoureux au fil du temps, plus la valeur réalisée par les hauts dirigeants au moyen des mesures incitatives à long terme sera élevée.

Les graphiques présentés ci-dessous illustrent la rémunération au rendement de Brian Vaasjo, président et chef de la direction de la Société, pendant la période allant de 2018 à 2020, selon deux points de vue différents : la rémunération possible et la rémunération pouvant être réalisée. La rémunération de M. Vaasjo est comparée aux résultats de la Société, par rapport au groupe de comparaison aux fins de la rémunération des hauts dirigeants. Les résultats de la Société sont mesurés en fonction du rendement total réalisé par les actionnaires (RTA), qui correspond au taux de rendement annualisé d'une action pour un épargnant, compte tenu des gains en capital et des dividendes réinvestis.

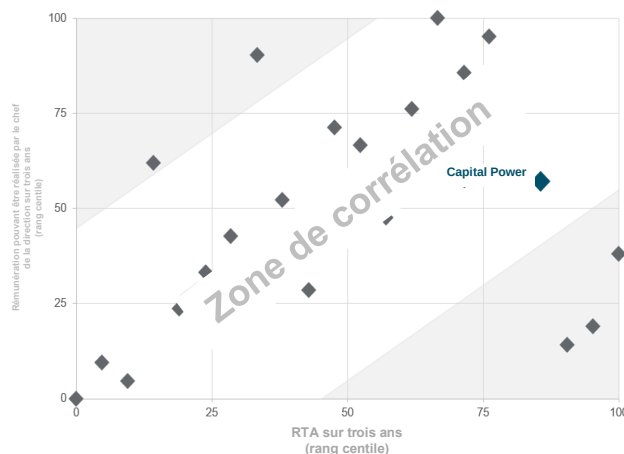
Corrélation

	Rémunération possible	Rémunération pouvant être réalisée
Définition de la rémunération du chef de la direction	Le terme « rémunération possible » désigne la somme du salaire de base annuel, de la prime effectivement reçue et de la valeur estimative des attributions incitatives à long terme à la date de l'octroi.	Le terme « rémunération pouvant être réalisée » désigne la somme du salaire de base annuel, de la prime effectivement reçue et de la valeur dans le cours des octrois d'attributions incitatives à long terme.
Définition des résultats de la Société	Le rendement total réalisé par les actionnaires (le RTA), qui correspond au taux de rendement annualisé d'une action pour l'épargnant, compte tenu des gains en capital et des dividendes réinvestis.	Identique.
Conclusion	La rémunération de M. Vaasjo se trouve bien en deçà de la zone de corrélation, au 38 ^e centile, et le RTA de Capital Power se situe au 86 ^e centile.	La rémunération de M. Vaasjo se trouve dans la zone de corrélation, au 57 ^e centile, et le RTA de Capital Power se situe au 86 ^e centile.

Rémunération possible



Rémunération pouvant être réalisée



Analyse rétrospective

Le tableau suivant donne un aperçu de la rémunération versée à Brian Vaasjo depuis notre constitution en comparaison de la valeur absolue de la participation des actionnaires. Il compare la valeur à la date de l'octroi de la rémunération attribuée à M. Vaasjo en contrepartie de son rendement à titre de président et chef de la direction à la valeur réelle de la rémunération qu'il a touchée depuis qu'il est en fonction.

Selon une moyenne pondérée sur la période cumulative de 2013 à 2020, la rémunération que M. Vaasjo a réalisée dépasse de 50 % la valeur de la rémunération que le comité lui avait attribuée (rémunération attribuée) et la valeur de la participation des actionnaires a augmenté de 97 % au cours de la même période, ce qui illustre une corrélation positive pour les actionnaires.

	Rémunération cible ⁽¹⁾	Rémunération attribuée ⁽²⁾	Rémunération effectivement touchée en date du 31 décembre 2020 ⁽³⁾	Valeur de 100 \$		
				Exercice	Brian Vaasjo ⁽⁴⁾	Actionnaires ⁽⁵⁾
2013	2 283 750 \$	2 511 620 \$	3 529 923 \$	Du 1 ^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2020	141 \$	234 \$
2014	2 589 370 \$	2 643 606 \$	3 872 467 \$	Du 1 ^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2020	146 \$	236 \$
2015	2 449 511 \$	2 558 959 \$	3 482 919 \$	Du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2020	136 \$	184 \$
2016	2 480 957 \$	2 654 631 \$	7 572 929 \$	Du 1 ^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2020	285 \$	253 \$
2017	2 521 693 \$	2 598 416 \$	4 443 482 \$	Du 1 ^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2020	171 \$	179 \$
2018	2 676 254 \$	3 036 978 \$	5 294 387 \$	Du 1 ^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020	174 \$	159 \$
2019	2 535 631 \$	3 040 325 \$	2 851 021 \$	Du 1 ^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020	94 \$	137 \$
2020	3 032 329 \$	3 339 988 \$	3 615 670 \$	Du 1 ^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020	108 \$	109 \$
Moyenne pondérée⁽⁶⁾					150 \$	197 \$

Notes

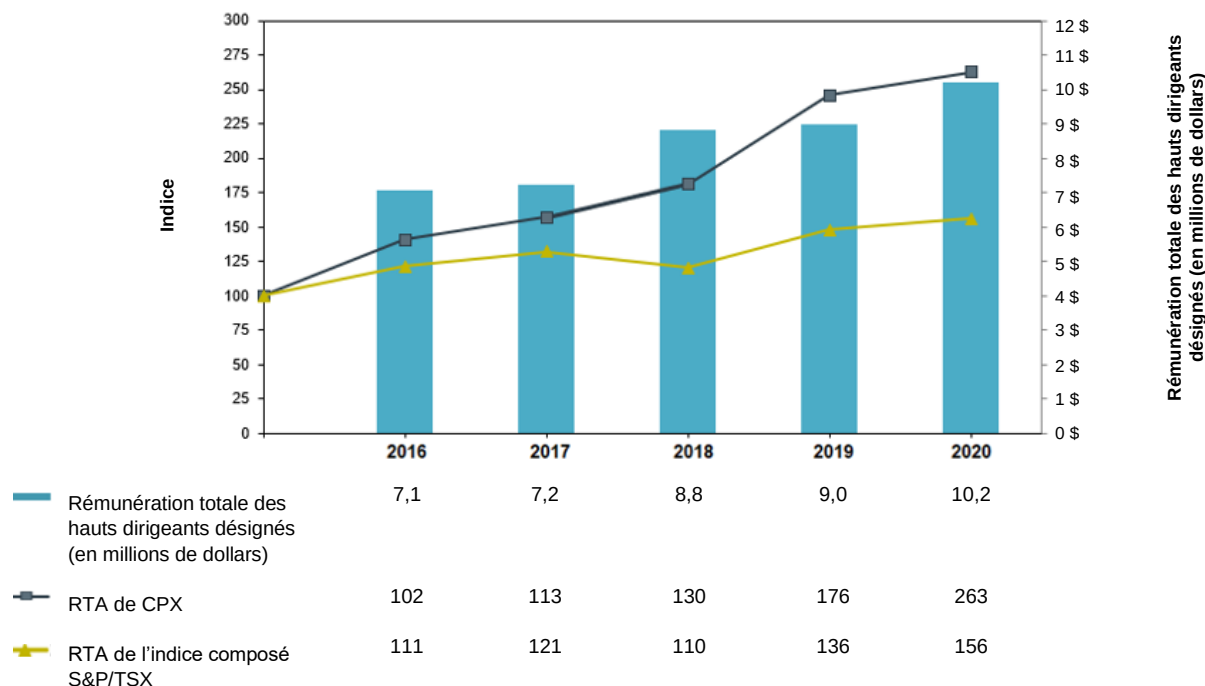
- (1) Ce chiffre comprend le salaire, qui est indiqué dans le contrat de travail de M. Vaasjo, l'attribution incitative à court terme cible et la valeur prévue de l'attribution incitative à long terme à la date de l'octroi.
- (2) Ce chiffre comprend le salaire effectivement gagné, l'attribution incitative à court terme effectivement attribuée à l'égard du rendement donné au cours de l'exercice et la valeur prévue de l'attribution incitative à long terme à la date de l'octroi.
- (3) Ce chiffre comprend le salaire effectivement gagné, l'attribution incitative à court terme effectivement attribuée à l'égard du rendement donné au cours de l'exercice, la valeur à l'échéance des unités d'actions octroyées (ou la valeur actuelle des unités qui sont en circulation), la valeur des options d'achat d'actions levées au cours de la période et la valeur dans le cours des options d'achat d'actions qui sont toujours en circulation. Les unités d'actions et les options sont évaluées au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2020, soit 34,98 \$ l'action.
- (4) Ce chiffre correspond à la valeur réelle de chaque tranche de 100 \$ de la rémunération directe totale attribuée à M. Vaasjo au cours de l'exercice indiqué.
- (5) Ce chiffre correspond à la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ effectué dans les actions ordinaires le premier jour de bourse de l'exercice indiqué, en tenant compte du réinvestissement des dividendes.
- (6) La moyenne pondérée, pour M. Vaasjo et les actionnaires, a été calculée en utilisant la « rémunération cible » comme multiplicateur commun.

Dans l'ensemble, l'analyse de la rémunération au rendement présentée ci-dessus démontre qu'il existe une corrélation entre la rémunération que Capital Power a versée à M. Vaasjo depuis qu'il est en fonction, d'une part, et les résultats absolus et relatifs obtenus par la Société et le rendement réalisé par les actionnaires, d'autre part.

RENDEMENT DES ACTIONS

Le graphique suivant compare la variation annuelle du rendement total cumulé obtenu par les actionnaires sur nos actions ordinaires par rapport au rendement total cumulé de l'indice composé S&P/TSX. Le calcul pour la période de cinq ans présume un placement de 100 \$ effectué dans nos actions ordinaires (CPX) le 31 décembre 2015 et le réinvestissement des dividendes.

Représentation graphique du rendement des actions



Note

- Le graphique présenté ci-dessus illustre la valeur des actions en date du 31 décembre de l'exercice indiqué.

La rémunération totale qui est présentée dans le graphique et dans le tableau sommaire de la rémunération correspond à la somme des éléments suivants :

- le salaire de base;
- les attributions incitatives à court terme;
- la juste valeur à la date de l'octroi des attributions incitatives à long terme qui ont été octroyées;
- la valeur du régime de retraite;
- toute autre forme de rémunération.

