

# Encana Corporation

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE  
DES ACTIONNAIRES DE 2013 ET  
CIRCULAIRE D'INFORMATION

---

# TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>		<u>Page</u>
AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES		SOMMAIRE	22
RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	1	Nos membres de la haute direction visés	22
RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE	1	Notre politique sur la rémunération	22
EXERCICE DU DROIT DE VOTE	1	Éléments de la rémunération	22
QUESTIONS SOUMISES À UN VOTE	2	Rémunération réalisable	23
COMMENT VOTER – ACTIONNAIRES INSCRITS	2	Aperçu de la rémunération de l'ancien chef de la direction	24
Remplir le formulaire de procuration – Actionnaires inscrits	3	COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION	25
Modification de votre vote – actionnaires inscrits	4	Notre comité RHR en 2012	25
COMMENT VOTER – ACTIONNAIRES NON INSCRITS (OU VÉRITABLES)	4	Conseiller en rémunération indépendant	26
Modification de votre vote – actionnaires non inscrits	5	PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISION SUR LA RÉMUNÉRATION	27
COMMENT LES VOTES SONT COMPTÉS	5	POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION	28
SURVOL DE LA GOUVERNANCE – 2012	6	Utilisation de groupes de comparaison aux fins de la rémunération	29
BUTS DE L'ASSEMBLÉE	7	CADRE DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	31
ÉTATS FINANCIERS	7	Éléments de la rémunération	31
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	7	Proportion des éléments de la rémunération	32
Vote majoritaire	7	DÉCISIONS SUR LA RÉMUNÉRATION EN 2012	32
Candidats à l'élection	7	Salaire annuel de base	32
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	13	Primes annuelles : notre plan PHR	33
Plan d'unités d'actions différées	14	Prime cible	34
Lignes directrices sur l'actionnariat	14	Processus de feuille de pointage de la société	34
Restrictions à l'égard de la négociation et de la couverture de titres d'Encana	14	Sommaire du rendement en 2012	37
Harmonisation des intérêts	14	Prime annuelle de 2012 : ancien chef de la direction	37
Tableau de la rémunération des administrateurs	15	Primes annuelles de 2012 : autres membres de la haute direction visés	38
NOMINATION DE L'AUDITEUR	15	Attributions incitatives à long terme (« ILT »)	42
HONORAIRES DE L'AUDITEUR	15	Attributions ILT aux membres de la haute direction de 2012	43
VOTE CONSULTATIF À CARACTÈRE NON OBLIGATOIRE CONCERNANT LA POLITIQUE SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION (« DROIT DE REGARD SUR LA RÉMUNÉRATION »)	16	RTA relatif : notre nouvelle mesure de rendement au titre des UAP	47
RECONFIRMATION DU RÉGIME DE DROITS DES ACTIONNAIRES	16	AUTRES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION	47
But du régime de droits	16	Avantages indirects des membres de la haute direction	47
Sommaire du régime de droits	17	Ententes en matière de retraite	47
Durée	17	Plan d'unités d'actions différées destiné aux employés	47
Émission des droits	17	PRATIQUES DE GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION	48
Privilège d'exercer les droits	17	Gestion des risques liés à la rémunération	48
Conventions de dépôt	17	Lignes directrices relatives à la propriété d'actions par les membres de la haute direction	49
Certificats et cessibilité	17	Politique de récupération pour la rémunération incitative	49
Conditions d'une offre autorisée	17	Politique d'interdiction de couverture	50
Renonciation	18	GRAPHIQUE DE RENDEMENT	50
Rachat	18	CHANGEMENTS À L'ÉGARD DE NOTRE PROGRAMME EN 2013	51
Modification	18	TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION	52
Conseil	18	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS EN COURS	53
Dispense à l'intention des gestionnaires de placements	18	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS EN COURS	54
Approbation	19		
DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	19		
LETTRE AUX ACTIONNAIRES	19		
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	22		

	<u>Page</u>		<u>Page</u>
ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS OU VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE . . . . .	55	Respect de la réglementation en matière de gouvernance d'entreprise . . . . .	66
PRESTATIONS DE RETRAITE . . . . .	56	CONSEIL D'ADMINISTRATION . . . . .	67
TABLEAU DU RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES . . . . .	57	Indépendance . . . . .	67
TABLEAU DU RÉGIME DE RETRAITE À COTISATIONS DÉFINIES . . . . .	58	Vote majoritaire en faveur des administrateurs . . . . .	67
CESSATION D'EMPLOI ET ENTENTES EN CAS DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE . . . . .	58	Durée du mandat au conseil . . . . .	67
Ententes en cas de changement de contrôle . . . . .	59	Réunions du conseil . . . . .	67
Tableau des versements en cas de changement de contrôle . . . . .	59	Postes d'administrateur ailleurs qu'au sein d'Encana . . . . .	68
CONCLUSION . . . . .	60	MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION . . . . .	68
INFORMATION SUR LES PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES . . . . .	61	Supervision de la direction . . . . .	68
PLAN D'OPTIONS SUR ACTIONS DESTINÉ AUX EMPLOYÉS (« PLAN OAE ») . . . . .	61	Plan stratégique d'Encana . . . . .	68
Administration . . . . .	61	Gestion des risques . . . . .	68
Actions ordinaires mises de côté . . . . .	61	Communications . . . . .	68
Attribution d'options, prix d'exercice, acquisition et expiration . . . . .	61	Attentes à l'égard des administrateurs . . . . .	69
DPVA jumelés . . . . .	62	Gouvernance . . . . .	69
Incessibilité, absence de droits à titre d'actionnaire et rajustements . . . . .	62	DESCRIPTION DES POSTES . . . . .	69
Période de prolongation par suite de l'interdiction . . . . .	62	ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE DES ADMINISTRATEURS . . . . .	69
Procédure de modification spécifique . . . . .	62	Orientation . . . . .	69
Options sur actions de remplacement . . . . .	62	Formation continue . . . . .	69
PLAN D'UNITÉS D' ACTIONS ATTRIBUÉES EN FONCTION DE LA PERFORMANCE (« PLAN UAP ») . . . . .	63	Compétences et expérience . . . . .	71
Administration . . . . .	63	ÉTHIQUE COMMERCIALE . . . . .	71
Attribution d'UAP, acquisition et expiration . . . . .	63	NOMINATION DES ADMINISTRATEURS . . . . .	72
PLAN D'UNITÉS D' ACTIONS INCESSIBLES (PLAN « UAI ») . . . . .	64	GOUVERNANCE . . . . .	72
Administration . . . . .	64	RÉMUNÉRATION . . . . .	73
Acquisition et expiration . . . . .	64	COMITÉ D'AUDIT . . . . .	73
TITRES SUSCEPTIBLES D'ÉMISSION AUX TERMES DES PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES . . . . .	64	AUTRES COMITÉS DU CONSEIL . . . . .	75
ÉNONCÉ RELATIF AUX PRATIQUES DE GOUVERNANCE . . . . .	65	Comité des réserves . . . . .	75
Objectifs d'Encana . . . . .	65	Comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité (le « comité REESS ») . . . . .	75
		ÉVALUATIONS DU CONSEIL . . . . .	75
		DOCUMENTS ESSENTIELS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE . . . . .	75
		AUTRES QUESTIONS . . . . .	76
		PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES . . . . .	76
		RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES . . . . .	76
		QUESTIONS ET AUTRES DEMANDES D'AIDE . . . . .	76
		APPROBATION DES ADMINISTRATEURS . . . . .	76
		ANNEXE A . . . . .	A-1
		AVIS RELATIF AUX DONNÉES SUR LES RÉSERVES ET AUTRES INFORMATIONS CONCERNANT LE PÉTROLE ET LE GAZ . . . . .	A-1
		MESURES NON CONFORMES AUX PCGR . . . . .	A-1
		ANNEXE B . . . . .	B-1
		MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION . . . . .	B-1

# ENCANA CORPORATION

## AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

LES PORTEURS D' ACTIONS ORDINAIRES D' ENÇANA CORPORATION SONT INVITÉS À NOTRE ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES (L'« ASSEMBLÉE »)

### DATE

Le mardi 23 avril 2013  
14 h (heure de Calgary)

### ENDROIT

Salle de bal Spectrum du Hotel Arts  
119 - 12 Avenue S.W.  
Calgary (Alberta) Canada

### BUTS DE L'ASSEMBLÉE

L'assemblée est tenue aux fins suivantes :

1. la présentation des états financiers consolidés et du rapport de l'auditeur pour l'exercice clos le 31 décembre 2012;
2. l'élection des administrateurs;
3. la nomination de l'auditeur pour l'exercice suivant et l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer la rémunération de l'auditeur;
4. la tenue d'un vote consultatif à caractère non obligatoire approuvant la politique de la société sur la rémunération de la haute direction, ainsi qu'il est indiqué dans la circulaire d'information ci-jointe;
5. l'examen, et s'il est jugé à-propos, l'adoption d'une résolution ordinaire confirmant le régime de droits des actionnaires, tel qu'il est décrit dans la circulaire d'information ci-jointe;
6. l'examen de toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci.

### QUI A LE DROIT DE VOTER

Vous avez le droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée et de voter à l'assemblée, ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, si vous étiez un porteur d'actions ordinaires d'Encana Corporation (les « actions ordinaires ») à la fermeture des bureaux le 4 mars 2013.

### VOTRE VOTE EST IMPORTANT

À titre d'actionnaire, il est très important que vous lisiez le présent jeu de documents et que vous exerciez ensuite les droits de vote afférents à vos actions, soit en personne soit par fondé de pouvoir, à l'assemblée. Pour que les procurations puissent être utilisées à l'assemblée, notre agent chargé de la tenue des registres et agent des transferts, Compagnie Trust CIBC Mellon, a/s de Société canadienne de transfert d'actions au Canada, doit recevoir les procurations au 600 The Dome Tower, 333 - 7 Avenue S.W., Calgary (Alberta) Canada T2P 2Z1 d'ici 14 h (heure de Calgary) le 19 avril 2013 ou, si l'assemblée a été ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée.

La circulaire d'information ci-jointe vous renseigne davantage sur la façon d'exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires. Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec notre agent de sollicitation de procurations, CST Phoenix Advisors (« Phoenix »), au numéro sans frais en Amérique du Nord, 1-800-926-4985, ou par courriel à [inquiries@phoenixadvisorscst.com](mailto:inquiries@phoenixadvisorscst.com).

### IDENTIFICATION, PARTICIPATION À L'ASSEMBLÉE ET WEBDIFFUSION

Les actionnaires, les fondés de pouvoir nommés en bonne et due forme et les invités inscrits peuvent être priés de présenter une pièce d'identité gouvernementale ou autre pièce d'identité adéquate avant d'être autorisés à participer à l'assemblée.

Les personnes qui ne sont pas des actionnaires ou des fondés de pouvoir dûment nommés qui souhaitent assister à l'assemblée à titre d'invitées devraient demander la permission avant l'assemblée par courriel adressé à [investor.relations@encana.com](mailto:investor.relations@encana.com) ou par lettre envoyée par la poste à Investor Relations, Suite 4400, 500 Centre Street S.E., P.O. Box 2850, Calgary (Alberta) T2P 2S5.

Seuls les actionnaires et les fondés de pouvoir nommés en bonne et due forme ont le droit de voter et de participer aux questions soumises à l'assemblée.

Les représentants autorisés de la société peuvent également inspecter les sacs et ont le droit d'exiger qu'aucun sac ne soit amené à l'assemblée.

Une webdiffusion audio en direct de l'assemblée sera disponible sur notre site Web à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com).

Par ordre du conseil d'administration d'Encana Corporation,



Jeffrey G. Paulson  
Vice-président, service du contentieux  
et secrétaire général  
Calgary (Alberta)  
Le 4 mars 2013

# ENCANA CORPORATION

## CIRCULAIRE D'INFORMATION

### RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

La présente circulaire d'information est datée du 28 février 2013 et vous est remise relativement à la sollicitation de procurations, par la direction d'Encana Corporation et en son nom, qui serviront à l'assemblée et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Dans le présent document, les mots « nous », « notre », « nos », « société » et « Encana » renvoient à Encana Corporation. La sollicitation sera effectuée principalement par la poste, mais des procurations peuvent également être sollicitées en personne par des employés et des mandataires d'Encana.

Nous avons retenu les services de Phoenix pour solliciter des procurations pour notre compte au Canada et aux États-Unis en contrepartie d'une rémunération d'environ 35 000 \$ CA, majorée de menues dépenses. Encana prendra en charge tous les frais liés à la sollicitation de procurations.

Si vous avez des questions concernant l'information figurant dans la présente circulaire d'information ou avez besoin d'aide pour remplir le formulaire de procuration, veuillez appeler Phoenix au numéro 1-800-926-4985 (numéro sans frais en Amérique du Nord) ou adresser un courriel à [inquiries@phoenixadvisorscst.com](mailto:inquiries@phoenixadvisorscst.com).

**À moins d'indication contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire d'information sont donnés en date du 28 février 2013 et tous les montants en dollars sont exprimés en dollars canadiens (\$ CA), sauf pour ce qui est des montants en dollars figurant aux rubriques « Rémunération des administrateurs » et « Déclaration de la rémunération de la haute direction », qui sont exprimés en dollars américains (« \$ US ») et sauf indication à l'effet contraire.**

### RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE

**VOTRE VOTE EST IMPORTANT : À TITRE D'ACTIONNAIRE, IL EST TRÈS IMPORTANT QUE VOUS LISIEZ LA PRÉSENTE CIRCULAIRE D'INFORMATION ATTENTIVEMENT ET EXERCIEZ ENSUITE LES DROITS DE VOTE AFFÉRENTS À VOS ACTIONS ORDINAIRES, SOIT PAR FONDÉ DE POUVOIR SOIT EN PERSONNE À L'ASSEMBLÉE.**

#### EXERCICE DU DROIT DE VOTE

Vous pouvez acheminer vos directives de vote de la façon suivante :

1. par la poste;
2. par télécopieur;
3. par téléphone;
4. par Internet;
5. en nommant une autre personne qui assistera à l'assemblée et exercera les droits de vote afférents à vos actions ordinaires en votre nom (un « fondé de pouvoir »).

Vous pouvez autoriser les administrateurs d'Encana qui sont désignés sur le formulaire de procuration à exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires en votre nom à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Un formulaire de procuration est joint au présent jeu de documents.

**Les administrateurs qui sont désignés sur le formulaire de procuration exerceront les droits de vote afférents à vos actions ordinaires en votre nom, à moins que vous ne nommiez quelqu'un d'autre comme votre fondé de pouvoir. Vous avez le droit de nommer un autre fondé de pouvoir. Si vous nommez quelqu'un d'autre, il doit assister à l'assemblée pour exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires.**

Si vous exercez les droits de vote afférents à vos actions ordinaires par procuration, notre agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres, Compagnie Trust CIBC Mellon<sup>1)</sup> (« CIBC Mellon ») ou les autres agents que nous nommons **doivent recevoir votre formulaire de procuration rempli d'ici 14 h (heure de Calgary) le 19 avril 2013** ou, si l'assemblée a été ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée.

Veuillez suivre les directives indiquées ci-après selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit (ou véritable).

1) Société canadienne de transfert d'actions au Canada est l'agent administratif de Compagnie Trust CIBC Mellon.

## Actionnaires inscrits

Vous êtes un actionnaire inscrit si vos actions ordinaires sont immatriculées à votre nom et vous possédez un certificat d'actions matériel (sous format papier).

## Actionnaires non inscrits (ou véritables)

Vous êtes un actionnaire non inscrit si votre maison de courtage de valeurs ou votre courtier en placement, banque, société de fiducie, fiduciaire, prête-nom ou autre intermédiaire détient vos actions ordinaires pour vous (votre « intermédiaire »). Les actionnaires non inscrits n'ont habituellement pas de certificat d'actions matériel (sous format papier) représentant leurs actions ordinaires. Les actionnaires sont pour la plupart non inscrits et, pour la plupart d'entre vous, votre formulaire de directives de vote indique si vous êtes un actionnaire non inscrit.

**Si vous n'êtes pas certain d'être un actionnaire inscrit ou non inscrit (ou véritable), veuillez communiquer avec CIBC Mellon à l'adresse suivante :**

### COMPAGNIE TRUST CIBC MELLON

a/s de Société canadienne de transfert d'actions au Canada  
600 The Dome Tower  
333 - 7 Avenue S.W.  
Calgary (Alberta)  
Canada T2P 2Z1

### TÉLÉPHONE

1-866-580-7145 (numéro sans frais en Amérique du Nord)

1-416-682-3863 (depuis l'extérieur de l'Amérique du Nord)

### TÉLÉCOPIEUR

1-514-985-8843

### INTERNET

[www.canstockta.com](http://www.canstockta.com)

## QUESTIONS SOUMISES À UN VOTE

À l'assemblée, les actionnaires voteront à l'égard :

- de l'élection des administrateurs;
- de la nomination de l'auditeur et de l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer la rémunération de l'auditeur;
- d'un vote consultatif à caractère non obligatoire approuvant la politique de la société sur la rémunération des membres de la haute direction, tel qu'il est décrit dans la présente circulaire d'information;
- de l'approbation de la reconfirmation du régime de droits des actionnaires, tel qu'il est décrit dans la présente circulaire d'information.

Pour que chacune des questions soumises à l'assemblée mentionnées précédemment soit approuvée, elle doit recueillir la majorité simple des voix exprimées (50 pour cent plus une) en personne ou par procuration.

## COMMENT VOTER – ACTIONNAIRES INSCRITS

### A. EN PERSONNE

- Vous n'avez pas besoin de remplir ni de retourner votre formulaire de procuration.
- Avant l'assemblée, inscrivez-vous auprès de CIBC Mellon à l'un des postes d'inscription.

### B. PAR PROCURATION

#### 1. Par la poste

- Remplissez, signez et datez votre formulaire de procuration et retournez-le dans l'enveloppe prévue à cette fin.
- Reportez-vous à la rubrique « Remplir le formulaire de procuration – Actionnaires inscrits » pour obtenir de plus amples renseignements.

## 2. Par télécopieur

- Remplissez, signez et datez votre formulaire de procuration et transmettez-le par télécopieur au numéro 1-866-781-3111 (numéro sans frais en Amérique du Nord) ou au 1-416-368-2502 (depuis l'extérieur de l'Amérique du Nord).
- Reportez-vous à la rubrique « Remplir le formulaire de procuration – Actionnaires inscrits » pour obtenir de plus amples renseignements.

## 3. Par téléphone

- Appelez au 1-866-243-5096 (numéro sans frais en Amérique du Nord) ou au 1-416-682-3863 (depuis l'extérieur de l'Amérique du Nord) à partir d'un téléphone à clavier et suivez les instructions vocales.
- Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle à 12 chiffres qui figure au verso de votre formulaire de procuration.

**Si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer comme fondé de pouvoir quelqu'un d'autre que les personnes désignées sur votre formulaire de procuration.**

## 4. Par Internet

- Allez à l'adresse [www.proxypush.ca/eca](http://www.proxypush.ca/eca) et suivez les instructions à l'écran.
- Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle à 12 chiffres qui figure au verso de votre formulaire de procuration.

## 5. En nommant une autre personne comme fondé de pouvoir qui ira à l'assemblée et y exercera les droits de vote afférents à vos actions ordinaires en votre nom

- Le fondé de pouvoir n'a pas besoin d'être un actionnaire.
- Écrivez le nom de la personne que vous nommez votre fondé de pouvoir dans l'espace prévu à cette fin sur votre formulaire de procuration. Signez et datez le formulaire de procuration et retournez-le dans l'enveloppe prévue à cette fin.
- Assurez-vous que la personne que vous nommez sait qu'elle a été nommée et qu'elle assiste à l'assemblée.
- À l'assemblée, votre fondé de pouvoir devra s'inscrire auprès de CIBC Mellon à l'un des postes d'inscription.

### **Remplir le formulaire de procuration – Actionnaires inscrits**

Votre choix peut être de « voter pour » ou de « s'abstenir de voter » quant aux questions suivantes :

- l'élection des personnes candidates à titre d'administrateurs;
- la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., comptables agréés, à titre d'auditeur et l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer la rémunération de l'auditeur.

Vous pouvez choisir de « voter pour » ou de « voter contre » quant aux questions suivantes :

- un vote consultatif à caractère non obligatoire approuvant la politique de la société sur la rémunération de la haute direction, tel qu'il est décrit dans la présente circulaire d'information;
- l'approbation de la reconfirmation du régime de droits des actionnaires, tel qu'il est décrit dans la présente circulaire d'information.

Indiquez vos directives de vote, signez et datez votre formulaire de procuration et retournez-le dans l'enveloppe prévue à cette fin afin qu'il soit reçu d'ici 14 h (heure de Calgary) le 19 avril 2013 ou, si l'assemblée a été ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée.

Lorsque vous signez le formulaire de procuration, vous autorisez les personnes désignées David P. O'Brien et Clayton H. Woitas, qui sont des administrateurs d'Encana, à agir en tant que votre fondé de pouvoir et à exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires pour ou contre ou à s'abstenir de les exercer, conformément à vos directives, à l'occasion de tout vote ou scrutin qui peut être demandé à l'assemblée. Si vous précisez un choix en ce qui concerne une question à l'ordre du jour à l'assemblée, les droits de vote afférents à vos actions ordinaires seront exercés en



conséquence. **Si vous retournez votre formulaire de procuration et n'indiquez pas comment vous souhaitez faire exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires, votre vote sera exprimé comme suit :**

- **POUR l'élection des candidats à l'élection aux postes d'administrateurs;**
- **POUR la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., comptables agréés, à titre d'auditeur et l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer la rémunération de l'auditeur;**
- **POUR l'approbation, par voie d'un vote consultatif non obligatoire, de la politique de la société sur la rémunération de la haute direction, tel qu'il est décrit dans la présente circulaire d'information;**
- **POUR l'approbation de la reconfirmation du régime de droits des actionnaires, tel qu'il est décrit dans la présente circulaire d'information.**

**Votre fondé de pouvoir exercera les droits de vote afférents à vos actions ordinaires comme il le juge approprié quant à toute autre question, y compris les modifications qui peuvent être apportées aux questions ou les questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée et à l'égard desquelles vous êtes habile à voter.**

Si vous nommez quelqu'un d'autre pour exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires en votre nom à l'assemblée, écrivez le nom de la personne qui votera pour vous dans l'espace prévu à cette fin. Si vous remplissez votre procuration sur Internet, veuillez suivre les instructions sur le site Web sur la façon de nommer un fondé de pouvoir. **Si vous ne précisez pas comment vous souhaitez que les droits de vote afférents à vos actions ordinaires soient exercés, votre fondé de pouvoir les exercera comme il le juge approprié quant à chaque point et à toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée et pour lesquels vous êtes habile à voter.**

Si vous êtes une personne physique et un actionnaire, vous (ou votre mandataire autorisé) devez signer le formulaire de procuration. Si l'actionnaire est une société ou une autre personne morale, un dirigeant ou un mandataire autorisé doit le signer.

Si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration, veuillez communiquer avec Phoenix au numéro 1-800-926-4985 (sans frais en Amérique du Nord) ou en adressant un courriel à [inquiries@phoenixadvisorscst.com](mailto:inquiries@phoenixadvisorscst.com).

#### **Modification de votre vote – actionnaires inscrits**

Vous pouvez modifier votre vote par procuration de la façon suivante :

- en remplissant un formulaire de procuration portant une date ultérieure à celui que vous avez déjà soumis et en le transmettant par la poste ou par télécopieur à CIBC Mellon pour que cette dernière le reçoive avant 14 h (heure de Calgary) le 19 avril 2013 ou, si l'assemblée a été ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée;
- en votant encore une fois par téléphone ou par Internet avant 14 h (heure de Calgary) le 19 avril 2013 ou, si l'assemblée a été ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée.

Vous pouvez révoquer votre vote fait par procuration de la façon suivante :

- en votant en personne à l'assemblée, à condition d'avoir déjà envoyé ou donné un avis de révocation par écrit comme il est indiqué ci-dessous;
- en transmettant un avis de révocation rédigé par vous ou votre mandataire autorisé à CIBC Mellon pour qu'elle le reçoive avant la fermeture des bureaux (heure de Calgary) le 22 avril 2013 ou, si l'assemblée a été ajournée, le jour ouvrable précédant immédiatement le jour de la reprise de l'assemblée;
- en donnant un avis de révocation rédigé par vous ou votre mandataire autorisé au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci après un ajournement.

#### **COMMENT VOTER – ACTIONNAIRES NON INSCRITS (OU VÉRITABLES)**

##### **A. EN PERSONNE**

- Nous n'avons pas accès aux noms ni aux avoirs en actions de nos actionnaires non inscrits. **À titre d'actionnaire non inscrit, si vous souhaitez que les droits de vote afférents à vos actions ordinaires soient exercés en personne à l'assemblée, vous devez nommer un fondé de pouvoir qui assistera à l'assemblée.** Vous pouvez vous nommer, ou nommer quelqu'un d'autre, comme fondé de pouvoir en écrivant votre nom, ou le nom d'une autre personne, en lettres moulées dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de directives de vote reçu de votre intermédiaire et en le présentant en suivant les directives. Vos directives de vote, y compris la nomination de votre fondé de pouvoir, doivent être reçues au moins un jour ouvrable avant le



19 avril 2013 pour que CIBC Mellon les reçoive d'ici 14 h (heure de Calgary) le 19 avril 2013 ou, si l'assemblée a été ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée.

- Le jour de l'assemblée, les fondés de pouvoir doivent s'inscrire auprès de CIBC Mellon à l'un des postes d'inscription.

## **B. PAR PROCURATION**

- Votre intermédiaire est tenu de demander vos directives de vote avant l'assemblée. Veuillez communiquer avec lui si vous n'avez pas reçu un formulaire de directives de vote ou un formulaire de procuration avec le présent jeu de documents.
- Dans la plupart des cas, vous recevrez de votre intermédiaire un formulaire de directives de vote vous permettant de donner vos directives de vote par téléphone, par Internet ou par la poste. Si vous souhaitez donner vos directives de vote par Internet, allez sur le site [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com) et suivez les instructions en utilisant votre numéro de contrôle à 12 chiffres, qui figure sur votre formulaire de directives de vote.
- Ou encore, vous pouvez recevoir de votre intermédiaire un formulaire de directives de vote :
  - que vous devez remplir et retourner de la façon indiquée dans les directives fournies;
  - qui a été autorisé au préalable par votre intermédiaire et que vous devez remplir, dater, signer et retourner à CIBC Mellon par la poste ou par télécopieur.

### **Modification de votre vote – actionnaires non inscrits**

Vous pouvez modifier vos directives de vote en communiquant avec votre intermédiaire conformément à ses directives.

### **COMMENT LES VOTES SONT COMPTÉS**

Chaque actionnaire a droit à une voix pour chaque action ordinaire qu'il détenait au 4 mars 2013 quant à toutes les questions dont l'assemblée devrait être saisie. Au 28 février 2013, environ 736 327 987 actions ordinaires étaient émises et en circulation.

CIBC Mellon fait le décompte des voix et les totalise et elle le fait en toute indépendance d'Encana pour s'assurer que le vote de chacun des actionnaires demeure confidentiel. CIBC Mellon n'adresse les formulaires de procuration à Encana que dans les cas suivants :

- il est clair que l'actionnaire souhaite communiquer avec la direction;
- la validité de la procuration est remise en question;
- la loi l'exige.

Au 28 février 2013, à la connaissance des administrateurs et des dirigeants d'Encana, aucune personne physique ou morale n'était propriétaire véritable, directement ou indirectement, d'actions ordinaires comportant plus de dix (10) pour cent des droits de vote afférents aux actions ordinaires ni n'exerçait, directement ou indirectement, une emprise sur de telles actions ordinaires.

## SURVOL DE LA GOUVERNANCE – 2012

La présente circulaire d'information renferme un exposé complet du cadre et des pratiques de gouvernance d'Encana. Pour aider nos parties prenantes à comprendre notre cadre et nos pratiques de gouvernance, nous faisons ci-après un survol de la gouvernance pour l'exercice clos le 31 décembre 2012. Veuillez vous reporter à la rubrique « Énoncés relatifs aux pratiques de gouvernance » aux pages 65 à 75 pour obtenir de plus amples informations sur les pratiques de gouvernance d'Encana.