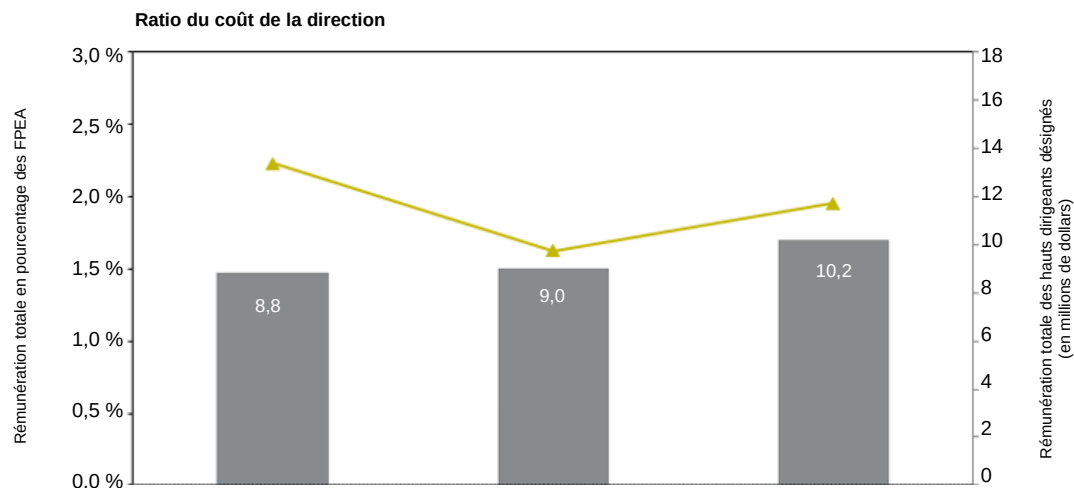
La rémunération des hauts dirigeants subit l'effet de l'évolution du rendement de nos actions à long terme, puisqu'une part importante de celle-ci est à base d'actions, ce qui permet d'harmoniser les intérêts des hauts dirigeants et ceux des actionnaires. Même si la juste valeur à la date de l'octroi des options d'achat d'actions et des unités d'actions ne varie pas en fonction des résultats de l'entreprise ou du rendement de nos actions, le montant du règlement des attributions est lié directement au rendement de nos actions.

- Dans le cas des options d'achat d'actions et des unités d'actions, il existe une corrélation directe entre le cours de nos actions et les gains effectivement réalisés par nos hauts dirigeants.
- Dans le cas des UALR, la présence du facteur supplémentaire du rendement par rapport à celui des sociétés de notre groupe de comparaison donnera lieu à un règlement plus ou moins élevé.

Cette corrélation est illustrée dans l'analyse rétrospective de la rémunération (voir la rubrique ci-dessus), où l'on voit qu'il existe une corrélation entre la valeur effectivement gagnée grâce aux divers éléments de la rémunération et le rendement obtenu par nos actionnaires.

Ratio du coût de la direction

Afin d'illustrer le lien qui existe entre la rémunération des hauts dirigeants désignés et les ressources financières de la Société, le graphique suivant compare la rémunération totale qui a été attribuée aux cinq hauts dirigeants désignés les mieux rémunérés aux fonds provenant de l'exploitation ajustés (FPEA) depuis 2018, ce qui indique que la rémunération que Capital Power verse à ses hauts dirigeants désignés est demeurée relativement constante au cours des trois derniers exercices et se situe actuellement à 2 % des FPEA.



	2018	2019	2020
■ Rémunération totale des hauts dirigeants désignés (en millions de dollars)	8,8	9,0	10,2
▲ Rémunération totale en pourcentage des FPEA	2,2 %	1,6 %	2,0 %
FPEA (en millions de dollars)	397	555	522

Note

- Les FPEA sont comptabilisés pour les exercices clos le 31 décembre et sont une mesure financière non conforme aux PCGR. Il y lieu de se reporter à la rubrique intitulée « Mesures financières non conformes aux PCGR » du rapport de gestion de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2020.

Détails de 2020

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant présente la rémunération que chaque haut dirigeant désigné a touchée au cours des exercices clos les 31 décembre 2020, 2019 et 2018. Brian Vaasjo ne touche aucune rémunération à titre d'administrateur de Capital Power.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (en dollars)	Attributions à base d'options ⁽¹⁾ (en dollars)	Attributions à base d'actions ⁽²⁾ (en dollars)	Régimes incitatifs non fondés sur des titres de capitaux propres	Valeur du régime de retraite	Autre	Rémunération
					(annuels) (en dollars)	(en dollars)	rémunération (en dollars)	totale (en dollars)
Brian Vaasjo	2020	787 019	272 344	1 159 985	1 120 640	552 310	93 355	3 985 653
Président et chef de la direction	2019	725 000	665 730	757 627	891 968	316 184	92 960	3 449 469
	2018	725 000	649 888	757 616	904 474	251 193	89 254	3 377 425
Sandra Haskins⁽²⁾	2020	294 992	15 777	67 216	234 525	1 284 170	29 940	1 926 620
Vice-présidente principale, Finances et chef des finances	2019	240 000	22 554	62 995	100 926	50 469	18 899	495 843
	2018	238 288	20 959	59 984	98 292	89 440	18 997	525 959
Bryan DeNeve⁽³⁾	2020	401 923	96 355	410 406	307 697	274 712	58 733	1 549 826
Vice-président principal, Expansion des affaires et services commerciaux	2019	377 308	268 225	249 743	374 011	148 290	58 850	1 476 427
	2018	364 615	247 689	236 247	335 975	333 183	61 203	1 578 912
Darcy Trufyn	2020	381 923	91 281	388 782	327 787	17 126	82 299	1 289 199
Vice-président principal, Exploitation, ingénierie et construction	2019	357 308	253 727	236 244	386 726	15 391	82 704	1 332 100
	2018	347 308	231 700	221 006	349 314	14 978	76 009	1 240 314
Kathryn Chisholm⁽⁴⁾	2020	381 923	77 760	331 193	327 787	266 917	50 003	1 435 583
Vice-présidente principale, Planification, relations avec les parties intéressées et chef du développement durable	2019	354 615	209 963	195 490	354 326	218 857	52 650	1 385 901
	2018	334 615	150 971	144 008	339 334	370 155	52 674	1 391 757

Notes

- (1) Dans le cadre des octrois effectués aux termes du RICT, les hauts dirigeants reçoivent des UAFOR depuis 2020, ce qui a pour effet de réduire le nombre d'options qu'ils reçoivent.
 - (2) Sandra Haskins a été nommée vice-présidente principale, Finances et chef des finances le 30 juillet 2020. Avant sa nomination, elle était vice-présidente, Finances et trésorerie de la Société.
 - (3) Bryan DeNeve a été nommé vice-président principal, Expansion des affaires et services commerciaux le 30 juillet 2020. Avant sa nomination, il était vice-président principal, Finances et chef des finances de la Société.
 - (4) Kathryn Chisholm a été nommée vice-présidente principale, Planification, relations avec les parties intéressées et chef du développement durable le 30 juillet 2020. Avant sa nomination, elle était vice-présidente principale, chef du contentieux et du développement durable de la Société.
- La valeur des attributions à base d'actions représente la juste valeur comptable des UALR et des UAFOR de tous les hauts dirigeants désignés.
 - Dans le cas de Sandra Haskins, la valeur du régime de retraite indiquée pour 2020 est fondée sur une projection par rapport à ses gains actuels, qui intègre une rémunération effectivement versée supérieure au taux d'inflation généralement présumé de 3 %, en raison de sa promotion récente à un poste de haute direction.

Salaire

À la suite de l'examen de la rémunération des hauts dirigeants effectué par la direction, le salaire de base du haut dirigeant suivant sera augmenté en 2021 :

- la vice-présidente principale, Finances et chef des finances (+9,3 %).

Attributions à base d'actions

Les sommes indiquées correspondent à la juste valeur à la date de l'octroi des UALR attribuées, établie selon la méthode d'évaluation comptable et conformément aux IFRS.

Le tableau suivant présente la juste valeur comptable indiquée dans nos états financiers :

	Valeur comptable pour 2020	Valeur comptable pour 2019	Valeur comptable pour 2018
Juste valeur	35,08 \$	30,63 \$	39,67 \$

Attributions à base d'options

Les sommes indiquées correspondent à la juste valeur à la date de l'octroi des options attribuées, établie selon la méthode d'évaluation comptable et conformément aux IFRS. Nous avons adopté un facteur d'évaluation des options minimal de 15 % pour 2018, 2019 et 2020. Les justes valeurs réelles de 2018, 2019 et 2020 étaient inférieures à la valeur minimale; par conséquent, nous avons adopté la valeur minimale pour les octrois de ces trois années.

	Valeur comptable pour 2020	Valeur comptable pour 2019	Valeur comptable pour 2018
Volatilité	17,9 %	16,9 %	17,3 %
Rendement boursier	7,07 %	5,82 %	6,6 %
Durée prévue	4,5 ans	4,5 ans	4,5 ans
Taux d'intérêt sans risque	1,68 %	1,88 %	1,84 %
Actualisation relative à l'acquisition des droits	0 %	0 %	0 %
Juste valeur	4,07 \$	4,62 \$	3,67 \$

Régimes incitatifs non fondés sur des titres de capitaux propres*Annuels*

- Les sommes indiquées correspondent aux attributions effectivement gagnées aux termes du RICT pour l'exercice en question et versées en mars de l'année suivante.
- Bryan DeNeve a choisi de différer une partie de son attribution incitative à court terme de 2016 et de la recevoir sous forme d'UAD des hauts dirigeants. Une partie de son attribution incitative à court terme lui a été réglée en espèces, soit 192 033 \$, et le solde, sous forme de 784 UAD des hauts dirigeants, d'une valeur prévue de 20 213 \$, le 28 février 2017.

Long terme

- Capital Power n'a pas de régime incitatif à long terme qui ne serait pas fondé sur des titres de capitaux propres.

Valeur du régime de retraite

- La valeur du régime de retraite de 2020 indique la variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020. Elle tient compte des modifications apportées à l'obligation en raison des salaires effectivement versés en 2020 ainsi que du coût des prestations au titre des services rendus établi d'après une augmentation de 3,0 % des gains ouvrant droit à pension pour 2020 et les années suivantes.
- La valeur du régime de retraite de 2019 indique la variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019. Elle tient compte des modifications apportées à l'obligation en raison des salaires effectivement versés en 2019 ainsi que du coût des prestations au titre des services rendus établi d'après une augmentation de 3,0 % des gains ouvrant droit à pension pour 2019 et les années suivantes.
- La valeur du régime de retraite de 2018 indique la variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018. Elle tient compte des modifications apportées à l'obligation en raison des salaires effectivement versés en 2018 ainsi que du coût des prestations au titre des services rendus établi d'après une augmentation de 3,0 % des gains ouvrant droit à pension pour 2018 et les années suivantes.