<b>Structure du conseil</b>	<b>Rémunération</b>
Aucun administrateur n'a assisté à moins de 75 pour cent des réunions du conseil	La société a émis des attributions incitatives fondées sur des capitaux propres, mais toute modification du prix des options sur actions / droits à la plus-value d'actions (« DPVA ») nécessite l'approbation à la fois du conseil d'administration et de nos actionnaires
Les administrateurs sont élus individuellement	La société n'a pas modifié le prix d'options sur nouveaux titres ni ne les a échangées contre des actions, des options ou des espèces sans l'approbation des actionnaires au cours des trois dernières années
Le président du conseil d'administration est considéré comme un administrateur indépendant	Les administrateurs qui ne sont pas des employés ne participent pas aux plans fondés sur des capitaux propres
90 pour cent des membres du conseil d'administration sont considérés comme indépendants	La société communique toute l'information sur la mesure du rendement pour ce qui est de la rémunération variable à court terme qu'elle verse à ses membres de la haute direction
Le conseil d'administration et chaque administrateur individuel font l'objet d'une évaluation de rendement annuelle	Le multiple du salaire et de la prime prévu dans la convention d'indemnité de cessation conclue à l'égard de l'ancien chef de la direction (au moment d'un changement de contrôle donnant lieu à une cessation d'emploi) représente deux années
100 pour cent des membres du comité de candidatures et de gouvernance sont considérés comme indépendants <sup>2)</sup>	Les unités d'actions attribuées en fonction de la performance des membres de la haute direction se fondent sur les cibles de rendement qui sont communiquées
100 pour cent des membres du comité des ressources humaines et de la rémunération sont considérés comme indépendants	La société a émis des options sur actions ou des DPVA à ses membres de la haute direction ayant un délai d'acquisition de 36 mois
100 pour cent des membres du comité d'audit sont considérés comme indépendants	La société a émis à ses membres de la haute direction des unités d'actions incessibles ayant un délai d'acquisition de 36 mois
<b>Droits des actionnaires</b>	<b>Audit</b>
Tous les administrateurs sont élus annuellement	Les honoraires non liés à la vérification représentent 12,78 pour cent du total des honoraires versés à l'auditeur indépendant
La proportion des actions sans droit de vote par rapport au capital-actions est de 0 pour cent	L'auditeur indépendant a rendu une opinion sans réserve au cours du dernier exercice
La société a une norme d'élection à la pluralité des votes assortie d'une politique de démission des administrateurs	La société n'a pas retraité ses états financiers au cours des deux derniers exercices
Le quorum à l'assemblée des actionnaires est d'au moins 2 personnes représentant au moins 25 pour cent des actions	La société n'a pas déposé de l'information financière en retard au cours des deux derniers exercices
La société a une structure du capital-actions d'une seule catégorie	Les organismes de réglementation des valeurs mobilières n'ont pris aucune mesure d'application de la loi contre la société au cours des deux derniers exercices
Tous les porteurs d'actions ordinaires ont le droit de voter à l'égard de tous les administrateurs candidats à l'élection	La société n'a pas communiqué de faiblesse importante de ses contrôles internes au cours des deux derniers exercices
Le conseil d'administration n'a ignoré aucune proposition d'actionnaires soutenue par la majorité des actionnaires	

2) En 2012, notre président et chef de la direction par intérim actuel, M. Clayton Woitas, qui était membre du comité de candidatures et de gouvernance, était considéré comme indépendant.

## BUTS DE L'ASSEMBLÉE

### ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés d'Encana pour l'exercice clos le 31 décembre 2012 et le rapport de l'auditeur connexe seront présentés à l'assemblée. Les états financiers consolidés, le rapport de l'auditeur connexe et le rapport de gestion se trouvent dans le rapport annuel de 2012 qu'il est possible de consulter sur notre site Web à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com) et qui est transmis par la poste aux actionnaires inscrits et aux actionnaires non inscrits qui ont demandé à le recevoir.

### ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Selon les statuts d'Encana, le conseil est formé d'un minimum de 8 administrateurs et d'un maximum de 17 administrateurs. Il y a actuellement 10 administrateurs. Le conseil d'administration d'Encana (le « conseil » ou le « conseil d'administration ») a fixé à 9 le nombre d'administrateurs devant être élus à l'assemblée. À l'assemblée, les actionnaires seront priés d'élire à titre d'administrateurs les 9 candidats énumérés dans le tableau suivant, pour un mandat qui prendra fin à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou lorsque leur remplaçant respectif aura été dûment élu ou nommé. À l'exception de M. Brian G. Shaw, tous les candidats proposés ont été dûment élus aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires qui s'est tenue le 25 avril 2012 pour un mandat prenant fin à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

#### Vote majoritaire

Le conseil a une politique qui exige qu'un administrateur remette sa démission s'il reçoit plus de voix d'abstention que de voix en sa faveur à toute assemblée où les actionnaires votent sur l'élection incontestée des administrateurs. Le comité de candidatures et de gouvernance de la société (le « comité CG ») étudiera une telle démission et fera une recommandation au conseil. En l'absence de circonstances particulières, il est prévu que le conseil acceptera la démission tout en s'assurant d'une transition ordonnée. L'administrateur ne participera à aucune délibération de comité ou du conseil portant sur son offre de démission. Il est prévu que le conseil d'administration prendra sa décision d'accepter ou de rejeter la démission dans les quatre-vingt-dix (90) jours. Le conseil peut combler la vacance en conformité avec les règlements d'Encana et les lois sur les sociétés par actions applicables.

#### Candidats à l'élection

Le tableau suivant donne le nom, l'âge et la ville de résidence de chaque candidat proposé à l'élection au poste d'administrateur d'Encana, les comités dont il est membre, son taux d'assiduité aux réunions du conseil et des comités en 2012, l'année à laquelle il est devenu administrateur d'Encana ou d'une société remplacée par Encana, ses occupations actuelles, de brèves notes biographiques et ses domaines de compétence ainsi que le nombre et la valeur marchande d'actions ordinaires d'Encana et d'unités d'actions différées (« UAD ») que chaque candidat détenait, directement ou indirectement, ou sur lesquelles il exerçait une emprise, directement ou indirectement, au 28 février 2013 et au 28 février 2012.

## Peter A. Dea



Denver (Colorado) É.-U.  
Âge : 59  
Administrateur depuis 2010  
Indépendant

*M. Dea compte 30 ans d'expérience en matière d'exploration et de la production de pétrole et de gaz et de participation aux politiques d'énergie nationales et d'État dont il fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana.*

M. Dea est président et chef de la direction de Cirque Resources LP (société pétrolière et gazière fermée) depuis mai 2007. De novembre 2001 à août 2006, il a occupé le poste de président et chef de la direction et a été administrateur de Western Gas Resources, Inc. (société de gaz naturel ouverte qui a été vendue en 2006 en contrepartie d'environ 5,3 milliards de dollars américains). En novembre 1993, il est entré au service de Barrett Resources Corporation (société de gaz naturel ouverte qui a été vendue en 2001 en contrepartie d'environ 2,7 milliards de dollars américains) où il a exercé les fonctions de chef de la direction et d'administrateur à compter de novembre 1999 et de président du conseil entre février 2000 et août 2001; auparavant, il a occupé plusieurs postes de gestion et au service de géologie auprès d'Exxon Company, U.S.A. (société pétrolière et gazière ouverte).

### Domaines de compétence

- Énergie, pétrole et gaz naturel
- Politique énergétique
- Études supérieures

### Études

- Baccalauréat ès arts en géologie (Western State Colorado University)
- Maîtrise ès sciences en géologie (University of Montana)
- Programme de perfectionnement des cadres (Harvard Business School)

### Poste d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- Western Gas Resources Inc.

### Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Administrateur, Museum of Nature and Science de Denver
- Administrateur, Alliance for Choice in Education
- Administrateur, Western Energy Alliance

### Prix et réalisations

- Nommé « Wildcatter of the Year » pour 2010 par l'Independent Petroleum Association of Mountain States
- Intrônisé au Rocky Mountain Oil & Gas Hall of Fame en 2009
- Géologue accrédité

Membre du conseil et de comités en 2012	Total des présences en 2012		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>5)</sup>
			Année	Actions ordinaires (n <sup>bres</sup> ) <sup>1)</sup>	UAD (n <sup>bres</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>2)3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>1)2)4)</sup>	
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	2013	135	42 100 780 955 \$	783 459 \$	30 000 actions/ UAD (556 500 \$)
Comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité	3 de 3	100 %	2012	135	30 880 617 909 \$	620 610 \$	
Comité des réserves	2 de 3	67 %					

## Claire S. Farley



Houston (Texas) É.-U.  
Âge : 54  
Administratrice depuis 2008  
Indépendante

*M<sup>me</sup> Farley compte plus de 30 ans d'expertise dans l'exploration et le développement du pétrole et de gaz et en matière de conseils dont elle fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana.*

M<sup>me</sup> Farley est membre de KKR Management LLC, le commandité de KKR & Co. depuis décembre 2012. Avant d'entrer au service de KKR & Co., elle a cofondé RPM Energy LLC (société fermée d'exploration et de développement du pétrole et du gaz) créée en septembre 2010. M<sup>me</sup> Farley est également administratrice de FMC Technologies, Inc. (société mondiale de matériel et de services pétroliers et gaziers dotée d'une capitalisation boursière d'environ 11 milliards de dollars américains). Elle a été directrice-conseil de Jefferies Randall & Dewey (entreprise fermée mondiale d'experts-conseils de l'industrie du pétrole, du gaz et de l'énergie) et a été coprésidente de Jefferies Randall & Dewey de février 2005 à août 2008 et chef de la direction de Randall & Dewey (experts-conseils des opérations sur actifs pétroliers et gaziers) de septembre 2002 à février 2005 lorsque Randall & Dewey est devenue le groupe de services bancaires d'investissement dans le pétrole et le gaz de Jefferies & Company, Inc. Elle a également été associée directrice de Castex Energy Partners (société en commandite fermée d'exploration et de production ayant des actifs dans le sud de la Louisiane) d'août 2008 à janvier 2009. M<sup>me</sup> Farley a passé 18 ans (de 1981 à 1999) au service de Texaco, Inc. où elle a occupé les fonctions de chef de la direction de HydroTexaco, de présidente de sa division de production nord-américaine et de présidente de l'exploration et des nouvelles entreprises à risque mondiales. Elle a également occupé le poste de chef de la direction de deux jeunes entreprises de démarrage : Intelligent Diagnostics Corporation (d'octobre 1999 à janvier 2001) et Trade-Ranger Inc. (de janvier 2001 à mai 2002).

### Domaines de compétence

- Activités d'exploration et de production de pétrole et de gaz
- Placement dans le pétrole et le gaz
- Fusions, acquisitions et dessaisissements dans le domaine du pétrole et du gaz

### Études

- Baccalauréat ès sciences en géologie (Emory University)

### Poste d'administratrice de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- FMC Technologies, Inc.

Membre du conseil et de comités en 2012	Total des présences en 2012		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>5)</sup>
			Année	Actions ordinaires (n <sup>bres</sup> ) <sup>1)</sup>	UAD (n <sup>bres</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>2)3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>1)2)4)</sup>	
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	2013	0	64 295 1 192 672 \$	1 192 672 \$	30 000 actions/ UAD (556 500 \$)
Comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité	3 de 3	100 %	2012	0	52 231 1 045 142 \$	1 045 142 \$	
Comité de candidatures et de gouvernance	4 de 4	100 %					
Comité des réserves – présidente	3 de 3	100 %					

## Fred J. Fowler



Houston (Texas) É.-U.  
 Âge : 66  
 Administrateur depuis 2010  
 Indépendant

*M. Fowler compte une vaste expérience du traitement et du transport de liquides de gaz naturel et du gaz naturel dont il fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana.*

M. Fowler est un administrateur de sociétés. Il est président du conseil d'administration de Spectra Energy Partners, LP (entité ouverte exploitant des pipelines de gaz naturel et des installations de stockage, dotée d'une capitalisation boursière d'environ 3,6 milliards de dollars américains) depuis octobre 2008. M. Fowler est un administrateur de PG&E Corporation (une société de services publics ouverte qui fournit du gaz naturel et de l'électricité, dotée d'une capitalisation boursière d'environ 18 milliards de dollars). Il a été président et chef de la direction de Spectra Energy Corp. (société de collecte, de traitement et de transport de gaz naturel sur conduites principales dotée d'une capitalisation boursière en 2008 d'environ 16,2 milliards de dollars américains) de décembre 2006 à décembre 2008 et y a exercé les fonctions d'administrateur de décembre 2006 à mai 2009. Il a été président et chef de la direction de Duke Energy Gas Transmission, LLC (filiale de Duke Energy Corporation) d'avril 2006 à décembre 2006. A compter de juin 1997, il a occupé divers postes de direction chez Duke Energy Corporation (société pétrolière et gazière ouverte dotée en 2006 d'une capitalisation boursière d'environ 36 milliards de dollars américains), dont celui de président et chef de l'exploitation de novembre 2002 à avril 2006.

### Domaines de compétence

- Énergie, pétrole et gaz naturel, liquides de gaz naturel
- Traitement et transport du gaz naturel
- Gouvernance d'entreprise

### Études

- Baccalauréat en finances (Oklahoma State University)

### Poste d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- Spectra Energy Corp.
- Spectra Energy Partners, LP
- DCP Midstream Partners, LP
- PG&E Corporation

Membre du conseil et de comités en 2012	Total des présences en 2012		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>5)</sup>
			Année	Actions ordinaires (n <sup>b</sup> ) <sup>1)</sup>	UAD (n <sup>b</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>2)3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>1)2)4)</sup>	
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	2013	2 000	42 171 782 272 \$	819 372 \$	30 000 actions/ UAD (556 500 \$)
Comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité	3 de 3	100 %	2012	2 000	30 948 619 269 \$	659 289 \$	
Comité des ressources humaines et de la rémunération	5 de 5	100 %					

## Suzanne P. Nimocks



Houston (Texas) É.-U.  
 Âge : 53  
 Administratrice depuis 2010  
 Indépendante

*M<sup>me</sup> Nimocks compte une expertise en stratégie et en gestion des risques dans le secteur de l'énergie dont elle fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana.*

M<sup>me</sup> Nimocks est une administratrice de sociétés. Elle est administratrice de Rowan Companies plc (société ouverte internationale de services de forage à forfait dotée d'une capitalisation boursière d'environ 4,3 milliards de dollars américains), d'ArcelorMittal (principale société ouverte mondiale de fabrication d'acier dotée d'une capitalisation boursière d'environ 29,6 milliards de dollars américains) et d'Owens Corning (un producteur mondial de premier plan de matériaux de construction résidentielle et commerciale doté d'une capitalisation boursière d'environ 5 milliards de dollars américains). Elle a été directrice (associée principale) chez McKinsey & Company (cabinet fermé mondial d'experts-conseils en gestion) de juin 1999 à mars 2010 et a exercé diverses autres fonctions auprès du cabinet depuis 1989, dont celle, à l'échelle mondiale, de chef des pratiques du pétrole, de l'électricité et du gaz naturel, de l'organisation, et de la gestion des risques du cabinet, en tant que membre des comités du personnel à l'échelle mondiale du cabinet pendant de nombreuses années et en tant que directrice du bureau de Houston pendant huit ans.

### Domaines de compétence

- Affaires énergétiques internationales
- Stratégie
- Gestion des risques

### Études

- Baccalauréat ès arts en économie (avec distinction) (Tufts University)
- Maîtrise en administration des affaires (Harvard Graduate School of Business)

### Poste d'administratrice de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- Rowan Companies plc
- ArcelorMittal
- Owens Corning

### Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Administratrice, Houston Zoo Inc.

Membre du conseil et de comités en 2012	Total des présences en 2012		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>5)</sup>
			Année	Actions ordinaires (n <sup>b</sup> ) <sup>1)</sup>	UAD (n <sup>b</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>2)3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>1)2)4)</sup>	
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	2013	0	42 171 782 272 \$	782 272 \$	30 000 actions/ UAD (556 500 \$)
Comité d'audit	5 de 5	100 %	2012	0	30 948 619 269 \$	619 269 \$	
Comité des ressources humaines et de la rémunération – présidente	5 de 5	100 %					

## David P. O'Brien, O.C.



Calgary (Alberta) Canada  
 Âge : 71  
 Administrateur depuis 1990  
 Indépendant

*M. O'Brien, à titre de président du conseil d'Encana, fait bénéficier celui-ci de ses vastes connaissances du secteur pétrolier, du domaine des affaires et des aspects de la gouvernance.*

M. O'Brien est président du conseil d'Encana et président du conseil de la Banque Royale du Canada (la plus importante banque du Canada en termes d'actifs et de capitalisation boursière). Il est administrateur d'Enerplus Corporation (société d'énergie ouverte dotée d'une capitalisation boursière estimative d'environ 2,7 milliards de dollars américains). Il est également administrateur d'autres sociétés fermées liées à l'énergie. Auparavant, il a été président du conseil à partir de 1990 et chef de la direction par intérim de PanCanadian Energy Corporation d'octobre 2001 à avril 2002 lorsque celle-ci a fusionné avec Alberta Energy Company Ltd. pour former Encana. Il a été président du conseil, président et chef de la direction de Canadien Pacifique Limitée (société dans les domaines de l'énergie, des hôtels et du transport) de mai 1996 à octobre 2001.

### Domaines de compétence

- Énergie, pétrole et gaz naturel
- Services financiers
- Commerce et droit à l'échelle internationale

### Études

- Baccalauréat en droit civil (Université McGill)
- Baccalauréat ès arts (avec mention) en économie (Collège Loyola)

### Poste d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- Enerplus Corporation
- Molson Coors Brewing Company
- Banque Royale du Canada
- TransCanada Corporation

### Prix et réalisations

- Officier de l'Ordre du Canada
- Doctorat honorifique en droit civil (Université Bishops)
- Baccalauréat honorifique en commerce appliqué et d'entrepreneuriat (international) (Mount Royal University)
- Doctorat en droit honorifique (University of Calgary)

Membre du conseil et de comités en 2012	Total des présences en 2012 <sup>(5)</sup>		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>(5)</sup>
			Année	Actions ordinaires (n <sup>bres</sup> ) <sup>(1)</sup>	UAD (n <sup>bres</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>(2)(3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>(1)(2)(4)</sup>	
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	2013	35 722	157 535 2 922 274 \$	3 584 917 \$	30 000 actions/ UAD (556 500 \$)
Comité de candidatures et de gouvernance – président	4 de 4	100 %	2012	35 722	138 181 2 765 002 \$	3 479 799 \$	

## Jane L. Peverett



West Vancouver  
 (Colombie-Britannique) Canada  
 Âge : 54  
 Administratrice depuis 2003  
 Indépendante

*M<sup>me</sup> Peverett bénéficie de son expérience comme chef de la direction de sociétés de services publics de gaz et d'électricité dans son rôle de membre du conseil d'administration d'Encana.*

M<sup>me</sup> Peverett est une administratrice de sociétés. Elle est administratrice de Northwest Natural Gas Company (société ouverte de distribution de gaz naturel dotée d'une capitalisation boursière d'environ 1,2 milliard de dollars américains), de la Banque Canadienne Impériale de Commerce (l'une des plus importantes banques du Canada), de la B.C. Ferry Authority et d'Associated Electric & Gas Insurance Services Limited (une société fermée d'assurance mutuelle). M<sup>me</sup> Peverett a été présidente et chef de la direction de BC Transmission Corporation (transport d'électricité) d'avril 2005 à janvier 2009 et était auparavant vice-présidente des services d'entreprise et chef des finances (à partir de juin 2003). Elle a été présidente de Union Gas Limited (société de stockage, de transport et de distribution de gaz naturel) d'avril 2002 à mai 2003, où elle a aussi été présidente et chef de la direction d'avril 2001 à avril 2002, vice-présidente principale des ventes et de la commercialisation de juin 2000 à avril 2001 et chef des finances de mars 1999 à juin 2000.

### Domaines de compétence

- Énergie, pétrole et gaz naturel
- Services financiers
- Services publics

### Études

- Baccalauréat en commerce (McMaster University)
- Maîtrise en administration des affaires (Queen's University)
- Comptable en management accréditée
- Programme de perfectionnement des administrateurs de l'Institut des administrateurs de sociétés

### Poste d'administratrice de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- Banque Canadienne Impériale de Commerce
- Northwest Natural Gas Company

### Prix et réalisations

- Certificat d'analyste en valeurs mobilières canadien
- Fellow, comptable en management accréditée

### Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Administratrice, Centraide de Vancouver

Membre du conseil et de comités en 2012	Total des présences en 2012		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>(5)</sup>
			Année	Actions ordinaires (n <sup>bres</sup> ) <sup>(1)</sup>	UAD (n <sup>bres</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>(2)(3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>(1)(2)(4)</sup>	
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	2013	0	122 023 2 263 527 \$	2 263 527 \$	30 000 actions/ UAD (556 500 \$)
Comité d'audit – présidente	5 de 5	100 %	2012	0	107 764 2 156 358 \$	2 156 358 \$	
Comité de candidatures et de gouvernance	4 de 4	100 %					
Comité des réserves	3 de 3	100 %					



## Brian G. Shaw



Toronto (Ontario) Canada  
 Âge : 59  
 Administrateur depuis 2013  
 Indépendant

*M. Shaw compte une expérience à titre de cadre en matière de services financiers dont il tire parti en tant que membre du conseil d'administration d'Encana.*

M. Shaw est un administrateur de sociétés. Il est un cadre chevronné de l'industrie des services financiers, son expertise porte en particulier sur les marchés financiers et les activités d'investissement, et est conseiller auprès de particuliers et de sociétés investisseurs. M. Shaw est un ancien cadre de Marchés mondiaux CIBC inc. (et de l'entreprise qui l'a précédée, Wood Gundy) où il a travaillé pendant 23 ans. Il a été président du conseil et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC inc. de 2005 à 2008 et, auparavant, il a géré la division des actions mondiales pendant un certain nombre d'années. M. Shaw est actuellement administrateur de Patheon Inc. (une entreprise ouverte de premier plan fournissant des services de mise au point et de fabrication de médicaments dotée d'une capitalisation boursière d'environ 458 millions de dollars canadiens), de Banque Manuvie du Canada (une banque fermée) et de Société de fiducie Manuvie (une société de fiducie fermée).

### Domaines de compétence

- Marchés financiers et placement
- Services financiers

### Études

- Baccalauréat en commerce (University of Alberta)
- Maîtrise en administration des affaires (University of Alberta)
- Analyste financier agréé

### Poste d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- Patheon Inc.

### Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Membre de la CFA Society Toronto
- Président du comité de gouvernance de TMX IP

Membre du conseil et de comités en 2012	Total des présences en 2012		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>5)</sup>
			Année	Actions ordinaires (n <sup>bres</sup> ) <sup>1)</sup>	UAD (n <sup>bres</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>2)3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>1)2)4)</sup>	
Conseil	s.o.	s.o.	2013	0	10 000 185 500 \$	185 500 \$	30 000 actions/ UAD (556 500 \$)
			2012	s.o.	s.o.	s.o.	

## Bruce G. Waterman



Calgary (Alberta) Canada  
 Âge : 62  
 Administrateur depuis 2010  
 Indépendant

*M. Waterman a une vaste expérience dans les secteurs de l'énergie, des finances, de l'expansion des affaires et des relations avec les gouvernements dont il fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana.*

M. Waterman est un administrateur de sociétés. En janvier 2013, il a pris sa retraite d'Agrium Inc. (société ouverte de fournitures agricoles dotée d'une capitalisation boursière d'environ 17,1 milliards de dollars américains) où il était vice-président directeur après avoir occupé des postes de cadre en tant que chef des finances ainsi que dans les domaines de l'expansion d'entreprise et de la stratégie depuis avril 2000. M. Waterman est administrateur d'Irving Oil Limited (une société pétrolière et gazière fermée). M. Waterman a été vice-président et chef des finances de la Société d'énergie Talisman Inc. (société pétrolière et gazière ouverte) de janvier 1996 à avril 2000. Il possède aussi des connaissances techniques poussées en exploration et en production pétrolière et gazière, par ses 15 années (de 1981 à 1996) chez Amoco Corporation, y compris Dome Petroleum Limited, société l'ayant précédée. Chez Amoco (société mondiale de produits chimiques, de pétrole et de gaz qui a fusionné avec British Petroleum en 1998), il a occupé diverses fonctions en finances, en comptabilité et en expansion d'entreprise.

### Domaines de compétence

- Énergie, pétrole et gaz naturel
- Finances et comptabilité
- Expansion des affaires

### Études

- Baccalauréat en commerce (avec mention) (Queen's University)
- Comptable agréé

### Poste d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- OPTI Canada Inc.

### Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Membre du cabinet, Centraide de la ville et de la région de Calgary et coprésident du conseil de la General Oil and Gas Division
- Président du comité de sélection du directeur financier canadien de l'année du Canada

### Prix et réalisations

- Prix du directeur financier canadien de l'année<sup>MC</sup> en 2008
- Fellow des comptables agréés

Membre du conseil et de comités en 2012	Total des présences en 2012		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>5)</sup>
			Année	Actions ordinaires (n <sup>bres</sup> ) <sup>1)</sup>	UAD (n <sup>bres</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>2)3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>1)2)4)</sup>	
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	2013	10 000	47 315 877 693 \$	1 063 193	30 000 actions/ UAD (556 500 \$)
Comité d'audit	5 de 5	100 %	2012	10 000	33 239 665 112 \$	865 212 \$	
Comité des ressources humaines et de la rémunération	5 de 5	100 %					

## Clayton H. Woitas



Calgary (Alberta) Canada  
 Âge : 63  
 Administrateur depuis 2008  
 Non indépendant<sup>7)</sup>

*M. Woitas a une grande expérience dans les domaines des acquisitions et de l'exploration de la production de gaz naturel dont il fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana.*

M. Woitas est président et chef de la direction par intérim d'Encana depuis le 11 janvier 2013. Il est aussi président du conseil et chef de la direction de Range Royalty Management Ltd. (société fermée axée sur l'acquisition de droits de redevances dans la production de pétrole et de gaz naturel de l'Ouest canadien). Il est administrateur de NuVista Energy Ltd. (société pétrolière et gazière ouverte dotée d'une capitalisation boursière d'environ 686 millions de dollars canadiens) et de Gibson Energy Inc. (société pétrolière et gazière ouverte du secteur intermédiaire dotée d'une capitalisation boursière d'environ 2,9 milliards de dollars canadiens). Il est également administrateur de plusieurs sociétés fermées du secteur de l'énergie et membre de plusieurs conseils consultatifs du même secteur. De janvier 2000 à juin 2006, M. Woitas a été président du conseil, président et chef de la direction de Profico Energy Management Ltd. (société fermée axée sur l'exploration et la production de gaz naturel dans l'Ouest canadien) dont il est le fondateur. Avant avril 2000, il était administrateur, président et chef de la direction de Renaissance Energy Ltd. (société ouverte axée sur le secteur de l'énergie dans l'Ouest canadien).

### Domaines de compétence

- Énergie, pétrole et gaz naturel
- Acquisitions
- Exploration et production de gaz naturel

### Poste d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- NuVista Energy Ltd.
- Enerplus Corporation
- Gibson Energy Inc.

### Études

- Baccalauréat ès sciences en génie civil (University of Alberta)

### Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Membre de l'Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA)

Membre du conseil et de comités en 2012	Total des présences en 2012		Titres détenus				
			Année	Actions ordinaires (n <sup>bres</sup> ) <sup>1)</sup>	UAD (n <sup>bres</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>2)3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>1)2)4)</sup>	Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>5)</sup>
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	2013	92 690	64 352 1 193 730 \$	2 913 129 \$	30 000 actions/ UAD (556 500 \$)
Comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité – président	3 de 3	100 %	2012	92 690	52 286 1 046 243 \$	2 900 970 \$	
Comité de candidatures et de gouvernance	2 de 2	100 %					
Comité des réserves	3 de 3	100 %					

- 1) Les renseignements se rapportant aux actions ordinaires détenues ont été donnés par chaque candidat en date du 28 février 2013 et du 28 février 2012.
- 2) Les renseignements se rapportant aux UAD que détiennent les administrateurs sont en date du 28 février 2013 et du 28 février 2012. Pour obtenir un complément d'information au sujet des UAD que détiennent les administrateurs, reportez-vous à la rubrique « Rémunération des administrateurs ».
- 3) La « valeur marchande ou de paiement » représente la valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées), en dollars canadiens. Elle a été établie au moyen de la multiplication du nombre d'UAD détenues par chaque candidat au 28 février 2013 par le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (la « TSX ») à cette date (18,55 \$ CA).
- 4) La « valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD » est exprimée en dollars canadiens et a été établie au moyen de la multiplication du nombre d'actions ordinaires et d'UAD détenues par chaque candidat au 28 février 2013 relativement à 2013 et au 28 février 2012 relativement à 2012 par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à ces deux dates (18,55 \$ CA et 20,01 \$ CA, respectivement).
- 5) Les lignes directrices sur l'actionnariat à l'intention des administrateurs d'Encana obligent chacun d'eux, au plus tard le 31 décembre 2010 ou dans les trois années suivant la date à laquelle il est devenu administrateur, selon la dernière éventualité, à acheter des actions ordinaires ou à détenir des UAD d'un montant au moins égal à trois fois l'attribution annuelle d'UAD que reçoit l'administrateur en cette qualité aux termes du plan d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs d'Encana Corporation. Reportez-vous à la rubrique « Rémunération des administrateurs ». Les valeurs en dollars indiquent la valeur du nombre minimal d'actions ordinaires/UAD en dollars canadiens au 28 février 2013.
- 6) En plus d'être membre du comité CG, M. O'Brien est membre d'office sans droit de vote de tous les autres comités du conseil. En tant que membre d'office sans droit de vote, M. O'Brien assiste aux réunions lorsque son horaire le lui permet et peut voter lorsque son vote est nécessaire pour atteindre le quorum fixé.
- 7) M. Woitas était considéré comme indépendant avant de devenir président et chef de la direction par intérim le 11 janvier 2013.