Autre rémunération

Les sommes indiquées ont trait aux indemnités de stationnement (5 090 \$ pour tous les hauts dirigeants) et aux avantages indirects. Les sommes indiquées pour les avantages indirects en 2020 comprennent les éléments suivants :

- une indemnité en complément des avantages sociaux de 14 000 \$, une indemnité pour frais professionnels de 25 000 \$ et des cotisations patronales au régime d'épargne de 46 220 \$ dans le cas de Brian Vaasjo;
- une indemnité en complément des avantages sociaux de 14 000 \$, une indemnité pour frais professionnels de 15 000 \$ et des cotisations patronales au régime d'épargne de 12 080 \$ dans le cas de Sandra Haskins;
- une indemnité en complément des avantages sociaux de 14 000 \$, une indemnité pour frais professionnels de 15 000 \$ et des cotisations patronales au régime d'épargne de 22 855 \$ dans le cas de Bryan DeNeve;
- une indemnité en complément des avantages sociaux de 14 000 \$, une indemnité pour frais professionnels de 15 000 \$ et des cotisations patronales au régime d'épargne de 19 100 \$ dans le cas de Darcy Trufyn;
- une indemnité en complément des avantages sociaux de 14 000 \$, une indemnité pour frais professionnels de 15 000 \$ et des cotisations patronales au régime d'épargne de 19 100 \$ dans le cas de Kathryn Chisholm.

ATTRIBUTIONS FAITES DANS LE CADRE DES RÉGIMES INCITATIFS

Attributions à base d'actions et attributions à base d'options en cours

Le tableau suivant présente les attributions en circulation aux termes des régimes incitatifs des hauts dirigeants désignés en date du 31 décembre 2020.

Nom	Date de l'octroi	Attributions à base d'options			Attributions à base d'actions			
		Nombre de titres sous-jacents aux options non levées	Prix de levée des options (en dollars)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non levées (en dollars)	Nombre d'actions ou d'unités d'actions sur lesquelles les droits n'ont pas été acquis	Valeur au marché ou de règlement des attributions à base d'actions sur lesquelles les droits n'ont pas été acquis (en dollars)	Valeur au marché ou de règlement des attributions à base d'actions sur lesquelles les droits ont été acquis (non versées ou distribuées) (en dollars)
Brian Vaasjo	12 mars 2014	–	24,80	12 mars 2021	–	–	–	–
	4 mars 2015	158 195	24,88	4 mars 2022	1 597 770	–	–	–
	1 ^{er} mars 2016	233 163	17,33	1 ^{er} mars 2023	4 115 327	–	–	–
	9 mars 2017	166 262	25,53	9 mars 2024	1 571 176	–	–	–
	7 mars 2018	177 057	24,47	7 mars 2025	1 860 869	48 682	1 702 891	–
	7 mars 2019	144 191	30,78	7 mars 2026	605 602	7 727	270 302	–
	1 ^{er} avril 2020	66 874	27,15	1 ^{er} avril 2027	523 623	10 715	374 819	–
Sandra Haskins	12 mars 2014	5 532	24,80	12 mars 2021	56 316	–	–	–
	4 mars 2015	5 019	24,88	4 mars 2022	50 692	–	–	–
	1 ^{er} mars 2016	–	17,33	1 ^{er} mars 2023	–	–	–	–
	9 mars 2017	5 394	25,53	9 mars 2024	50 973	–	–	–
	7 mars 2018	5 710	24,47	7 mars 2025	60 012	3 357	117 432	–
	7 mars 2019	4 885	30,78	7 mars 2026	20 517	1 874	65 557	–
	1 ^{er} avril 2020	3 874	27,15	1 ^{er} avril 2027	30 333	1 552	54 293	–
Bryan DeNeve	12 mars 2014	–	24,80	12 mars 2021	–	–	–	–
	4 mars 2015	–	24,88	4 mars 2022	–	–	–	–
	1 ^{er} mars 2016	–	17,33	1 ^{er} mars 2023	–	–	–	–
	28 février 2017	s.o.	s.o.	s.o.	–	–	–	35 355
	9 mars 2017	60 097	25,53	9 mars 2024	567 917	–	–	–
	7 mars 2018	67 481	24,47	7 mars 2025	709 225	15 180	531 012	–
	7 mars 2019	58 095	30,78	7 mars 2026	243 999	2 547	89 102	–
	1 ^{er} avril 2020	23 660	27,15	1 ^{er} avril 2027	185 258	3 791	132 612	–
Darcy Trufyn	12 mars 2014	–	24,80	12 mars 2021	–	–	–	–
	4 mars 2015	–	24,88	4 mars 2022	–	–	–	–
	1 ^{er} mars 2016	83 617	17,33	1 ^{er} mars 2023	1 475 840	–	–	–
	9 mars 2017	59 625	25,53	9 mars 2024	563 456	–	–	–
	7 mars 2018	63 125	24,47	7 mars 2025	663 444	14 201	496 755	–
	7 mars 2019	54 955	30,78	7 mars 2026	230 811	2 410	84 286	–
	1 ^{er} avril 2020	22 414	27,15	1 ^{er} avril 2027	175 502	3 591	125 625	–
Kathryn Chisholm	12 mars 2014	–	24,80	12 mars 2021	–	–	–	–
	4 mars 2015	–	24,88	4 mars 2022	–	–	–	–
	1 ^{er} mars 2016	54 484	17,33	1 ^{er} mars 2023	961 643	–	–	–
	9 mars 2017	38 851	25,53	9 mars 2024	367 142	–	–	–
	7 mars 2018	41 131	24,47	7 mars 2025	432 287	9 253	323 686	–
	7 mars 2019	45 476	30,78	7 mars 2026	190 999	1 994	69 746	–
	1 ^{er} avril 2020	19 094	27,15	1 ^{er} avril 2027	149 506	3 059	107 016	–

Notes

- Les chiffres des attributions à base d'actions et la valeur du règlement sur le marché tiennent compte des UALR et des UAFOR (selon le cas).
- Valeur des options dans le cours non levées – La somme la plus élevée entre 0 \$ et l'écart entre le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX en date du 31 décembre 2020, soit 34,98 \$, et le prix de levée des options, multiplié par le nombre d'options d'achat d'actions en circulation sur lesquelles les droits ont été et n'ont pas été acquis.
- Nombre d'actions ou d'unités d'actions sur lesquelles les droits n'ont pas été acquis – Les sommes indiquées comprennent les dividendes réinvestis.
- Valeur au marché ou de règlement des attributions à base d'actions qui ont été gagnées, mais sur lesquelles les droits n'ont pas été acquis – Le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX en date du 31 décembre 2020, soit 34,98 \$, multiplié par le nombre d'unités d'actions. Les UALR gagnées correspondent au multiplicateur de rendement moyen pondéré actuel.
- Valeur au marché ou de règlement des attributions à base d'actions sur lesquelles les droits ont été acquis (non versées ou distribuées) – Le 31 décembre 2020, aucune UALR n'était acquise à son titulaire. Les hauts dirigeants désignés ont réalisé 221 % de la valeur à la date de l'octroi des unités d'actions qui leur avaient été attribuées en 2018 lorsque celles-ci leur sont devenues acquises le 1^{er} janvier 2021. Voir la rubrique « Décisions relatives à la rémunération pour 2020 – Règlement des attributions d'UALR de 2018 » qui commence à la page 71. La valeur indiquée pour Bryan DeNeve correspond au produit du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX, soit 34,98 \$ en date du 31 décembre 2020, et du nombre d'UAD qu'il détenait à cette date.

Attributions faites dans le cadre des régimes incitatifs – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Nom	Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (en dollars)	Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (en dollars)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice (en dollars)
Brian Vaasjo	1 395 885	1 597 995	1 120 640
Sandra Haskins	45 554	117 829	234 525
Bryan DeNeve	530 122	577 646	307 697
Darcy Trufyn	505 347	573 080	327 787
Kathryn Chisholm	347 950	373 440	327 787

Notes

- *Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice* – L'écart entre le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'acquisition des droits applicable et le prix de levée des options de l'octroi en question, multiplié par le nombre d'options d'achat d'actions sur lesquelles les droits ont été acquis au cours de l'exercice.
- *Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice* – Les valeurs indiquées se rapportent aux UALR attribuées en 2017 sur lesquelles les hauts dirigeants désignés ont acquis les droits le 1^{er} janvier 2020 et qui ont été réglées le 21 février 2020.
- *Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice* – Les valeurs indiquées se rapportent aux attributions faites dans le cadre du RICT. Capital Power n'a aucun régime incitatif à long terme qui ne serait pas fondé sur des titres de capitaux propres.

Options d'achat d'actions

Le tableau suivant présente des renseignements sur les options d'achat d'actions que les hauts dirigeants désignés ont levées au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020 :

Nom	Date de l'octroi	Nombre d'options levées	Prix de levée (en dollars)	Cours (en dollars)	Valeur réalisée (en dollars)
Brian Vaasjo	14 mars 2013	62 607	21,76 \$	27,62 \$	276 690 \$
	12 mars 2014	20 000	24,80 \$	35,00 \$	154 449 \$
	12 mars 2014	20 000	24,80 \$	35,07 \$	155 475 \$
	12 mars 2014	20 000	24,80 \$	35,11 \$	156 048 \$
	12 mars 2014	20 000	24,80 \$	35,11 \$	156 095 \$
	12 mars 2014	40 000	24,80 \$	35,10 \$	311 749 \$
	12 mars 2014	30 032	24,80 \$	34,93 \$	230 345 \$
	12 mars 2014	30 000	24,80 \$	34,95 \$	230 520 \$
					1 671 371 \$
Bryan DeNeve	12 mars 2014	36 226	24,80 \$	31,68 \$	188 290 \$
	4 mars 2015	46 592	24,88 \$	35,27 \$	366 459 \$
					554 749 \$
Darcy Trufyn	12 mars 2014	37 394	24,80 \$	35,75 \$	309 949 \$
	4 mars 2015	48 004	24,88 \$	35,74 \$	67 387 \$
					377 336 \$
Kathryn Chisholm	4 mars 2015	36 966	24,88 \$	35,27 \$	290 741 \$
					290 741 \$

RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Nous avons adopté deux régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres à l'intention des hauts dirigeants et des employés, soit le régime de 2009 et le RILT, avant notre premier appel public à l'épargne, en 2009. À cette fin, conformément aux exigences de la TSX, nous n'avons pas eu besoin d'obtenir l'approbation des actionnaires. Le prospectus relatif au premier appel public à l'épargne présentait les deux régimes en question. Les options faisant l'objet du seul octroi effectué aux termes du régime de 2009 ont expiré le 8 juillet 2016 et le conseil a aboli le régime de 2009 le 17 novembre 2016.