Pour obtenir des renseignements sur les interdictions d'opérations, les faillites, les pénalités ou les sanctions dont ont fait l'objet au cours des 10 dernières années les candidats à l'élection aux postes d'administrateurs d'Encana et les sociétés au sein desquelles ils ont agi à titre d'administrateurs, reportez-vous à la rubrique « Administrateurs et dirigeants » de notre notice annuelle datée du 21 février 2013, qui est intégrée par renvoi dans la présente circulaire d'information.

En date du 28 février 2013, le nombre d'actions ordinaires dont les administrateurs et les membres de la haute direction d'Encana étaient propriétaires véritables et le nombre d'actions ordinaires détenues par des employés suivant les régimes d'épargne d'Encana, ainsi que le nombre total d'actions ordinaires visées par des options totalisaient environ 36,2 millions d'actions ordinaires, ce qui représente environ cinq (5) pour cent des actions avec droit de vote d'Encana après dilution. De plus, les administrateurs, les membres de la haute direction et les employés détenaient 857 763 UAD.

La direction d'Encana n'a aucune raison de penser que l'un ou l'autre des candidats désignés précédemment sera dans l'impossibilité d'agir en tant qu'administrateur, mais si l'un d'eux devait céder sa place pour quelque raison que ce soit avant l'assemblée, les personnes désignées sur le formulaire de procuration joint aux présentes exerceront les droits de vote afférents aux actions ordinaires pour lesquelles elles ont été nommées fondés de pouvoir selon leur bon jugement.

## RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Tous les montants déclarés dans la présente rubrique ont été versés à nos administrateurs en dollars canadiens. À moins d'indication contraire, ces montants en dollars canadiens ont été convertis en dollars américains afin d'être inclus dans la présente rubrique en utilisant un taux de change de 1,00 \$ CA = 1,00 \$ US, qui est le taux de change moyen de dollars canadiens en dollars américains au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2012 en fonction du cours acheteur quotidien à midi publié par la Banque du Canada, tel qu'il est requis étant donné que nos états financiers sont publiés en dollars américains.

La rémunération offerte à nos administrateurs fait l'objet d'un examen afin de nous assurer que les éléments et le montant de la rémunération sont adéquats pour des administrateurs d'une société de la taille et de l'envergure d'Encana. Des données comparatives obtenues au moyen d'enquêtes sur le secteur sont analysées à l'occasion pour aider à examiner la rémunération des administrateurs.

Au cours de 2012, la structure de la rémunération en espèces versée à nos administrateurs qui ne sont pas des salariés était la suivante :

<b>Provision sur rémunération annuelle</b> (acquittée en versements trimestriels et calculée en proportion pour les mandats partiels)	30 000 \$
<b>Provision sur rémunération annuelle du président du conseil</b> (acquittée en versements trimestriels)	250 000 \$
<b>Honoraires du président d'un comité</b> (acquittés en versements trimestriels)	7 500 \$
<b>Honoraires supplémentaires du président du comité d'audit*</b> (acquittés en versements trimestriels)	7 500 \$
<b>Jetons de présence</b> (pour la participation en personne ou par téléphone)	1 500 \$ pour les réunions du conseil 1 500 \$ pour les réunions des comités

\* Les honoraires supplémentaires du président du comité d'audit s'ajoutent à ceux de président d'un comité.

Pour chaque réunion du conseil ou d'un comité pour laquelle un administrateur a dû se déplacer à Calgary, en Alberta, au Canada, qui se trouve à l'extérieur de la région géographique de son lieu de résidence habituel, un jeton de présence supplémentaire égal au jeton de présence habituel a été versé à l'administrateur.

Aucune rémunération n'a été versée à nos administrateurs en vue de la préparation de réunions du conseil ou d'un comité.

### **Plan d'unités d'actions différées**

Nous avons un plan d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs d'Encana (le « plan UAD des administrateurs »). Tous les administrateurs, sauf les administrateurs qui sont membres de la direction, reçoivent une attribution annuelle de 10 000 unités d'actions différées (« UAD ») à compter du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, à moins qu'Encana ne fasse l'objet d'une interdiction d'opérations sur titres. Les administrateurs récemment nommés ou élus reçoivent leur attribution initiale d'UAD lorsqu'ils commencent à siéger au conseil, à moins qu'Encana ne fasse l'objet d'une interdiction d'opérations au moment en question. En cas d'interdiction d'opérations, l'attribution annuelle d'UAD des administrateurs (ou l'attribution initiale d'UAD dans le cas des administrateurs récemment nommés ou élus) sera retardée jusqu'à ce que cette interdiction d'opérations soit levée. Avant le début de chaque année, nos administrateurs peuvent également choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur provision sur rémunération annuelle et de leurs jetons de présence sous forme d'UAD. Les UAD sont acquises lorsqu'elles sont créditées au compte des UAD de l'administrateur et peuvent seulement être rachetées après que l'administrateur cesse d'occuper cette fonction chez Encana.

Lorsqu'un dividende est versé sur les actions ordinaires, le compte des UAD de chaque administrateur se voit créditer des UAD additionnelles d'une valeur égale à celle du dividende versé sur un nombre équivalent d'actions ordinaires.

Lorsqu'un administrateur cesse d'occuper ce poste pour notre société, au plus tard le 15 décembre de la première année civile par la suite, il peut demander le rachat de ses UAD, après quoi la valeur des UAD rachetées lui est versée en espèces après déduction de l'impôt. La valeur des UAD à une date donnée est calculée au moyen de la multiplication du nombre d'UAD du compte des UAD de l'administrateur par la valeur marchande d'une action ordinaire à ce moment.

Pour obtenir des renseignements au sujet du nombre total et de la valeur marchande des UAD et de la valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD détenues par nos administrateurs, reportez-vous à la rubrique « Buts de l'assemblée – Élection des administrateurs – Candidats à l'élection ».

### **Lignes directrices sur l'actionnariat**

Les lignes directrices sur l'actionnariat à l'intention des administrateurs d'Encana obligent chaque administrateur, au plus tard les trois ans suivant la date à laquelle il est devenu administrateur, à acheter des actions ordinaires ou à détenir des UAD d'un montant au moins égal à trois fois la provision sur rémunération annuelle en UAD reçue par l'administrateur en cette qualité aux termes du plan UAD des administrateurs. Actuellement, chaque administrateur qui occupe cette fonction depuis au moins trois ans respecte les lignes directrices sur l'actionnariat.

### **Restrictions à l'égard de la négociation et de la couverture de titres d'Encana**

Il est interdit aux administrateurs de faire ce qui suit, directement ou indirectement :

- vendre des titres d'Encana dont ils ne sont pas propriétaires, qu'ils n'ont pas encore entièrement réglés ou qu'ils n'ont pas le droit de posséder (une vente à découvert);
- vendre une « option d'achat » ou acheter une « option de vente » à l'égard des titres d'Encana;
- conclure des opérations de monétisation de capitaux propres visant des titres d'Encana qui sont prévues par les lignes directrices sur l'actionnariat ou qui s'assimilent à une « vente à découvert »;
- conclure des ententes de courtage qui pourraient entraîner une vente de titres d'Encana à un moment où un administrateur n'est pas autorisé à effectuer une opération.

### **Harmonisation des intérêts**

Le conseil d'administration croit que les mesures suivantes harmonisent de fait les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires :

- les lignes directrices sur l'actionnariat indiquant l'achat d'actions ordinaires ou la détention d'UAD d'un nombre total correspondant au moins à trois fois l'attribution annuelle d'UAD aux administrateurs;
- la capacité d'accepter une partie de leurs provisions sur rémunération annuelle et leurs jetons de présence sous forme d'UAD;
- l'exigence imposée aux administrateurs de conserver tous les UAD jusqu'à la retraite.

## Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant résume la rémunération annuelle de nos administrateurs non membres de la direction<sup>1)</sup> pour l'exercice clos le 31 décembre 2012.

Nom	Honoraires gagnés <sup>2)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des actions <sup>3)</sup> (\$)	Autre rémunération <sup>4)</sup> (\$)	Total (\$)
PETER A. DEA	48 000	189 863	6 515	244 378
CLAIRE S. FARLEY	63 000	189 863	8 015	260 878
FRED J. FOWLER	52 500	189 863	8 015	250 378
BARRY W. HARRISON <sup>5)</sup>	24 054	189 863	172	214 089
SUZANNE P. NIMOCKS	60 610	189 863	6 515	256 988
DAVID P. O'BRIEN O.C.	328 000 <sup>6)</sup>	189 863	515	518 378
JANE L. PEVERETT	73 500	189 863	515	263 878
ALLAN P. SAWIN	55 500 <sup>6)</sup>	189 863	515	245 878
BRUCE G. WATERMAN	55 500 <sup>6)</sup>	189 863	515	245 878
CLAYTON H. WOITAS <sup>1)</sup>	60 000	189 863	515	250 378

### Notes :

- 1) M. Clayton H. Woitas était administrateur non membre de la direction au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2012. Il est devenu président et chef de la direction par intérim d'Encana le 11 janvier 2013.
- 2) Les honoraires gagnés comprennent la provision sur rémunération annuelle, les jetons de présence aux réunions du conseil et des comités et, le cas échéant, la provision versée au président des comités.
- 3) Nous attribuons 10 000 UAD à nos administrateurs à compter du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, à moins qu'Encana ne fasse l'objet d'une interdiction d'opérations au moment en question (auquel cas, l'attribution n'a lieu qu'après la levée de l'interdiction d'opérations (ou, dans le cas de nos nouveaux administrateurs, dès qu'ils se joignent au conseil)). Nous avons calculé une juste valeur marchande indicative à la date d'attribution pour chaque attribution de 10 000 UAD de 188 900 \$ en utilisant le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX le 30 décembre 2011 de 18,89 \$ et avons converti ces montants en dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2012 de 1,00 \$ CA = 1,0051 \$ US pour un montant total de 189 863 \$. Cette valeur représente également le montant des attributions fondées sur des actions qui ont été acquises en 2012 par nos administrateurs.
- 4) Représente les frais de déplacement versés aux administrateurs, le cas échéant, et le coût de la garantie d'assurance offerte.
- 5) M. Barry W. Harrison a pris sa retraite du conseil le 25 avril 2012.
- 6) A choisi de recevoir la totalité ou une partie de la rémunération sous forme d'UAD.

## NOMINATION DE L'AUDITEUR

Le conseil recommande que soit nommé le cabinet PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., comptables agréés, de Calgary, en Alberta, à titre d'auditeur d'Encana pour un mandat se terminant à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et d'autoriser les membres du conseil d'administration à fixer la rémunération de l'auditeur. Le cabinet PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. agit comme auditeur d'Encana depuis plus de dix années consécutives.

Des représentants de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. assisteront à l'assemblée et auront l'occasion de faire une déclaration s'ils le souhaitent et pourront répondre aux questions appropriées.

## HONORAIRES DE L'AUDITEUR

Le tableau suivant présente les honoraires que PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. a facturés à Encana pour les services professionnels rendus au cours des exercices 2012 et 2011.

	2012	2011
	(en milliers de dollars canadiens)	
Honoraires d'audit <sup>1)</sup> . . . . .	3 393	3 136
Honoraires pour services liés à l'audit <sup>2)</sup> . . . . .	132	896
Honoraires pour services fiscaux <sup>3)</sup> . . . . .	361	457
Autres honoraires <sup>4)</sup> . . . . .	4	4
TOTAL . . . . .	<u>3 890</u>	<u>4 493</u>

- 1) Les honoraires d'audit représentent la rémunération pour l'audit des états financiers annuels d'Encana ou pour les services qui sont habituellement fournis à l'occasion des dépôts ou des missions prévus par la loi et la réglementation.
- 2) Les honoraires pour services liés à l'audit représentent la rémunération pour les missions de certification et les services connexes qui sont raisonnablement liés à l'exécution de l'audit ou de l'examen des états financiers d'Encana et qui ne sont pas des honoraires d'audit. Au cours des



exercices 2012 et 2011, les services de cette catégorie comprenaient des examens à l'égard des acquisitions et des dessaisissements, la recherche à l'égard de questions comptables et de questions liées à l'audit, ainsi que l'examen de l'information sur les réserves.

- 3) Les honoraires pour services fiscaux représentent la rémunération pour les services de conformité fiscale, de conseils fiscaux et de planification fiscale. Au cours des exercices 2012 et 2011, les services de cette catégorie comprenaient l'aide et les conseils à l'égard de la préparation des déclarations de revenus des sociétés.
- 4) Au cours des exercices 2012 et 2011, les services de cette catégorie comprenaient le paiement de frais de mise à jour liés à un outil de recherche qui donne accès à une importante bibliothèque d'information financière et de certification.

Encana ne s'est pas prévalu de la dispense concernant les services de valeur minimale prévue au sous-alinéa (c)(7)(i)(C) de la règle 2-01 du Règlement S-X de la Securities and Exchange Commission des États-Unis en 2012 ni en 2011.

## **VOTE CONSULTATIF À CARACTÈRE NON OBLIGATOIRE CONCERNANT LA POLITIQUE SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION (« DROIT DE REGARD SUR LA RÉMUNÉRATION »)**

Dans le cadre de l'engagement permanent d'Encana envers des pratiques de gouvernance efficaces, les actionnaires se voient offrir l'occasion d'accepter la politique de la société sur la rémunération des membres de la haute direction par un vote consultatif à caractère non obligatoire (« droit de regard sur la rémunération »). Le conseil reconnaît que les actionnaires devraient avoir l'occasion de bien comprendre la philosophie, les objectifs et les éléments que le conseil a utilisés et pris en considération pour prendre des décisions sur la rémunération de la haute direction, et ce vote relativement au droit de regard sur la rémunération marque la troisième année où une telle occasion est offerte aux actionnaires.

**Le conseil d'administration recommande à l'unanimité que les actionnaires votent en faveur du vote consultatif à caractère non obligatoire décrit ci-après.** Les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint, à moins qu'elles n'aient reçu des directives différentes, comptent voter POUR la résolution consultative à caractère non obligatoire. Le texte de cette résolution, sous réserve des modifications qui peuvent être approuvées à l'assemblée, figure ci-après.