À notre assemblée annuelle de 2017, les actionnaires ont approuvé une hausse du nombre maximal d'actions réservées à des fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions. Le plafond est de 9 194 506 (en hausse par rapport à 7 094 506 en 2017), ce qui constitue environ 8,7 % du nombre d'actions ordinaires en circulation au 31 décembre 2020.

Sur le nombre total d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du RILT, 639 265 options ont été émises aux termes du RILT en 2020.

Le tableau suivant donne des détails au sujet des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 décembre 2020 :

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis au moment de la levée des options d'achat d'actions en circulation a)		Prix de levée moyen pondéré des options d'achat d'actions en circulation b)	Nombre de titres pouvant servir aux émissions futures (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne a)) c)		Nombre total d'options d'achat d'actions en circulation et pouvant servir aux octrois a) + c)	
	Pourcentage des actions ordinaires en circulation	Nombre		Pourcentage des actions ordinaires en circulation	Nombre	Pourcentage des actions ordinaires en circulation	Nombre
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres n'ayant pas été approuvés par les porteurs de titres	2,6 %	2 697 842	25,15 \$	1,5 %	1 617 149	4,1 %	4 314 991
Total	2,6 %	2 697 842	25,15 \$	1,5 %	1 617 149	4,1 %	4 314 991

Note

- Des options d'achat d'actions visant un nombre total de 2 183 100 actions ordinaires ont été octroyées aux termes du régime de 2009 et des options d'achat d'actions visant un nombre total de 9 703 991 actions ordinaires l'ont été aux termes du RILT actuel, soit au total 11 887 091 options. Sur le nombre total d'options d'achat d'actions octroyées aux termes des deux régimes, des options d'achat d'actions visant 4 309 734 actions ordinaires ont été annulées ou ont expiré et des options d'achat d'actions visant 4 879 515 actions ordinaires ont été levées.

Le tableau suivant présente le taux d'offre excédentaire, le taux de dilution actuelle et le taux d'absorption des options d'achat d'actions (pour obtenir de plus amples renseignements, voir la rubrique « Options d'achat d'actions » à la page 64.)

Taux	Description	2020	2019	2018
Taux d'offre excédentaire	- La dilution éventuelle totale découlant de la levée des options d'achat d'actions - Le nombre total d'options d'achat d'actions en circulation et d'actions pouvant servir aux émissions futures, divisé par le nombre d'actions ordinaires en circulation	4,08 %	4,89 %	5,91 %
Taux de dilution actuelle	- La dilution actuelle découlant de la levée des options d'achat d'actions - Le nombre total d'options d'achat d'actions en circulation, divisé par le nombre d'actions ordinaires en circulation	2,55 %	3,07 %	3,47 %
Taux d'absorption	- Indique le nombre d'options d'achat d'actions octroyées annuellement et le rythme auquel la réserve d'options d'achat d'actions s'épuise - Le nombre total d'options d'achat d'actions émises au cours d'une année, divisé par le nombre d'actions ordinaires en circulation	0,37 %	0,62 %	0,70 %

La Société vérifie régulièrement les taux de dilution et, au besoin, elle envisage de modifier la composition des attributions faites dans le cadre du RILT en vue de gérer la situation.

Le tableau suivant présente sommairement les options d'achat d'actions en circulation que le conseil a octroyées ainsi que le taux d'absorption correspondant :

Exercice	Nombre d'actions ordinaires devant être émises au moment de la levée d'options d'achat d'actions déjà octroyées	En pourcentage du nombre d'actions ordinaires en circulation en fin d'exercice (taux d'épuisement)
2013	740 304	0,75 %
2014	725 571	0,72 %
2015	671 804	0,67 %
2016	977 624	1,01 %
2017	696 057	0,69 %
2018	719 050	0,70 %
2019	639 265	0,62 %
2020	393 245	0,37 %

On peut consulter les documents relatifs aux régimes sur SEDAR (www.sedar.com). Il y a également lieu de se reporter à la rubrique « Options d'achat d'actions », à la page 64.

PRESTATIONS DE RETRAITE

Les prestations de retraite et les autres avantages sociaux contribuent à la sécurité financière à long terme et au maintien en fonction des hauts dirigeants.

Nous avons un régime à prestations déterminées (employés jouissant de droits acquis uniquement) et un régime à cotisations déterminées (employés embauchés depuis le 9 juillet 2009) à l'intention des employés canadiens. Les employés américains peuvent participer à notre régime 401(k).

En outre, les employés canadiens qui font partie de la direction peuvent participer à notre régime de retraite complémentaire si les prestations de retraite prévues par l'un ou l'autre des régimes sont limitées par les plafonds en matière de prestations ou de cotisations stipulés dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (la loi de l'impôt).

Régime à prestations déterminées

Notre régime à prestations déterminées est le *Local Authorities Pension Plan* (le LAPP), régime de retraite contributif interentreprises à l'intention des employés des municipalités, des centres hospitaliers et d'autres organismes publics de l'Alberta qui est régi par la *Public Sector Pension Plans Act* (Alberta) et assujéti aux plafonds stipulés dans la loi de l'impôt. Brian Vaasjo, Bryan DeNeve, Sandra Haskins et Kathryn Chisholm participent à ce régime.

Les prestations sont fondées sur la moyenne des gains ouvrant droit à pension les plus élevés pendant cinq années consécutives et sur le nombre d'années de service. Les gains ouvrant droit à pension correspondent à la somme du salaire de base et des primes effectivement versées, jusqu'à concurrence de 20 % du salaire de base (depuis le 1^{er} janvier 2004), et sont limités pour chaque année de service après 1991 au taux maximal annuel de constitution des prestations prévu dans la loi de l'impôt.

La formule de calcul des prestations est la suivante : 1,4 % de la moyenne des gains annuels ouvrant droit à pension les plus élevés pendant cinq années consécutives, jusqu'à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (le MGAP) moyen aux termes du Régime de pensions du Canada, plus 2 % de la moyenne des gains annuels ouvrant droit à pension les plus élevés pendant cinq années consécutives qui excède le MGAP moyen sur cinq ans. La formule de calcul des prestations est multipliée par le nombre d'années de service, jusqu'à concurrence de 35 ans.

Les taux des cotisations salariales et patronales sont expliqués dans les règles du régime et ils sont rajustés par le conseil des fiduciaires du régime si l'actuaire du régime fait une recommandation en ce sens.

En 2020, les participants ont dû verser des cotisations équivalant à 8,39 % des gains ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence du MGAP, en plus de cotisations équivalant à 12,84 % des gains ouvrant droit à pension en excédent du MGAP, et les employeurs ont versé des cotisations équivalant à 9,39 % des gains ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence du MGAP et des cotisations équivalant à 13,84 % des gains ouvrant droit à pension en excédent du MGAP.

Les participants peuvent recevoir des prestations non réduites une fois qu'ils ont atteint l'âge de 65 ans ou comptent 85 points (le total de l'âge et des années de service). Les prestations sont réduites de 3 % pour chaque année que le total de l'âge du participant et de son nombre d'années de service compte en moins par rapport à 85 ou pour chaque année que l'âge du participant compte en moins par rapport à 65 ans, selon ce qui donne la plus petite réduction. Le participant qui compte moins de deux années de service révolues n'a droit à aucune prestation.

Les prestations sont indexées annuellement à hauteur de 60 % de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation de l'Alberta.

Le tableau ci-après fait le rapprochement de l'obligation au titre des prestations constituées pour chaque haut dirigeant désigné. La variation attribuable à des éléments rémunérateurs tient compte de ce qui suit :

- le coût des prestations au titre des services rendus au cours de l'exercice attribuable au régime de retraite complémentaire (le RRC);
- la variation de l'obligation au titre du RRC résultant de l'augmentation imprévue de la rémunération au cours de la période;
- la variation de l'obligation résultant de modifications du régime;
- la modification des cotisations patronales.

L'augmentation de la rémunération dont bénéficie effectivement un haut dirigeant désigné pourrait différer de l'augmentation prévue qui sert à poser les hypothèses actuarielles. En outre, elle varie selon le haut dirigeant désigné et d'un exercice à l'autre.

Nom a)	Nombre d'années de service décomptées b)	Prestations annuelles payables (en dollars)		Valeur d'ouverture actualisée de l'obligation au titre des prestations déterminées (en dollars) d)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs de 2020 (en dollars) e)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs de 2020 (en dollars) f)	Valeur de clôture actualisée de l'obligation au titre des prestations déterminées (en dollars) g)
		À la fin de l'exercice c1)	À 65 ans c2)				
Brian Vaasjo	22,6	539 512	539 512	9 012 869	552 310	305 051	9 849 007
Sandra Haskins	18,9	109 867	133 121	1 034 071	1 284 170	110 752	2 407 770
Bryan DeNeve	18,3	202 891	309 186	3 091 745	274 712	219 526	3 564 760
Kathryn Chisholm	16,3	166 622	242 441	2 564 002	266 917	206 736	3 016 432

Notes

b) Nombre d'années de service décomptées

- Brian Vaasjo – Le nombre tient compte des années de service décomptées aux termes du LAPP et des 21 années de service décomptées aux termes du RRC.
- Sandra Haskins – Le nombre tient compte des années de service décomptées aux termes du LAPP et du RRC.
- Bryan DeNeve – Le nombre tient compte des années de service décomptées aux termes du LAPP et du RRC.
- Kathryn Chisholm – Le nombre tient compte des années de service décomptées aux termes du LAPP et du RRC.

c1) et c2) Prestations annuelles payables

- c1) À la fin de l'exercice – Soit les prestations déterminées constituées aux termes du LAPP et du RRC au 31 décembre 2020 et payables à l'âge normal de la retraite, soit 65 ans, calculées d'après les gains moyens les plus élevés, le MGAP moyen et le nombre d'années de service ouvrant droit à pension au 31 décembre 2020. Une pension non réduite est payable lorsque le haut dirigeant atteint 65 ans ou 85 points, selon la première éventualité.
- c2) À l'âge de 65 ans – Soit les sommes payables à l'âge normal de la retraite, soit 65 ans, en supposant que le service est continu jusqu'à cet âge et que les gains moyens les plus élevés et les prestations prévues aux termes du RPC, à 65 ans, demeurent inchangés par rapport au 31 décembre 2020.

d) Valeur d'ouverture actualisée de l'obligation au titre des prestations déterminées

- L'obligation au titre des prestations déterminées et le coût des prestations au titre des services rendus au cours de l'exercice aux termes du RRC ont été établis au moyen de la même méthode et des mêmes hypothèses que celles qui ont été utilisées pour dresser l'information comptable présentée dans les états financiers de Capital Power. Les écritures comptables relatives au LAPP sont établies en fonction des cotisations déterminées; par conséquent, seules les cotisations patronales au LAPP sont prises en considération dans la variation attribuable à des éléments rémunérateurs. En conséquence, le résultat de l'addition des chiffres des colonnes d), e) et f) ne correspond pas au chiffre de la colonne g).

e) Variation attribuable à des éléments rémunérateurs de 2020

- L'obligation au titre des prestations déterminées et le coût des prestations au titre des services rendus au cours de l'exercice aux termes du RRC ont été établis au moyen de la même méthode et des mêmes hypothèses que celles qui ont été utilisées pour dresser l'information comptable présentée dans les états financiers de Capital Power. Les écritures comptables relatives au LAPP sont établies en fonction des cotisations déterminées; par conséquent, seules les cotisations patronales au LAPP sont prises en considération dans la variation attribuable à des éléments rémunérateurs. En conséquence, le résultat de l'addition des chiffres des colonnes d), e) et f) ne correspond pas au chiffre de la colonne g).
- La somme tient compte des cotisations patronales au LAPP de 21 223 \$ pour tous les hauts dirigeants désignés.

g) Valeur de clôture actualisée de l'obligation au titre des prestations déterminées

- L'obligation au titre des prestations déterminées et le coût des prestations au titre des services rendus au cours de l'exercice aux termes du RRC au moyen de la même méthode et des mêmes hypothèses que celles qui ont été utilisées pour dresser l'information comptable présentée dans les états financiers de Capital Power. Les écritures comptables relatives au LAPP sont établies en fonction des cotisations déterminées; par conséquent, seules les cotisations patronales au LAPP sont prises en considération dans la variation attribuable à des éléments rémunérateurs. En conséquence, le résultat de l'addition des chiffres des colonnes d), e) et f) ne correspond pas au chiffre de la colonne g).

Régime à cotisations déterminées

Les cotisations au régime à cotisations déterminées sont établies en fonction des gains ouvrant droit à pension, jusqu'à concurrence des plafonds annuels prévus dans la loi de l'impôt. Les participants versent des cotisations équivalant à 5 % de leurs gains ouvrant droit à pension et Capital Power verse des cotisations correspondant à 5 %, à 6,5 % ou à 8 % des gains ouvrant droit à pension, selon le nombre d'années de service du participant.

Darcy Trufyn participe à ce régime. Le tableau suivant fait le rapprochement de la valeur constituée à la fin des deux derniers exercices. La variation attribuable à des éléments rémunératoires correspond aux cotisations patronales que nous avons versées pour son compte.

Nom	Valeur constituée au 31 décembre 2019 (en dollars)	Variation attribuable à des éléments rémunératoires de 2020 (en dollars)	Valeur constituée au 31 décembre 2020 (en dollars)
a)	b)	c)	d)
Darcy Trufyn	380 110	17 126	456 624

Nous permettons aux hauts dirigeants participants de suspendre leur participation et de transférer le solde de leur compte à un mécanisme d'épargne-retraite immobilisé. Nous versons une somme forfaitaire équivalant au montant qui aurait été versé au régime si les hauts dirigeants participants avaient continué d'y participer, déduction faite des retenues d'impôt et des retenues à la source applicables.

Les hauts dirigeants participants ont le droit de recommencer à participer au régime. Dans ce cas, nous recommencerons à verser des cotisations, mais uniquement à l'égard des services rendus depuis la date de la levée de la suspension.

Régime de retraite complémentaire

Tous les hauts dirigeants désignés participent à notre RRC, qui est un régime de retraite non enregistré, non capitalisé et non contributif. Ce régime procure des prestations que nos régimes de retraite canadiens ne sont pas en mesure de procurer en raison des plafonds en matière de prestations et de cotisations prévus dans la loi de l'impôt.

Les gains ouvrant droit à pension tiennent compte du salaire de base et de la prime cible.

Dans le cas des hauts dirigeants désignés qui participaient au régime de retraite supplémentaire (le RRS) d'EPCOR avant la constitution de notre entreprise en juillet 2009, les modalités du régime sont demeurées les mêmes et nous avons pris en charge la totalité des obligations qui incombait à EPCOR au titre des prestations constituées aux termes de ce régime. Le RRC procure des prestations déterminées correspondant à 2 % de la moyenne des gains ouvrant droit à pension en excédent d'un certain seuil, multiplié par le nombre d'années de service depuis le 1^{er} janvier 2000. Le RRC comporte les mêmes modalités que notre régime à prestations déterminées en matière de retraite anticipée et d'indexation. Tous les hauts dirigeants désignés, à l'exception de Darcy Trufyn, participent au RRC à prestations déterminées.

En ce qui concerne les employés embauchés après juillet 2009, le RRC procure des prestations en excédent des plafonds en matière de cotisations prévus dans la loi de l'impôt, qui sont établies en fonction de cotisations déterminées. Darcy Trufyn participe au RRC à cotisations déterminées.

Le haut dirigeant qui décide de cesser de participer au régime à cotisations déterminées a toujours le droit de participer au RRC pour ce qui est des gains supérieurs aux plafonds en matière de prestations et de cotisations prévus dans la loi de l'impôt.

AUTRES AVANTAGES SOCIAUX

Nous offrons d'autres avantages sociaux qui contribuent au bien-être des employés, dont la valeur est fonction de l'importance des responsabilités rattachées aux postes respectifs des hauts dirigeants.

Nous passons les régimes en revue régulièrement afin d'évaluer leur caractère concurrentiel et de vérifier s'ils continuent de répondre à nos objectifs commerciaux et à nos objectifs en matière de ressources humaines.

Santé et bien-être

Les régimes d'avantages sociaux visent à protéger la santé des employés et des personnes à leur charge et à leur offrir une assurance en cas de décès ou d'invalidité. Les hauts dirigeants participent aux mêmes programmes d'avantages sociaux que tous nos autres employés à temps plein.

Indemnité en complément des avantages sociaux

En plus des prestations de santé et de bien-être, les hauts dirigeants établis au Canada reçoivent une indemnité annuelle en complément des avantages sociaux de 14 000 \$ pour compenser le coût qu'ils doivent assumer. Cette indemnité est versée toutes les deux semaines.

Indemnité pour frais professionnels

Les hauts dirigeants reçoivent une indemnité imposable annuelle pour compenser le coût des divers frais professionnels qu'ils doivent assumer dans le cadre de l'exécution de leurs fonctions, y compris les droits d'adhésion ou d'autres frais et débours divers. Brian Vaasjo reçoit une indemnité annuelle de 25 000 \$; les autres hauts dirigeants désignés reçoivent une indemnité annuelle de 15 000 \$. L'indemnité est versée aux deux semaines.

Indemnité de planification financière

Brian Vaasjo a droit à une indemnité de planification financière annuelle pouvant aller jusqu'à 5 000 \$. Dans le cas des autres hauts dirigeants désignés, cette indemnité peut aller jusqu'à 3 500 \$.

Régime d'épargne

Aux termes de notre régime d'épargne, tous nos employés non syndiqués qui sont établis au Canada peuvent cotiser jusqu'à concurrence de 100 % de leur salaire de base à une gamme de moyens de placement, y compris nos actions ordinaires. La participation est facultative.

Nous versons des cotisations de contrepartie correspondant aux cotisations salariales jusqu'à concurrence de 5 % du salaire de base.

CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Nous avons conclu des contrats de travail avec tous les hauts dirigeants désignés. L'annexe B décrit la rémunération et les avantages auxquels chaque haut dirigeant aurait droit si son emploi prenait fin.

Le tableau suivant présente les sommes supplémentaires estimatives qui auraient été payables à chaque haut dirigeant désigné si son emploi avait pris fin le 31 décembre 2020 en raison d'un congédiement non motivé ou d'un changement de contrôle à double élément déclencheur (qui exige à la fois un changement de contrôle et le congédiement motivé du haut dirigeant). Aucune somme supplémentaire n'est payable dans les autres cas de cessation d'emploi.

Nom	Nombre de mois de service aux fins du calcul de l'indemnité de cessation d'emploi	Valeur estimative de l'indemnité de cessation d'emploi (en dollars)	Congédiement non motivé				Changement de contrôle à double élément déclencheur	
			Valeur estimative des options d'achat d'actions sur lesquelles les droits ont été acquis (en dollars)	Valeur estimative des unités d'actions sur lesquelles les droits ont été acquis (en dollars)	Total, y compris la valeur estimative de l'indemnité de cessation d'emploi (en dollars)	Valeur estimative des options d'achat d'actions sur lesquelles les droits ont été acquis (en dollars)	Valeur estimative des unités d'actions sur lesquelles les droits ont été acquis (en dollars)	Total, y compris la valeur estimative de l'indemnité de cessation d'emploi (en dollars)
Brian Vaasjo	24 mois	3 339 113	1 520 424	2 808 484	7 668 020	1 416 656	3 588 054	8 343 822
Sandra Haskins	18 mois	1 457 282	379 494	946 044	2 782 819	534 251	1 215 857	3 207 390
Bryan DeNeve	24 mois	1 303 484	503 269	856 800	2 663 553	503 269	1 112 308	2 919 061
Darcy Trufyn	23 mois	1 385 544	257 597	628 076	2 271 217	236 809	843 841	2 466 194
Kathryn Chisholm	24 mois	917 598	36 954	247 765	1 202 317	34 109	270 054	1 221 760

Note

- Les renseignements présentés dans le tableau sont donnés à titre d'exemple seulement en fonction des contrats actuels signés par les hauts dirigeants.

Indemnité de cessation d'emploi estimative

- L'indemnité de cessation d'emploi comprend le salaire, la rémunération aux termes du RICT établie de manière à correspondre à la cible, les avantages sociaux annuels, les cotisations aux régimes de retraite et aux régimes d'épargne et l'indemnité annuelle pour frais professionnels payables pendant le nombre de mois de service indiqué dans le tableau (à l'exception de Brian Vaasjo et de Sandra Haskins).
- Dans le cas de M. Brian Vaasjo, l'indemnité de cessation d'emploi estimative comprend l'indemnité de cessation d'emploi majorée d'une somme forfaitaire correspondant aux attributions incitatives à court terme sur le même nombre de mois (comme il est prévu pour son indemnité de cessation d'emploi) établies de manière à correspondre à la cible.