« **IL EST RÉSOLU**, sur une base consultative et non afin d'atténuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires approuvent la politique sur la rémunération de la haute direction qui est décrite à la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de la circulaire d'information datée du 28 février 2013 et remise avant l'assemblée annuelle des actionnaires de 2013. »

Puisqu'il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas le conseil. Toutefois, pour évaluer sa politique sur la rémunération de la haute direction à l'avenir, le conseil tiendra compte des résultats du vote et, s'il y a une proportion importante de voix exprimées contre sa philosophie dans le cadre du droit de regard sur la rémunération, le conseil prendra des mesures pour mieux comprendre les préoccupations des actionnaires qui pourraient avoir influencé les résultats du vote.

## **RECONFIRMATION DU RÉGIME DE DROITS DES ACTIONNAIRES**

Encana Corporation a adopté un régime de droits des actionnaires qui a pris effet le 30 juillet 2001 (le « régime de droits ») et a été modifié et mis à jour à plusieurs occasions. Plus récemment, le régime de droits a été modifié, mis à jour et reconfirmé à l'assemblée des actionnaires tenue le 21 avril 2010. Relativement aux modifications proposées en 2010, **ISS Proxy Advisory Services Canada** a fourni une recommandation de vote invitant à **voter en faveur** des modifications proposées et de la reconfirmation proposée par les actionnaires. **Aucune modification des modalités du régime de droits n'a été apportée depuis le 21 avril 2010 et aucune modification du régime de droits n'est proposée relativement à la confirmation du régime recherchée à l'assemblée.**

Les porteurs d'actions ordinaires seront priés d'examiner et, s'il est jugé opportun de le faire, d'approuver une résolution ordinaire dont le texte est présenté ci-après (la « résolution relative au régime de droits ») en vue de reconfirmer le régime de droits.

Pour que le régime de droits continue d'être en vigueur après l'assemblée, il doit être reconfirmé à la majorité simple des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires. **Si la résolution relative au régime de droits n'est pas adoptée, le régime de droits prendra fin le 23 avril 2013.**

### **But du régime de droits**

L'objectif principal du régime de droits est d'accorder suffisamment de temps au conseil pour étudier et développer toutes les possibilités pouvant maximiser la valeur que peuvent recevoir les actionnaires si une offre publique d'achat visant Encana est présentée et pour veiller à ce que tous les actionnaires reçoivent un traitement égal en ce qui concerne la participation à l'offre. Le régime de droits incite les acquéreurs éventuels à présenter soit une offre autorisée (*Permitted Bid*) (au sens de cette expression dans le régime de droits), qui est une offre publique d'achat respectant certaines conditions minimales destinées à favoriser l'équité, ou une offre faite avec le concours du conseil.



## **Sommaire du régime de droits**

Le texte qui suit est un sommaire des principales modalités du régime de droits qui doit être lu intégralement à la lumière du texte du régime de droits. Les actionnaires d'Encana ou toute autre partie intéressée peuvent obtenir un exemplaire de la convention régissant le régime de droits en s'adressant au secrétaire général d'Encana par téléphone au 403-645-2000 ou par télécopieur au 403-645-4617.

### **Durée**

Le régime de droits est assujéti à une nouvelle ratification par les actionnaires, à la majorité simple des voix, qui a lieu tous les trois ans, à l'assemblée annuelle d'Encana. À ce titre, le régime de droits est présenté à l'assemblée afin d'être reconfirmé et prendra fin si la reconfirmation n'est pas approuvée à l'assemblée. Si cette approbation n'est pas obtenue, le régime de droits cessera d'avoir effet.

### **Émission des droits**

À la date de prise d'effet du régime de droits, un droit (le « droit ») a été attribué et rattaché à chaque action ordinaire et un droit sera rattaché à chaque action ordinaire émise par la suite.

### **Privilège d'exercer les droits**

Les droits seront séparés des actions ordinaires et pourront être exercés dix (10) jours de bourse (la « libération des droits ») après qu'une personne aura acquis au moins vingt (20) pour cent des actions ordinaires ou aura amorcé une offre publique d'achat dans le but d'acquérir de pareilles actions, sauf si l'acquisition est faite selon une offre publique d'achat autorisée aux termes du régime de droits (une « offre autorisée »). L'acquisition par une personne (un « acquéreur ») d'au moins vingt (20) pour cent des actions ordinaires, sauf dans le cadre d'une offre autorisée, est désignée comme un « événement de prise de contrôle ». Tout droit détenu par un acquéreur est frappé de nullité dès qu'un événement de prise de contrôle se produit. Dix (10) jours de bourse suivant la survenance d'un événement de prise de contrôle, chaque droit (sauf ceux qui sont détenus par l'acquéreur sont devenus nuls) permettra à son porteur d'acquérir des actions ordinaires à un prix correspondant à cinquante (50) pour cent de leur cours du marché.

L'émission des droits n'a pas d'effet dilutif immédiat. Toutefois, la réalisation d'un événement de prise de contrôle et la séparation des droits rattachés aux actions ordinaires peuvent avoir une incidence sur le résultat par action déclaré par Encana, après ou avant dilution. Un acquéreur et les titulaires de droits qui n'exercent pas leurs droits à la suite d'un événement de prise de contrôle peuvent subir une dilution considérable.

### **Conventions de dépôt**

L'initiateur peut conclure des conventions de dépôt avec les actionnaires aux termes desquelles ces derniers acceptent de déposer leurs actions ordinaires en réponse à l'offre publique d'achat (l'« offre visée ») sans qu'un événement de prise de contrôle se produise. Une telle convention doit être rendue publique et permettre aux actionnaires de révoquer le dépôt de leurs actions ordinaires afin de les déposer en réponse à une autre offre publique d'achat ou afin d'appuyer une autre opération dont la valeur est supérieure à celle de l'offre visée, en termes absolus ou si la différence est égale ou supérieure à un montant fixé qui ne peut être supérieur à sept (7) pour cent. La définition de « convention de dépôt » prévoit que l'actionnaire n'est pas tenu de verser une « indemnité de rupture des négociations » ou d'autres pénalités dont le montant total excéderait le plus élevé des deux montants suivants, soit deux et demi (2½) pour cent du cours ou de la valeur de la contrepartie payable aux termes de l'offre visée et cinquante (50) pour cent de l'augmentation de la contrepartie résultant d'une autre offre publique d'achat, s'il ne dépose pas ses actions ordinaires en réponse à l'offre visée.

### **Certificats et cessibilité**

Avant la libération des droits, ceux-ci sont attestés par une mention imprimée sur les certificats des actions ordinaires et ne peuvent être cédés sans les actions ordinaires auxquelles ils sont rattachés. À compter de la libération des droits, ils seront attestés par des certificats de droits qui peuvent être cédés et négociés séparément des actions ordinaires.

### **Conditions d'une offre autorisée**

Une offre est autorisée si elle remplit notamment les conditions suivantes :

- l'offre publique d'achat doit être présentée au moyen d'une note d'information relative à une offre publique d'achat;
- l'offre publique d'achat doit être présentée à tous les porteurs d'actions ordinaires;
- la durée de validité de l'offre publique d'achat doit être d'au moins soixante (60) jours et il est interdit de prendre livraison des actions ordinaires déposées en réponse à cette offre avant l'échéance de cette période et le moment où il en est pris livraison que si, à ce moment, plus de cinquante (50) pour cent des actions ordinaires

détenues par des actionnaires indépendants (au sens indiqué ci-après) ont été déposées en réponse à l'offre publique d'achat et que leur dépôt n'a pas été révoqué;

- si plus de cinquante (50) pour cent des actions ordinaires détenues par des actionnaires indépendants sont déposées en réponse à l'offre publique d'achat au cours du délai précédent, l'initiateur doit l'annoncer publiquement et assortir son offre publique d'achat d'un délai de validité d'au moins dix (10) jours ouvrables supplémentaires à compter de la date de son annonce.

Le régime de droits définit les « actionnaires indépendants » comme étant de fait tous les porteurs d'actions ordinaires, à l'exclusion d'un acquéreur (au sens du régime de droits), toute personne qui fait une offre publique d'achat pour les actions ou qui a annoncé son intention actuelle d'en faire une, les membres du groupe de ces personnes exclues et les personnes agissant conjointement ou de concert avec elles et tout plan d'avantages sociaux des employés, régime de participation différée aux bénéfices ou plan de participation en actions ou autre plan semblable ou une fiducie au bénéfice des employés d'Encana, à moins que les bénéficiaires du plan, du régime ou la fiducie ne donnent des directives sur la façon dont les droits de vote afférents aux actions ordinaires doivent être exercés.

Le régime de droits permet la présentation d'une offre autorisée concurrentielle (une « offre autorisée concurrentielle ») pendant la durée de validité d'une offre autorisée. Une offre autorisée concurrentielle doit remplir toutes les conditions d'une offre autorisée, mais peut arriver à échéance à la même date que l'offre autorisée à la condition de demeurer valable pendant au moins trente-cinq (35) jours.

### **Renonciation**

Le conseil, agissant de bonne foi, peut, avant qu'un événement de prise de contrôle se produise, renoncer à l'application du régime de droits à un événement de prise de contrôle donné (une « acquisition dispensée »), si l'offre publique d'achat est présentée au moyen d'une note d'information relative à une offre publique d'achat à tous les porteurs d'actions ordinaires. Si le conseil exerce son pouvoir de renonciation à l'égard d'une offre publique d'achat, la renonciation s'appliquera aussi à toute autre offre publique d'achat visant la société qui est présentée au moyen d'une note d'information relative à une offre publique d'achat à tous les porteurs d'actions ordinaires avant l'échéance de toute autre offre à l'égard de laquelle il a renoncé à l'application du régime de droits.

### **Rachat**

Le conseil peut, avec l'approbation de la majorité des voix exprimées par les actionnaires indépendants (ou les titulaires de droits après la libération de ceux-ci) votant en personne ou par procuration à une assemblée dûment convoquée à cette fin, racheter les droits à 0,000001 \$ le droit. Les droits seront réputés rachetés par le conseil à la suite de la conclusion d'une offre autorisée, d'une offre autorisée concurrentielle ou d'une acquisition dispensée.

### **Modification**

Le conseil peut modifier le régime de droits avec l'approbation, à la majorité des voix exprimées, des actionnaires indépendants (ou des titulaires de droits après la libération de ceux-ci) votant en personne ou par procuration à une assemblée dûment convoquée à cette fin. Le conseil peut, sans cette approbation, corriger des erreurs d'écriture ou des coquilles et peut, pourvu qu'il obtienne des porteurs d'actions ordinaires (ou des titulaires de droits, selon le cas) l'approbation mentionnée précédemment à la prochaine assemblée, modifier le régime de droits afin que ce dernier conserve sa validité à la suite de changements apportés à la législation applicable.

### **Conseil**

Le régime de droits ne modifie ni ne diminue l'obligation du conseil d'agir en toute honnêteté et de bonne foi, et ce, dans l'intérêt fondamental d'Encana. Dans le cas d'une offre autorisée, le conseil aura toujours le devoir et le pouvoir de prendre les mesures et de présenter aux actionnaires les recommandations qu'il estime appropriées.

### **Dispense à l'intention des gestionnaires de placements**

Les gestionnaires de placements (à l'égard des comptes-clients), les sociétés de fiducie (agissant en leur qualité de fiduciaires et d'administrateurs), les organismes créés par une loi dont les activités comprennent la gestion de fonds et les administrateurs de régimes de retraite agréés qui acquièrent plus de vingt (20) pour cent des actions ordinaires sont à l'abri du déclenchement d'un événement de prise de contrôle, pourvu qu'ils ne présentent pas d'offre publique d'achat ni ne fassent partie d'un groupe qui présente une telle offre.

## Approbation

Le conseil a établi que la reconfirmation du régime de droits est dans l'intérêt de la société et de ses actionnaires. **Le conseil d'administration recommande à l'unanimité aux actionnaires de voter en faveur de la résolution relative au régime de droits.** Sauf si elles ont reçu des directives différentes, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **POUR** la résolution relative au régime de droits. Le libellé de la résolution relative au régime de droits, sous réserve des modifications ou des ajouts qui peuvent être approuvés à l'assemblée, est présenté ci-après :

« **IL EST RÉSOLU PAR VOIE DE RÉOLUTION ORDINAIRE DES PORTEURS D' ACTIONS ORDINAIRES** que :

1. La convention relative au régime de droits des actionnaires modifiée et mise à jour (le « régime de droits ») datée du 21 avril 2010 et intervenue entre Encana Corporation et Compagnie Trust CIBC Mellon est, par les présentes, reconfirmée et approuvée.
2. Tout administrateur ou dirigeant de la société reçoit l'autorisation et la directive, pour la société et en son nom (sous son sceau social ou d'une autre façon), de conclure, de signer et de livrer les actes, conventions, ententes corollaires et documents, y compris l'ensemble des avis, consentements, demandes, reconnaissances, attestations et autres actes (ci-après appelés les « documents »), à prendre ou à faire prendre les mesures (ci-après appelées les « mesures ») qui sont nécessaires afin de donner effet à la résolution susmentionnée ou à se conformer à tout document ou à toute mesure, et les documents et mesures ainsi autorisés et approuvés par la présente résolution constituent des obligations valides et exécutoires de la société, et toute exécution par la société aux termes de ces documents et actes est, par les présentes, autorisée. »

## DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

### Aux actionnaires :

Pour la troisième année consécutive, nous vous invitons à exercer votre voix dans le cadre du vote consultatif concernant la politique sur la rémunération de la direction, que nous appelons le « droit de regard sur la rémunération ». Pour vous aider à comprendre notre politique et, plus particulièrement, le processus selon lequel le conseil prend les décisions sur la rémunération de la haute direction, un élément clé des obligations de gérance d'ensemble du conseil, nous avons le plaisir de vous fournir la déclaration de la rémunération de la haute direction d'Encana de 2012. Un sommaire de notre politique de rémunération et des aspects clés de notre programme de 2012 est donné aux pages 22 à 24.

### Notre rendement et la rémunération en 2012

L'exercice 2012 a été une période de transition et de défis importants pour Encana. Afin d'atténuer les incidences d'un contexte foncièrement cyclique des prix des marchandises, Encana a pris des mesures en 2012 afin d'équilibrer la composition de son actif en augmentant sa production de pétrole léger et de gaz naturel riche en liquides. En même temps, nous avons maintenu notre priorité qui consiste à être un producteur de gaz naturel dont les coûts sont faibles et à chercher à solidifier notre bilan, y compris en recherchant des capitaux supplémentaires auprès de tiers afin qu'ils soient investis dans notre base de ressources considérable.