Valeur estimative des options d'achat d'actions sur lesquelles les droits ont été acquis

- La différence entre le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2020, soit 34,98 \$, et le prix de levée respectif des options octroyées, multipliée par le nombre d'options d'achat d'actions en circulation sur lesquelles les droits n'ont pas été acquis, mais qui le seraient selon les circonstances de la cessation d'emploi.

Valeur estimative des UALR

- La valeur de règlement estimative des UALR est établie d'après le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2020, soit 34,98 \$, multiplié par le multiplicateur de rendement moyen pondéré actuel.

4. Renseignements supplémentaires

Vous pouvez procéder de l'une ou l'autre des manières suivantes pour obtenir sans frais des exemplaires de la présente circulaire ainsi que de notre notice annuelle et de notre rapport annuel intégré (qui comprend nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2020) les plus récents :

- consulter notre site Web (www.capitalpower.com);
- adresser une demande en ce sens à la secrétaire générale, Capital Power Corporation, 10423, 101st Street N.W., 12^e étage, Edmonton (Alberta) T5H 0E9.

Vous pouvez également obtenir nos documents d'information ainsi que tous les autres documents que nous avons déposés auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières ou d'autres organismes de réglementation similaires sur SEDAR (www.sedar.com).

Faites-nous part de vos observations

Nous consacrons beaucoup d'efforts à notre programme de communications avec les épargnants. Nous sommes toujours heureux de recevoir vos observations et vos suggestions sur notre site Web, nos documents d'information et les autres données sur notre entreprise, y compris les suivants (en anglais seulement dans certains cas) :

- rapport annuel intégré
- notice annuelle
- rapports trimestriels
- circulaire de sollicitation de procurations de la direction
- présentations et webémissions
- historique des dividendes
- politique d'éthique commerciale
- aperçu des investissements
- investissement dans la collectivité
- activités de consultation

Demandes des épargnants

Tél. 780 392-5305
1 866 896-4636 (sans frais)
Télec. 780 392-5124
C. investor@capitalpower.com

Demandes du public en général

Capital Power Corporation
10423, 101st Street N.W., 12^e étage
Edmonton (Alberta) T5H 0E9
Tél. 780 392-5100
Télec. 780 392-5124
W. www.capitalpower.com

Le conseil a approuvé la teneur de la présente circulaire et nous a autorisé à l'envoyer à tous les actionnaires inscrits.

Par ordre du conseil,

la secrétaire générale de Capital Power Corporation,



Colleen Legge

Edmonton (Alberta)

Le 2 mars 2021

Annexe A

Mandat du conseil d'administration

I. Introduction

- A. Le conseil d'administration (le « conseil ») a le pouvoir de gérer les activités commerciales et les affaires internes de Capital Power Corporation (la « Société »), ou d'en superviser la gestion, sauf dans la mesure où la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la « LCSA ») et les statuts et les règlements administratifs de la Société limitent ou restreignent ce pouvoir.
- B. La Société adopte par les présentes le mandat du conseil, qui énonce les responsabilités qui incombent expressément à celui-ci. Le présent mandat a pour but d'aider le conseil à évaluer son rendement annuellement
- C. Le président et chef de la direction (le « chef de la direction ») et l'équipe de direction (la « direction ») élaborent les stratégies et les plans et les soumettent à l'approbation du conseil. Le conseil approuve les buts de l'entreprise et les objectifs et les politiques qui encadrent la gestion de celle-ci, puis assume un rôle de gérance et évalue le rendement du chef de la direction. Réciproquement, le chef de la direction tient le conseil pleinement informé, en temps opportun et avec franchise, des progrès accomplis par la Société dans la réalisation de ses buts et des écarts importants par rapport aux buts, aux objectifs ou aux politiques que celui-ci a établis.

II. Composition du conseil

- A. Le conseil est composé d'au moins trois et d'au plus douze membres (les « administrateurs »).
- B. La majorité des membres du conseil sont indépendants conformément à l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* (qui a été adoptée par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, en sa version modifiée) (l'« instruction 58-201 »).
- C. Les membres du conseil sont des personnes professionnelles et compétentes qui, ensemble, possèdent les aptitudes et les qualités requises pour que le conseil s'acquitte de ses fonctions et de ses responsabilités de la manière la plus efficace qui soit et que la Société atteigne ses objectifs d'ordre juridique et financier et sur le plan de l'exploitation.
- D. Les administrateurs sont élus à chaque assemblée annuelle des actionnaires de la Société pour un mandat qui prend fin au moment où leurs successeurs sont dûment élus ou nommés.

III. Responsabilités

Le conseil s'acquitte de l'ensemble des responsabilités qui sont décrites ci-après dans le respect des paramètres et des restrictions établis par la LCSA, les statuts et les règlements administratifs.

A. Gestion des affaires du conseil

Le conseil supervise la gestion de ses affaires en mettant sur pied des comités (les « comités ») chargés d'examiner plus en profondeur les sphères de responsabilité importantes, en déléguant certains de ses pouvoirs au chef de la direction et à l'équipe de direction tout en s'en réservant certains autres et en faisant certaines recommandations aux actionnaires. Ce processus comprend les tâches suivantes :

- (i) la mise sur pied de comités ou d'organismes consultatifs, qui doivent comprendre au moins un comité d'audit, un comité des ressources humaines, de la culture d'entreprise et de la gouvernance (le « comité RHCG ») et un comité de la santé, de la sécurité et de l'environnement;
- (ii) la délégation de responsabilités et la demande de conseils aux comités, l'établissement de leurs mandats respectifs et l'examen et l'approbation de ces derniers à intervalles réguliers;
- (iii) l'approbation du mandat du président du conseil et de chacun des administrateurs;
- (iv) la mise en œuvre de processus d'évaluation du rendement du conseil, des comités et de chacun des administrateurs dans l'exécution de leurs responsabilités respectives;
- (v) suivant la recommandation du comité RHCG, la mise en œuvre de processus d'orientation des nouveaux administrateurs et de perfectionnement des administrateurs en poste;
- (vi) la nomination du secrétaire général;
- (vii) suivant la recommandation du comité RHCG, la mise en œuvre de processus de gouvernance efficaces lui permettant de s'acquitter de sa responsabilité de surveillance et de contrôle;

- (viii) la formulation de recommandations aux actionnaires sur les questions suivantes :
 - a) suivant la recommandation du comité RHCG, les candidats à l'élection au conseil;
 - b) suivant la recommandation du comité d'audit, la nomination des auditeurs externes;
 - c) toutes les questions extraordinaires que le conseil ou la Société pourraient soumettre à l'approbation des actionnaires;
- (ix) la délimitation des pouvoirs que le conseil se réserve et de ceux qu'il délègue aux comités et au chef de la direction;
- (x) la publication d'un exposé annuel sur la gouvernance, qui décrit la manière dont chacun des principes de saine gouvernance qui sont énoncés dans l'instruction 58-201 (ou l'instruction générale qui l'aura remplacée, le cas échéant) est mis en pratique;
- (xi) au moins une fois par année, la réalisation d'un sondage sur l'efficacité et le rendement du conseil, le mode de gestion qu'il exerce et le perfectionnement de ses membres, y compris l'examen de modifications qui devraient être apportées au présent mandat;
- (xii) en séance plénière et sans délégation à un comité :
 - a) la présentation aux actionnaires de la Société des questions exigeant l'approbation de ces derniers;
 - b) la nomination d'administrateurs à des postes vacants ou additionnels ou le remplacement, s'il y a lieu, des auditeurs de la Société;
 - c) l'émission de titres, y compris une série d'actions, sauf s'il s'agit d'une émission qu'il a déjà autorisée;
 - d) la déclaration de dividendes;
 - e) l'achat, le rachat ou une autre forme d'acquisition d'actions émises par la Société;
 - f) le versement d'une commission à une personne en échange de l'achat ou de l'engagement d'acheter des actions de la Société auprès de celle-ci ou d'une autre personne, ou l'obtention ou l'engagement d'obtenir des acquéreurs à l'égard des actions de la Société;
 - g) l'approbation des états financiers annuels audités, des états financiers et des rapports trimestriels, des circulaires de sollicitation de procurations de la direction, des documents requis en cas d'offre publique d'achat, des circulaires du conseil d'administration, des prospectus, des notices annuelles et des autres documents d'information que les administrateurs d'une société par actions sont tenus d'approuver en vertu des lois et des règlements sur les valeurs mobilières ou des règles des bourses compétentes;
 - h) l'adoption, la modification ou l'abrogation des règlements administratifs de la Société (les « règlements administratifs »).

B. Stratégie et plans

Le conseil a les responsabilités suivantes :

- (i) participer, de concert avec le chef de la direction et l'équipe de direction, à l'élaboration et à l'adoption du processus de planification stratégique de la Société, y compris ce qui suit :
 - a) les renseigner au sujet des questions et des tendances de l'heure;
 - b) examiner et approuver chaque année les plans stratégiques de la Société (les plans d'affaires à long terme), qui tiennent compte, notamment, des occasions qui se présentent à la Société, des risques auxquels son entreprise est exposée et de sa pérennité;
 - c) examiner et approuver chaque année les objectifs, les mesures et les plans financiers de la Société, notamment les affectations de capitaux et les dépenses en immobilisations d'importance;
- (ii) approuver les budgets d'investissement et d'exploitation annuels propres à permettre à la Société d'atteindre les objectifs établis dans le plan stratégique;
- (iii) surveiller les progrès accomplis par la Société dans la réalisation de ses buts, ainsi que revoir et modifier son orientation, par l'intermédiaire du chef de la direction et de l'équipe de direction, selon l'évolution du contexte.

C. Direction et ressources humaines

Avec le concours du comité RHCG, le conseil assume les responsabilités suivantes :

- (i) nommer le chef de la direction, le congédier et le remplacer;
- (ii) approuver la rémunération du chef de la direction;
- (iii) approuver le mandat du chef de la direction;
- (iv) surveiller le rendement du chef de la direction et l'évaluer au moins une fois par année, à la lumière d'objectifs écrits établis;
- (v) guider le chef de la direction dans le cadre de l'exécution de ses fonctions;
- (vi) approuver la rémunération et les avantages sociaux des administrateurs;
- (vii) approuver les décisions ayant trait aux dirigeants de la Société qui relèvent directement du chef de la direction (les « hauts dirigeants »), notamment en ce qui concerne les éléments suivants :
 - a) la nomination et le congédiement des hauts dirigeants;
 - b) la rémunération et les avantages sociaux des hauts dirigeants;
- (viii) s'assurer que le chef de la direction et les hauts dirigeants sont intègres et qu'ils créent une culture d'intégrité à l'échelle de la Société;
- (ix) s'assurer que des programmes de planification de la relève sont en place, y compris des programmes de formation, de perfectionnement et d'encadrement des hauts dirigeants et des autres membres de la direction principale;
- (x) approuver certaines questions touchant l'ensemble des employés, notamment les suivantes :
 - a) la politique et les programmes de rémunération globaux visant les employés;
 - b) les nouveaux programmes d'avantages sociaux ou les modifications importantes que l'on propose d'apporter aux programmes existants;
 - c) les avantages sociaux importants accordés aux employés prenant leur retraite, en sus des avantages sociaux prévus par les régimes de retraite et autres régimes d'avantages sociaux approuvés;
- (xi) s'assurer que les régimes de retraite de la Société sont surveillés et bien gérés et approuver toutes les modifications importantes que l'on propose d'y apporter;
- (xii) s'assurer qu'il existe un processus permettant au conseil d'être informé en temps opportun des préoccupations au sujet de comportements contraires à l'éthique, d'activités frauduleuses ou de violations des politiques de la Société.

D. Gestion des affaires et des risques

Le conseil a les responsabilités suivantes :

- (i) avec le concours du comité d'audit, contrôler les résultats financiers de l'entreprise par rapport aux plans d'exploitation et de dépenses en immobilisations, y compris évaluer les résultats d'exploitation afin de s'assurer que l'entreprise de la Société est bien gérée et atteint ses objectifs;
- (ii) s'assurer que le chef de la direction et l'équipe de direction repèrent les risques principaux auxquels l'entreprise de la Société est exposée et instaurent des systèmes adéquats pour gérer ces risques;
- (iii) avec le concours du comité de la santé, de la sécurité et de l'environnement, surveiller et évaluer l'efficacité de la gérance que la Société exerce en matière de santé et de sécurité des employés et de protection de l'environnement;
- (iv) recevoir au moins une fois par année des comptes rendus du chef de la direction et de l'équipe de direction et, s'il y a lieu, des comités, sur des questions concernant, entre autres choses, la conformité à l'éthique, les droits de la personne, la diversité et l'inclusion et d'autres questions liées au développement durable;
- (v) comprendre les risques principaux, déterminer si la Société atteint un juste équilibre entre les risques et le rendement et vérifier que la direction s'assure que des systèmes de gestion de ces risques sont en place;
- (vi) avec le concours du comité d'audit, évaluer et surveiller les systèmes de contrôle de gestion, y compris évaluer les renseignements donnés par le chef de la direction et l'équipe de direction et d'autres personnes (par exemple, les auditeurs internes et externes) au sujet de l'efficacité de ces systèmes.

E. Questions financières et générales

Le conseil a les responsabilités suivantes :

- (i) avec le concours du comité d'audit, au moins une fois par année, encadrer l'examen visant à s'assurer de la mise en œuvre et de l'intégrité des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion de la Société;
- (ii) avec le concours du comité d'audit, surveiller les résultats d'exploitation et les résultats financiers;
- (iii) suivant la recommandation du comité d'audit, approuver les états financiers trimestriels et annuels et en approuver la publication par la Société;
- (iv) déclarer les dividendes;
- (v) approuver les financements par emprunt, les résolutions bancaires et les changements importants dans les relations bancaires;
- (vi) examiner les polices d'assurance de l'entreprise, y compris le montant de la couverture, les franchises et d'autres questions clés;
- (vii) approuver les engagements qui pourraient avoir une incidence importante sur la Société;
- (viii) approuver l'amorce ou le règlement de litiges qui pourraient avoir une incidence importante sur la Société.

F. Communications avec les actionnaires et les autres parties intéressées.

Il incombe au conseil de prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer de ce qui suit :

- (i) s'assurer que la Société a mis en place un processus de communication efficace avec les actionnaires et les parties intéressées principales;
- (ii) avec le concours du comité d'audit, s'assurer que les résultats financiers de la Société sont communiqués aux actionnaires, aux autres porteurs de titres ainsi qu'aux organismes de réglementation dans les délais requis;
- (iii) suivant la recommandation du comité d'audit, s'assurer que les résultats financiers sont présentés fidèlement et conformément aux principes comptables généralement reconnus;
- (iv) s'assurer que tous les autres faits nouveaux qui pourraient avoir une incidence importante sur la valeur de la Société sont communiqués dans les délais requis.

G. Politiques et méthodes

Il incombe au conseil de prendre toutes les mesures raisonnables pour s'acquitter des fonctions suivantes :

- (i) avec le concours du comité RHCG (s'il y a lieu), approuver toutes les politiques et méthodes importantes qui régissent l'exploitation de la Société et s'assurer que chacun s'y conforme;
- (ii) avec le concours du comité RHCG, guider le chef de la direction et l'équipe de direction de façon à s'assurer que la Société soit exploitée en tout temps dans le respect des lois et des règlements applicables et selon les normes d'éthique et de morale les plus rigoureuses;
- (iii) suivant la recommandation du comité pertinent, examiner et approuver les nouvelles politiques importantes ou les modifications importantes apportées aux politiques existantes (par exemple, les politiques en matière d'éthique commerciale, de conflits d'intérêts et d'environnement);
- (iv) avec le concours du comité RHCG, élaborer et adopter des principes et des lignes directrices en matière de gouvernance pour la Société et revoir ces lignes directrices chaque année;
- (v) avec le concours du comité RHCG, adopter un code d'éthique commerciale applicable aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés de la Société et s'assurer que chacun s'y conforme, le code en question traitant des questions suivantes :
 - a) les conflits d'intérêts et les méthodes qui seront établies et contrôlées en vue de les déceler et de les régler;
 - b) la protection et l'utilisation de l'actif de l'entreprise et des occasions qui se présentent à celle-ci;
 - c) la confidentialité des renseignements de l'entreprise;
 - d) le traitement équitable des porteurs de titres, des clients, des fournisseurs, des concurrents et des employés de la Société;
 - e) la conformité aux lois, aux règles et aux règlements applicables;

- f) le signalement de toute conduite contraire à l'éthique ou à la loi.

IV. Obligations générales du conseil d'administration en vertu de la loi

- A. Il incombe au conseil de guider le chef de la direction et l'équipe de direction de façon à s'assurer que toutes les exigences des lois applicables soient respectées et que les documents et les registres soient établis, approuvés et tenus comme il se doit.
- B. La LCSA impose aux administrateurs les obligations suivantes :
 - (i) agir avec intégrité et de bonne foi dans l'intérêt de la Société;
 - (ii) démontrer le soin, la diligence et la compétence dont ferait preuve, en pareilles circonstances, une personne prudente et raisonnable;
 - (iii) agir conformément aux obligations prévues par la LCSA et l'ensemble des autres lois, règlements et politiques applicables, ainsi que conformément aux statuts et aux règlements administratifs de la Société.

V. Réunions

Conformément à la LCSA et aux règlements administratifs de la Société et sous réserve de ceux-ci :

- A. Le conseil se réunit au moins quatre fois par année et, lorsque cela est possible, il reçoit les documents pertinents au moins cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de chacune de ses réunions afin de pouvoir s'y préparer.
- B. À chaque réunion, les administrateurs tiennent une séance à huis clos.
- C. L'ordre du jour est dressé par le président du conseil avec l'aide du chef de la direction et du secrétaire général et le secrétaire général le remet, ainsi que les documents qui seront étudiés pendant la réunion, à tous les administrateurs, au chef de la direction et à l'équipe de direction au plus tard la veille de la réunion. Toutefois, il est d'usage de remettre l'ordre du jour et les documents qui seront étudiés pendant la réunion au moins cinq jours ouvrables avant la réunion en question, sauf dans des circonstances exceptionnelles.
- D. Sauf disposition contraire des présentes, le président de la réunion peut établir les règles de procédure à suivre pendant les réunions.
- E. Un ou plusieurs membres peuvent participer aux réunions par téléphone, par vidéo ou par d'autres moyens de communication virtuelle permettant à tous les participants de s'entendre et de communiquer entre eux. Un membre qui participe à une réunion par de tels moyens est réputé y être présent.
- F. Il appartient au conseil de décider si des membres du personnel peuvent assister à la totalité ou à une partie des réunions du conseil; il s'agira habituellement du chef de la direction, des membres de la direction et du secrétaire général.
- G. Le secrétaire général, ou toute autre personne désignée par le conseil, tient des procès-verbaux des délibérations aux réunions du conseil, lesquels, après avoir été approuvés par le conseil, sont mis à la disposition des membres du conseil. Tous les procès-verbaux sont remis au président du conseil. À l'exception des points à l'ordre du jour des séances à huis clos, les procès-verbaux sont remis aux personnes ayant reçu l'ordre du jour. Les procès-verbaux sont conservés par le secrétaire général.

Annexe B

Contrats de travail – Prestations en cas de cessation d’emploi et de changement de contrôle

Le tableau suivant présente sommairement la rémunération et les avantages sociaux auxquels les hauts dirigeants désignés auraient droit si leur emploi auprès de Capital Power prenait fin. On présume que, dans le cas d'un *changement de contrôle*, d'un *congédiement non motivé* ou d'une *démission*, la situation résulte de la détérioration des conditions d'emploi.