En dépit de la poursuite de conditions externes difficiles, Encana a obtenu un solide rendement à l'égard de ses objectifs stratégiques en 2012. La réalisation fructueuse d'opérations a permis de générer plus de 4,0 milliards de dollars de fonds initiaux de contreparties et du produit de sorties d'actifs, ce qui a été très favorable pour la société. Les objectifs opérationnels et financiers établis pour l'exercice ont été atteints ou dépassés, la société générant des flux de trésorerie de 3,5 milliards de dollars et des résultats opérationnels de 997 millions de dollars. La solidité de notre bilan en fin d'exercice 2012 a également dépassé les attentes en affichant 3,2 milliards de dollars au poste trésorerie et équivalents de trésorerie, un résultat bien supérieur à la cible 2,5 milliards de dollars que nous avions établie pour l'exercice. Les objectifs de production ont également été atteints, Encana ayant obtenu des volumes de production de gaz naturel moyens de 3,0 milliards de pieds cubes par jour (« Gpi<sup>3</sup>/j ») et des volumes de production de liquides moyens de 31 000 barils par jour (« b/j ») en 2012.

Malgré de solides rendements opérationnels et financiers en 2012, le comité des ressources humaines et de la rémunération (le « comité RHR ») et le conseil ont appliqué d'importantes réductions à la rémunération de 2012 de nos membres de la haute direction visés. Ces réductions discrétionnaires ont été approuvées par le conseil pour tenir compte de l'incidence de facteurs externes défavorables, dont la faiblesse persistante des prix du gaz naturel, sur le cours de nos actions en 2012. Ces rajustements comprenaient une réduction de 50 pour cent de l'attribution incitative (ou de la « prime ») annuelle de 2012 calculée par ailleurs pour notre ancien président et chef de la direction, Randy Eresman (l'« ancien chef de la direction »), et une réduction de 12,5 pour cent de la rémunération directe totale cible de 2012 de chaque membre de la haute direction visé (y compris l'ancien chef de la direction) au moyen d'une réduction de 20 pour cent de la valeur prévue de leur attribution incitative à long terme (« ILT ») personnelle de 2012.

Pour 2010, 2011 et 2012, la rémunération réalisable de notre ancien chef de la direction était d'environ 32 pour cent inférieure aux valeurs dont il est question dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 52 et de 25 pour cent inférieure pour nos autres membres de la haute direction visés. La différence est attribuable à la valeur des options sur actions (les « options »), des unités d'actions incessibles (« UAI ») et des unités d'actions attribuées en fonction de la performance (« UAP ») au cours de cette période. Ainsi, les options que détenaient nos membres de la haute direction visés au cours de ces trois années n'ont pas encore de valeur pécuniaire. La valeur réalisable des options, des UAI et des UAP est liée au rendement des actions d'Encana en fonction du cours et illustre comment la politique de rémunération d'Encana s'harmonise avec les intérêts de nos actionnaires. De plus amples renseignements concernant la rémunération réalisable de nos membres de la haute direction visés sont fournis à la page 23.

### **Notre politique sur la rémunération**

Notre politique sur la rémunération privilégie quatre objectifs principaux : i) favoriser l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires, ii) prioriser la rémunération en fonction du rendement, iii) maintenir la concurrence que nous exerçons au sein du marché et iv) voir à ce que notre programme et nos pratiques de rémunération tiennent compte de principes judicieux de gestion des risques. Aiguillés par ces objectifs, nous croyons que notre programme de rémunération encourage le bon comportement et s'harmonise avec notre objectif stratégique qui consiste à créer une valeur durable à long terme pour nos actionnaires.

Le conseil, y compris le comité RHR, est également déterminé à améliorer constamment notre programme de rémunération. Les éléments de notre programme sont évalués périodiquement pour s'assurer qu'ils restent en harmonie avec les pratiques exemplaires de rémunération et que nous donnons suite aux commentaires reçus de nos actionnaires.

Au cours de 2012, après notre vote sur le droit de regard sur la rémunération pour 2012, nous avons procédé à un examen approfondi de notre programme de rémunération. Nous avons également pris part directement à des discussions avec un bon nombre de nos actionnaires institutionnels afin d'obtenir leurs commentaires en ce qui concerne notre politique de rémunération. Les commentaires reçus d'entreprises de services-conseils en procurations ont également été examinés avec soin. Ces efforts, menés au cours de 2012, nous ont fourni des perspectives précieuses sur des sujets comprenant la rémunération des membres de la haute direction visés, la rémunération incitative fondée sur des titres de capitaux propres, les dispositions de récupération, une meilleure information sur les feuilles de pointage, le recours à un pouvoir discrétionnaire et la rémunération globale en fonction du rendement, entre autres.

Les résultats de ces efforts ont été examinés avec soin par le comité RHR, le comité CG et le conseil et ont fait l'objet de discussions lors de plusieurs de leurs réunions en 2012. La prise en compte de ces commentaires et notre détermination constante en vue de raffermir le lien entre le salaire et le rendement ont entraîné les décisions et les améliorations clés suivantes de notre programme, qui ont été approuvées par le conseil en 2012 :

- ✓ réduction de la rémunération directe totale de 2012 de chacun de nos membres de la haute direction visés, y compris notre ancien chef de la direction, de 12,5 pour cent;
- ✓ réduction de la prime annuelle de 2012 de l'ancien chef de la direction de 50 pour cent par rapport au montant par ailleurs calculé;
- ✓ réduction du multiple de cessation d'emploi de l'entente de changement de contrôle conclue avec notre ancien chef de la direction, qui passe de 36 mois à 24 mois, pour qu'elle s'harmonise avec nos pratiques de rémunération exemplaires;
- ✓ adoption du rendement total pour les actionnaires (« RTA ») relatif comme nouvelle mesure du rendement pour les attributions d'UAP à nos membres de la haute direction en 2013 et par la suite. Selon ces attributions, l'admissibilité à l'acquisition d'UAP sera établie en fonction du rendement d'Encana au cours d'une période de trois ans par rapport au rendement d'un groupe de comparaison d'UAP formé de 14 sociétés. L'acquisition de ces attributions d'UAP est aussi intégralement reportée pour la même période de rendement de trois ans;
- ✓ augmentation de la proportion conditionnelle (ou fondée sur le rendement) des attributions ILT à nos membres de la haute direction visés, qui passe de 66 pour cent à 75 pour cent de la valeur globale prévue des ILT à la date d'attribution, dans le cas des attributions annuelles faites en 2013 et par la suite. Cette nouvelle répartition a été réalisée par l'augmentation de la proportion d'UAP dans ces attributions, qui est passée de 33 pour cent à 50 pour cent, et par la réduction de la proportion correspondante des options et des UAI, respectivement, qui sont passées de 33 pour cent à 25 pour cent dans chaque cas. En raison de cette nouvelle répartition, la proportion de ces attributions ILT annuelles pouvant faire l'objet d'un report intégral de l'acquisition sur un délai de trois ans a également été augmentée et est passée de 79 pour cent à 85 pour cent;
- ✓ adoption d'une politique de récupération de la rémunération incitative, applicable à nos membres de la haute direction.

Les mesures précédentes prises par le conseil en 2012 s'ajoutent à nos mesures de gouvernance portant sur la rémunération existante et les complètent, et comprennent un comité RHR indépendant, l'utilisation d'un conseiller en rémunération indépendant qui rend compte directement au comité RHR, d'importantes lignes directrices sur l'actionnariat, une évaluation périodique indépendante des risques liés à nos politiques et pratiques de rémunération, ainsi que des pratiques de rémunération conçues pour décourager la prise de risques excessifs ou imprudents par nos membres de la haute direction, ce qui comprend des mesures équilibrées du rendement et divers types de moyens ILT sur des horizons de risque différents et qui se chevauchent.

Nous croyons que les changements et les initiatives que nous avons entrepris en 2012 servent à raffermir notre programme de rémunération et à renforcer notre engagement envers les pratiques de rémunération exemplaires et la gestion efficace des risques. Nous croyons également que ces changements définissent encore mieux nos priorités en harmonisant notre programme avec notre objectif stratégique qui consiste à faire preuve de discipline pour créer une valeur à long terme pour nos actionnaires.

#### **Vote consultatif des actionnaires sur la rémunération de la haute direction**

Nous croyons que les renseignements suivants figurant dans notre déclaration de la rémunération de la haute direction de 2012 vous aideront à comprendre notre programme et vous encourageront à exercer votre droit de regard sur la rémunération. À titre de président du conseil, je serai heureux de répondre à toutes les questions relatives à la rémunération que vous pourriez avoir à l'assemblée annuelle des actionnaires qui aura lieu à Calgary le 23 avril 2013. Nous vous invitons également à adresser vos commentaires et questions concernant la rémunération à l'intention du conseil ou du comité RHR à l'adresse [investor.relations@encana.com](mailto:investor.relations@encana.com).

Au nom du conseil d'administration,

Au nom du comité RHR,



David P. O'Brien, O.C.  
Président du conseil



Suzanne P. Nimocks  
Présidente, Comité RHR

## SOMMAIRE

La présente analyse de la rémunération décrit les programmes et pratiques de rémunération applicables à nos membres de la haute direction d'Encana, y compris le processus selon lequel les décisions concernant la rémunération sont prises par le comité RHR et le conseil. Y sont également décrites les décisions particulières prises par le conseil concernant la rémunération de nos membres de la haute direction visés pour 2012.

Tous les montants déclarés dans la présente rubrique ont été versés à nos membres de la haute direction visés en dollars canadiens. À moins d'indication contraire, ces montants en dollars canadiens ont été convertis en dollars américains afin d'être inclus dans la présente rubrique en utilisant un taux de change de 1,00 \$ CA = 1,00 \$ US, qui est le taux de change moyen de dollars canadiens en dollars américains au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2012 en fonction du cours acheteur quotidien à midi publié par la Banque du Canada.

### Nos membres de la haute direction visés

Au cours de l'exercice 2012, nos membres de la haute direction visés étaient notre ancien chef de la direction, Randy Eresman,<sup>3)</sup> la vice-présidente directrice et chef des finances (la « chef des finances »), Sherri Brillon, le vice-président directeur (président, division du Canada), Mike McAllister, le vice-président directeur et chef de l'entreprise, Bill Oliver, et le vice-président directeur (président, division des États-Unis), Jeff Wojahn.

Dans la présente analyse de la rémunération, les expressions « haute direction » ou notre « équipe de haute direction » désignent les neuf vice-présidents directeurs qui rendaient directement des comptes à l'ancien chef de la direction en 2012, et excluent donc l'ancien chef de la direction. L'expression « membres de la haute direction » désigne l'ancien chef de la direction et l'équipe de haute direction, collectivement.

### Notre politique sur la rémunération

Notre politique sur la rémunération se fonde sur les objectifs suivants : i) améliorer l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires, ii) rémunérer en fonction du rendement et iii) maintenir notre concurrence dans les régions où nous exerçons des activités. Notre programme est conçu de façon à être orienté sur les résultats et à améliorer l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires en récompensant un rendement conforme à notre objectif stratégique qui consiste à créer une valeur à long terme durable pour nos actionnaires. Pour s'assurer que ces objectifs sont poursuivis d'une façon responsable, notre programme intègre de sains principes de gestion des risques, de gouvernance et de rémunération.

### Éléments de la rémunération

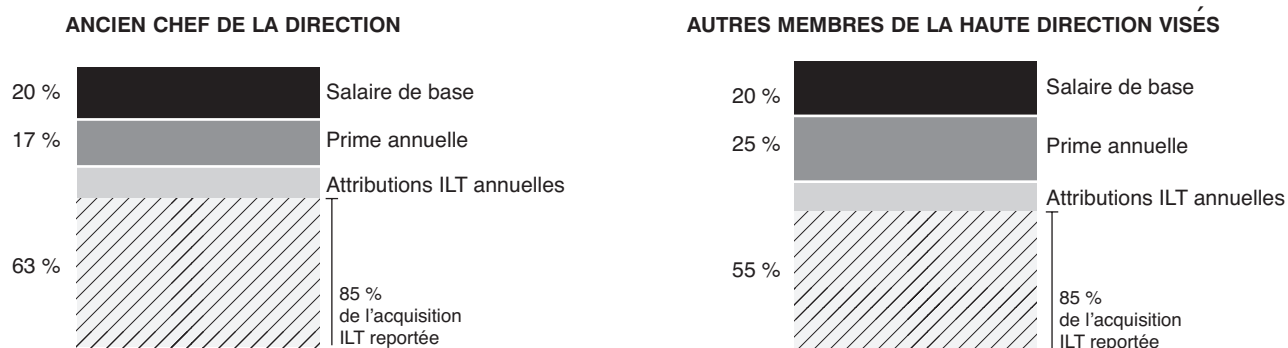
Notre programme de rémunération se compose des éléments suivants : i) un salaire de base annuel, ii) l'admissibilité à une attribution de prime annuelle et iii) des attributions ILT annuelles (collectivement, la « rémunération directe totale »), ainsi que des prestations de retraite et certains avantages indirects concurrentiels par rapport à ceux de nos sociétés comparables. L'admissibilité aux attributions aux termes de notre plan de primes annuelles se fonde sur l'atteinte d'objectifs opérationnels, financiers et stratégiques clés, personnels et de la société. Les attributions ILT se composent d'un portefeuille équilibré de moyens ILT, y compris les options, UAI et UAP pour lesquelles l'admissibilité est établie par le rendement de nos actions en fonction du cours et, dans le cas des UAP attribuées avant 2013, le rendement d'Encana par rapport au coefficient de renouvellement, une mesure clé au sein du secteur. Il est possible d'obtenir de plus amples renseignements concernant nos quatre éléments de la rémunération à compter de la page 31.

La part relative des éléments de la rémunération totale de nos membres de la haute direction visés pour 2012 tient compte de l'accent mis sur la rémunération en fonction du rendement de notre programme. En 2012, environ 80 pour cent de la rémunération directe totale de l'ancien chef de la direction se composait d'éléments incitatifs (ou fondés sur le rendement), dont une tranche de 78 pour cent se composait de l'admissibilité à la rémunération ILT. Dans un même ordre d'idées, environ 80 pour cent de la rémunération directe totale de nos autres membres de la haute direction visés pour 2012 se composait, en moyenne, d'éléments incitatifs (ou fondés sur le rendement), dont une

3) M. Eresman a quitté Encana en 2013 et a donc agi à titre de président et chef de la direction pour tout l'exercice 2012.



tranche de 69 pour cent représentait l'admissibilité à la rémunération ILT. La composition de la rémunération de 2012 de nos membres de la haute direction visés est illustrée ci-après.<sup>4)</sup>



### Rémunération réalisable

Conformément à notre programme qui privilégie une meilleure harmonisation avec les intérêts des actionnaires, une importante partie de la rémunération directe totale annuelle de nos membres de la haute direction visés, ainsi qu'il est illustré ci-dessus, se compose des possibilités de rémunération ILT.