	Démission	Départ à la retraite et invalidité	Décès	Congédiement non motivé	Congédiement motivé	Changement de contrôle à double élément déclencheur
Salaire et avantages sociaux	Le salaire et les programmes d'avantages sociaux prennent fin.					
RICT	Le dirigeant perd la rémunération annuelle aux termes du RICT.	Une tranche proportionnelle de la rémunération annuelle aux termes du RICT, établie de manière à correspondre à la cible, est versée.			La rémunération annuelle aux termes du RICT n'est pas versée.	La rémunération annuelle aux termes du RICT, établie de manière à correspondre à la cible, est versée et comprise dans l'indemnité de cessation d'emploi.
Options d'achat d'actions	Les options qui ne sont pas acquises au dirigeant aux termes du RILT sont frappées de déchéance. Les options octroyées aux termes du RILT qui lui sont acquises expirent à la première des éventualités suivantes : la date d'expiration initiale ou le 30 ^e jour suivant la date de la cessation d'emploi.	Sauf en ce qui concerne Brian Vaasjo advenant son départ à la retraite (voir ci-dessous), le dirigeant continue d'acquérir les droits sur les options qui ne lui sont pas acquises aux termes du RILT et peut lever ces options pendant la période de 12 mois suivant la date de la cessation d'emploi avant leur date d'expiration. Les options qui lui sont acquises expirent à la première des éventualités suivantes : la date d'expiration initiale ou la date qui se situe 12 mois après la date de la cessation d'emploi. Brian Vaasjo continue d'acquérir les droits sur les options octroyées aux termes du RILT depuis le 1 ^{er} janvier 2014 qui ne lui sont pas acquises et peut lever ces options au cours des 36 mois qui suivent la date du départ à la retraite, jusqu'à leur date d'expiration. Les options qui lui sont acquises expirent à la première des éventualités suivantes : la date d'expiration initiale ou la date qui se situe 36 mois après la date du départ à la retraite.			Toutes les options, qu'elles soient acquises ou non au dirigeant aux termes du RILT, sont frappées de déchéance.	Les options octroyées aux termes du RILT qui ne sont pas acquises au dirigeant lui sont acquises et expirent à la première des éventualités suivantes : la date d'expiration initiale ou le 30 ^e jour suivant la date de la cessation d'emploi.
				Sauf en ce qui concerne Brian Vaasjo et Brian DeNeve (voir ci-dessous), toutes les options octroyées aux termes du RILT qui ne sont pas acquises au dirigeant lui sont acquises et expirent à la première des éventualités suivantes : la date d'expiration initiale ou le 30 ^e jour suivant la date de la cessation d'emploi. Brian Vaasjo et Brian DeNeve continuent d'acquérir les droits sur toutes les options octroyées aux termes du RILT depuis le 1 ^{er} janvier 2015 qui ne leur sont pas acquises et peuvent lever ces options au cours des 12 mois qui suivent la date de la cessation d'emploi, jusqu'à leur date d'expiration.		

	Démission	Départ à la retraite et invalidité	Décès	Congédiement non motivé	Congédiement motivé	Changement de contrôle à double élément déclencheur
Unités d'actions	Les UALR et les UAFOR sont frappées de déchéance. Le dirigeant acquiert la totalité des droits sur les UAD au moment où celles-ci lui sont octroyées. Le règlement est effectué dans les 90 jours suivant la date de la cessation d'emploi.	Le dirigeant acquiert les droits sur les UALR et les UAFOR proportionnellement jusqu'à la date du départ à la retraite (dans son cas, Brian Vaasjo continue d'acquérir les droits sur les UALR et les UAFOR après la date de son départ à la retraite jusqu'à ce que ces droits lui soient entièrement acquis). Le calcul proportionnel du rendement aux fins des UALR est fondé sur le rendement effectivement donné jusqu'à la fin du trimestre ayant précédé la date de départ à la retraite (dans le cas de Brian Vaasjo, le rendement proportionnel aux fins des UALR est fondé sur le rendement effectivement donné jusqu'à la fin de la période d'acquisition des droits de trois ans). Le règlement est effectué dans les 90 jours suivant la date du départ à la retraite. Le dirigeant acquiert la totalité des droits sur les UAD au moment où celles-ci lui sont octroyées. Le règlement est effectué dans les 90 jours suivant la date du départ à la retraite.	Le dirigeant acquiert les droits sur les UALR et les UAFOR proportionnellement jusqu'à la date de la cessation d'emploi. Le calcul proportionnel du rendement aux fins des UALR est fondé sur le rendement cible. Le règlement est effectué dans les 90 jours suivant la date de la cessation d'emploi. Le dirigeant acquiert la totalité des droits sur les UAD au moment où celles-ci lui sont octroyées. Le règlement est effectué dans les 90 jours suivant la date de la cessation d'emploi.	Le dirigeant acquiert les droits sur les UALR et les UAFOR proportionnellement jusqu'à la date de la cessation d'emploi. Le calcul proportionnel du rendement aux fins des UALR est fondé sur le rendement effectivement donné jusqu'à la fin du trimestre ayant précédé cette date. Le règlement est effectué dans les 90 jours suivant la date de la cessation d'emploi. Le dirigeant acquiert la totalité des droits sur les UAD au moment où celles-ci lui sont octroyées. Le règlement est effectué dans les 90 jours suivant la date de la cessation d'emploi.	Les UALR et les UAFOR sont frappées de déchéance. Le dirigeant acquiert la totalité des droits sur les UAD au moment où celles-ci lui sont octroyées. Le règlement est effectué dans les 90 jours suivant la date de la cessation d'emploi.	Le dirigeant acquiert immédiatement les droits sur les UALR et les UAFOR qui ne lui sont pas acquises. Le calcul proportionnel du rendement aux fins des UALR est fondé sur le rendement effectivement donné jusqu'à la fin du trimestre qui précède la date de la cessation d'emploi. Le règlement est effectué dans les 90 jours suivant la date de la cessation d'emploi. Le dirigeant acquiert la totalité des droits sur les UAD au moment où celles-ci lui sont octroyées. Le règlement est effectué dans les 90 jours suivant la date de la cessation d'emploi.
Prestations de retraite LAPP/RRC à prestations déterminées (PD)	La prestation de retraite qui est acquise au dirigeant lui est versée selon la valeur de rachat ou à titre de prestation de retraite différée.	La prestation de retraite qui est acquise au dirigeant lui est versée selon la valeur de rachat ou à titre de prestation différée ou immédiate.	La prestation de retraite qui est acquise au dirigeant lui est versée selon la valeur de rachat ou à titre de prestation de retraite différée (s'il est âgé de moins de 55 ans) ou immédiate (s'il est âgé de 55 ans et plus).	La prestation de retraite qui est acquise au dirigeant lui est versée selon la valeur de rachat ou à titre de prestation de retraite différée (s'il est âgé de moins de 55 ans) ou immédiate (s'il est âgé de 55 ans et plus). La prestation de retraite aux termes du RRC qui est acquise au dirigeant peut être frappée de déchéance à l'entière discrétion de Capital Power.	La prestation de retraite qui est acquise au dirigeant lui est versée selon la valeur de rachat ou à titre de prestation de retraite différée (s'il est âgé de moins de 55 ans) ou immédiate (s'il est âgé de 55 ans et plus)	La prestation de retraite qui est acquise au dirigeant lui est versée selon la valeur de rachat ou à titre de prestation de retraite différée (s'il est âgé de moins de 55 ans) ou immédiate (s'il est âgé de 55 ans et plus)

	Démission	Départ à la retraite et invalidité	Décès	Congédiement non motivé	Congédiement motivé	Changement de contrôle à double élément déclencheur
RPA/RRC à cotisations déterminées (CD)	Le solde du compte de CD qui est acquis au dirigeant lui est versé sous forme de somme forfaitaire ou de rente. Aucune cotisation patronale faite aux termes du RRC dans l'année de la cessation d'emploi n'est cumulée si la date de la cessation d'emploi est antérieure au 31 décembre.	Le solde du compte de CD qui est acquis au dirigeant lui est versé sous forme de somme forfaitaire ou de rente. Les cotisations patronales faites aux termes du RRC sont cumulées.	Le solde du compte de CD qui est acquis au dirigeant lui est versé sous forme de somme forfaitaire ou de rente. Les cotisations patronales faites aux termes du RRC sont cumulées.	Le solde du compte de CD qui est acquis au dirigeant lui est versé sous forme de somme forfaitaire ou de rente. Les cotisations patronales faites aux termes du RRC sont cumulées.	Le solde du compte de CD qui est acquis au dirigeant lui est versé sous forme de somme forfaitaire ou de rente. Les cotisations patronales faites aux termes du RRC sont cumulées. Les prestations de retraite qui sont acquises au dirigeant peuvent être frappées de déchéance à l'entière discrétion de Capital Power.	Le solde du compte de CD qui est acquis au dirigeant lui est versé sous forme de somme forfaitaire ou de rente. Les cotisations patronales faites aux termes du RRC sont cumulées.
Indemnité de cessation d'emploi* (Brian Vaasjo)	Sans objet.			L'indemnité de cessation d'emploi correspond à 24 mois ou, s'il est inférieur, au nombre de mois compris dans la période qui se situe entre la date de cessation d'emploi et le 1 ^{er} juin 2023.	Sans objet.	L'indemnité de cessation d'emploi correspond à 24 mois ou, s'il est inférieur, au nombre de mois compris dans la période qui se situe entre la date de cessation d'emploi et le 1 ^{er} juin 2023.
Indemnité de cessation d'emploi* (Kathryn Chisholm)	Sans objet			L'indemnité de cessation d'emploi correspond à 14,5 mois, plus un mois par année de service au sein de Capital Power, jusqu'à concurrence de 24 mois.	Sans objet.	L'indemnité de cessation d'emploi correspond à 14,5 mois, plus un mois par année de service au sein de Capital Power, jusqu'à concurrence de 24 mois.
Indemnité de cessation d'emploi* (Bryan DeNeve)	Sans objet			L'indemnité de cessation d'emploi correspond au total à 18,8 mois, plus un mois par année de service au sein de Capital Power (depuis le 1 ^{er} janvier 2011), jusqu'à concurrence de 24 mois.	Sans objet.	L'indemnité de cessation d'emploi correspond à 12 mois, plus un mois par année de service au sein d'EPCOR, plus un mois par année de service au sein de Capital Power, jusqu'à concurrence de 24 mois.
Indemnité de cessation d'emploi* (Darcy Trufyn)	Sans objet			L'indemnité de cessation d'emploi correspond à 12 mois, plus un mois par année de service au sein de Capital Power, jusqu'à concurrence de 24 mois.	Sans objet.	L'indemnité de cessation d'emploi correspond à 12 mois, plus un mois par année de service au sein de Capital Power, jusqu'à concurrence de 24 mois.
Indemnité de cessation d'emploi* (Sandra Haskins)	Sans objet			L'indemnité de cessation d'emploi correspond à 12 mois, plus un mois par année de service au sein de Capital Power, jusqu'à concurrence de 18 mois.	Sans objet.	L'indemnité de cessation d'emploi correspond à 12 mois, plus un mois par année de service au sein de Capital Power, jusqu'à concurrence de 18 mois.

Note

- L'« indemnité de cessation d'emploi » comprend le salaire, la rémunération aux termes du RICT établie de manière à correspondre à la cible, les avantages sociaux annuels, les cotisations aux régimes de retraite et aux régimes d'épargne et l'indemnité annuelle pour frais professionnels (sauf dans le cas de Brian Vaasjo et de Sandra Haskins).



Capital Power Corporation
10423, 101st Street N.W.
12^e étage
Edmonton (Alberta) T5H 0E9

www.capitalpower.com