Aux fins du tableau sommaire de la rémunération (« TSR ») figurant à la page 52, la valeur déclarée des attributions ILT annuelles se fonde sur la juste valeur à la date d'attribution, ainsi que l'exigent les obligations d'information applicables. La valeur des attributions d'UAP et d'UAI déclarées dans le TSR suppose l'acquisition à 100 pour cent de ces attributions et se fonde sur le cours de clôture des actions ordinaires à la date précédant la date d'attribution. Dans le cas des options, la valeur déclarée dans le TSR se fonde sur la juste valeur estimative à la date d'attribution, calculée au moyen de la méthode binomiale d'établissement des prix des options conçue pour estimer la valeur intrinsèque de chaque option attribuée.

À l'opposé, les valeurs de la « rémunération réalisable » de l'attribution ILT respective au 31 décembre 2012 utilisent le cours de clôture des actions ordinaires à cette date. Selon cette méthode, si ce cours des actions ordinaires est inférieur au prix de l'attribution ILT initial, les options auront une valeur réalisable de zéro et la valeur réalisable des UAI et des UAP sera inférieure à la juste valeur attribuée à la date d'attribution. D'un autre côté, si le cours de l'action ordinaire est supérieur, les options auront une valeur réalisable supérieure, et la valeur réalisable des UAI et des UAP sera supérieure à la juste valeur à la date d'attribution. Pour l'essentiel, la « rémunération réalisable » illustre la valeur totale de ce que pourrait gagner un membre de la haute direction (ou « réaliser ») à la fin de l'année.

4) Les données sur la rémunération qui précèdent ont trait au salaire de base de nos membres de la haute direction visés de 2012, à l'attribution de la prime annuelle de 2012 approuvée et à l'attribution ILT de 2012, cette dernière, aux fins qui précèdent, ayant trait à la juste valeur à la date d'attribution ILT présentée dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 52. Les montants de l'acquisition ILT reportée qui précèdent ont trait à 100 pour cent des attributions d'UAP et d'UAI à nos membres de la haute direction visés, respectivement, et à 40 pour cent de la juste valeur à la date d'attribution de leur attribution d'options de 2012, attributions qui font toutes l'objet d'un report intégral de l'acquisition sur une période de trois ans, ou jusqu'en 2015.

Le tableau suivant présente la valeur de la rémunération réalisable comprise dans la rémunération directe totale de notre ancien chef de la direction et de nos autres membres de la haute direction visés, au 31 décembre 2012, par rapport à la valeur correspondante figurant dans le TSR pour la période allant de 2010 à 2012, inclusivement.

RÉMUNÉRATION RÉALISABLE				VALEUR DÉCLARÉE AUX FINS DU TSR	
ANCIEN CHEF DE LA DIRECTION				ANCIEN CHEF DE LA DIRECTION	
	SALAIRE DE BASE	PRIME	ILT <sup>5)</sup>	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE	POURCENTAGE DE LA DIFFÉRENCE
2012	1 400 000 \$	1 233 750 \$	3 676 463 \$	6 310 213 \$	7 076 919 \$ - 10,8 %
2011	1 400 000 \$	1 207 500 \$	2 793 329 \$	5 400 829 \$	9 117 594 \$ - 40,8 %
2010	1 387 500 \$	2 625 000 \$	1 854 852 \$	5 867 352 \$	9 652 844 \$ - 39,2 %
AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS (MOYENNE)				AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS (MOYENNE)	
2012	609 583 \$	767 311 \$	1 305 032 \$	2 681 926 \$	2 911 858 \$ - 7,9 %
2011	562 500 \$	439 043 \$	680 079 \$	1 681 622 \$	2 591 055 \$ - 35,1 %
2010	541 875 \$	543 759 \$	375 409 \$	1 461 043 \$	2 234 794 \$ - 34,6 %

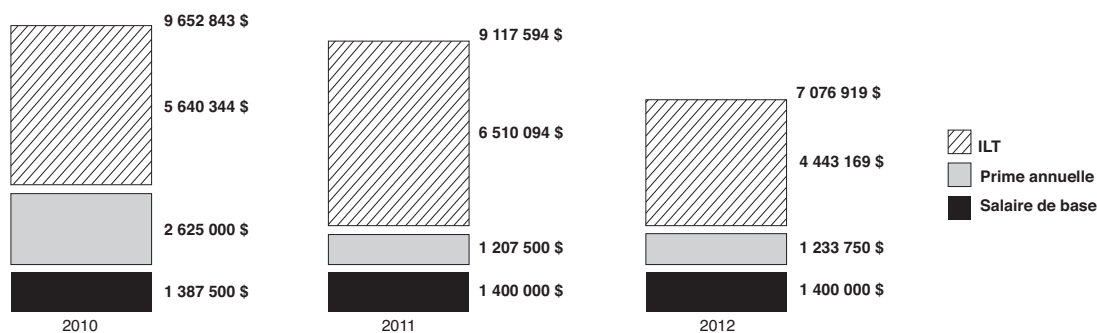
Comme il est illustré ci-dessus, la valeur de la rémunération réalisable comprise dans la rémunération directe totale de l'ancien chef de la direction a diminué de 32 pour cent en moyenne par rapport à la valeur déclarée aux fins du TSR pour la période allant de 2010 à 2012. De la même façon, la valeur de la rémunération réalisable comprise dans la rémunération directe totale de nos autres membres de la haute direction visés au cours de la même période a diminué en moyenne d'environ 25 pour cent par rapport à la valeur déclarée aux fins du TSR. Cette diminution est principalement attribuable à la baisse du cours de nos actions, par rapport au prix de l'attribution ILT initial, au cours de cette période.

Il est toutefois important de noter que, bien que la rémunération réalisable soit une méthode utile pour illustrer la différence entre l'admissibilité à la rémunération réelle (sur une base annuelle) par rapport à la valeur déclarée aux fins du TSR, rien ne garantit qu'un membre de la haute direction visé recevra réellement la valeur de la rémunération réalisable de ses attributions ILT respectives. La valeur définitive de toute attribution ILT est déterminée en fonction du cours de nos actions au moment de l'exercice (dans le cas d'options), de l'acquisition (dans le cas des UAI), de notre rendement et du cours de l'action pendant l'année de rendement évaluée (dans le cas des UAP).

#### Aperçu de la rémunération de l'ancien chef de la direction

La valeur de la rémunération directe totale de l'ancien chef de la direction, aux fins du TSR, pour les exercices 2010, 2011 et 2012 est illustrée ci-après. Pour 2012, la rémunération directe totale de l'ancien chef de la direction a été de 7 076 919 \$, comparativement à 9 117 594 \$ en 2011, ce qui représente une diminution de 22 pour cent, ou de 2 040 675 \$, par rapport à 2011, et illustre à quel point sa rémunération s'harmonise avec les intérêts de nos actionnaires. De plus amples renseignements sur la rémunération directe totale versée à notre ancien chef de la direction en 2012 est fournie à partir de la page 32.

#### RÉMUNÉRATION DIRECTE DE L'ANCIEN CHEF DE LA DIRECTION



5) La valeur de la rémunération réalisable des ILT a été calculée de la façon suivante : i) dans le cas des UAI, en supposant une acquisition intégrale de l'ensemble des unités attribuées et en fonction d'un cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2012, ou 19,66 \$ (le « cours de clôture de décembre »); ii) dans le cas des UAP jugées auparavant admissibles à l'acquisition par le conseil (en fonction du rendement) (les « UAP admissibles »), en fonction de la valeur de rachat théorique attribuée à ces UAP admissibles et, pour les UAP restantes (y compris les dividendes) non encore évaluées au 31 décembre 2012, en supposant leur acquisition intégrale et en fonction du cours de clôture de décembre. Les options ont été évaluées en fonction du nombre d'options en cours attribuées multiplié par leur valeur « dans le cours » (ou l'excédent, le cas échéant, du cours de clôture de décembre sur le prix d'attribution initial des options). Dans le cas des attributions d'options de 2010 à 2012, le prix d'attribution initial est inférieur au cours de clôture de décembre et ces options représentent donc une valeur de la rémunération réalisable de 0 \$.

## COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

La responsabilité de la supervision du programme de rémunération d'Encana incombe aux membres indépendants de notre conseil d'administration<sup>6)</sup>. Le comité RHR aide le conseil en examinant les politiques et pratiques en matière de ressources humaines d'Encana, les programmes de rémunération, les questions relevant de régimes de retraite et des investissements et la planification de la relève au sein de notre équipe de haute direction.<sup>7)</sup>

Le comité RHR est chargé d'encadrer la conception de notre programme de rémunération et de faire ses recommandations au conseil en ce qui concerne la rémunération annuelle de nos membres de la haute direction. Toutes les recommandations formulées par le comité RHR concernant la rémunération de ces membres doivent être examinées et approuvées par le conseil.

Les pouvoirs et responsabilités particuliers du comité RHR sont établis par un mandat écrit qu'il est possible d'obtenir sur notre site Web au [www.encana.com](http://www.encana.com). Pour remplir son mandat, le comité RHR adopte également un plan de travail détaillé des objectifs de nature commerciale pris en considération au cours de l'année. Conformément à son mandat, les responsabilités principales du comité RHR s'établissent comme suit :

- approuver les buts et les objectifs de l'entreprise pertinents à la rémunération de nos membres de la haute direction et évaluer le rendement de ceux-ci à la lumière de ces buts et objectifs;
- élaborer et recommander au conseil, en vue d'obtenir son approbation, la rémunération annuelle de nos membres de la haute direction, y compris le salaire annuel, les primes annuelles et les attributions ILT (ou « rémunération directe totale »);
- évaluer le rendement de l'entreprise pour établir l'admissibilité aux récompenses en vertu de notre plan de primes et l'admissibilité à leur acquisition aux termes de nos plans ILT fondés sur le rendement;
- approuver la conception des attributions ILT à nos employés et à nos membres de la haute direction;
- approuver le groupe de comparaison qu'utilise le comité RHR pour évaluer le caractère concurrentiel de notre programme de rémunération des membres de la haute direction;
- recommander au conseil, en vue d'obtenir son approbation, les modifications de nos divers plans ILT, y compris notre plan d'options sur actions destiné aux employés, le plan de droits à la plus-value des actions destiné aux employés, le plan d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance, le plan d'unités d'actions incessibles et le plan d'unités d'actions différées destiné aux employés ou l'adoption de tout nouveau plan ILT;
- examiner et approuver les questions portant sur les régimes de retraite et de placement, et recommander au conseil, en vue d'obtenir son approbation, le financement de modifications importantes de nos régimes de retraite;
- surveiller l'état de l'actionnariat des membres de la haute direction aux termes de nos lignes directrices sur l'actionnariat;
- recommander au conseil, en vue d'obtenir son approbation, la planification de la relève au sein de l'équipe de haute direction.

### Notre comité RHR en 2012

Notre comité RHR se compose entièrement d'administrateurs indépendants. Comme l'exige le mandat du comité, chaque membre du comité RHR est « indépendant » conformément au *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (la Norme canadienne 58-101 ailleurs qu'au Québec). Aucun membre du comité RHR n'est à l'heure actuelle chef de la direction d'une autre société ouverte. Pour garantir son efficacité dans la surveillance de notre programme, le comité RHR tient des réunions à huis clos, en l'absence des membres de la direction, soit pendant soit à fin de chaque réunion prévue.

6) Toutes les questions relevant du mandat du comité RHR qui nécessitent l'approbation du conseil, y compris en ce qui concerne la rémunération des membres de la haute direction, sont approuvées par les membres indépendants du conseil seulement. Aux fins de la présente déclaration de la rémunération des membres de la haute direction, tous les renvois à une approbation par le conseil signifient donc une approbation par les membres indépendants du conseil seulement.

7) Le comité RHR aide à la planification de la relève au sein de l'équipe de haute direction. La planification de la relève dans le cas du président et chef de la direction relève du mandat du comité CG.

Les membres de notre comité RHR ont les connaissances et l'expérience nécessaires pour s'acquitter des responsabilités dévolues au comité RHR envers le conseil et nos actionnaires. Chaque membre du comité RHR a soit occupé auparavant un poste de haut dirigeant soit siégé au conseil d'administration d'autres grandes organisations, y compris, dans le cas de deux de nos membres, à titre de membre de leur comité de rémunération. Chaque membre de notre comité RHR possède également une expertise professionnelle dans des domaines très pertinents aux questions complexes concernant la rémunération de la haute direction. Parmi ces domaines, on compte la comptabilité, le commerce, la rémunération, les finances, les ressources humaines, le droit, la stratégie et la gestion des risques. Le conseil est confiant que les membres de notre comité RHR ont l'expérience, les connaissances et la détermination nécessaires leur permettant de superviser notre programme efficacement et au mieux des intérêts de nos actionnaires.

Les membres de notre comité RHR en 2012 étaient M<sup>me</sup> Suzanne P. Nimocks (présidente),<sup>8)</sup> MM. Fred J. Fowler, Allan P. Sawin et Bruce G. Waterman. Le président de notre conseil, M. David P. O'Brien, est membre d'office du comité RHR. De novembre 2009 jusqu'à sa retraite du conseil en avril 2012, M. Barry W. Harrison a été président du comité RHR. D'autres renseignements concernant les études, l'expérience et l'expertise des membres de notre comité RHR sont donnés dans les notes biographiques individuelles des administrateurs et dans l'information concernant les compétences et l'expertise qu'ils possèdent aux pages 8 à 12 et à la page 71.

Le comité RHR a tenu quatre réunions régulières prévues en 2012, y compris deux réunions conjointes avec le conseil en février et en octobre, et une réunion supplémentaire en juin. Pour compléter ces réunions, le comité RHR a également tenu des séances d'information avant certaines de ses réunions régulières prévues en 2012. Le conseiller en rémunération indépendant, Meridian Compensation Partners LLC (« Meridian »), assiste à chaque réunion régulière prévue du comité RHR, y compris ses réunions conjointes avec le conseil.

### **Conseiller en rémunération indépendant**

Le comité RHR retient les services de Meridian à titre de conseiller en rémunération indépendant depuis 2010.<sup>9)</sup> Meridian fournit au comité RHR et au conseil des conseils et des renseignements indépendants à l'égard des aspects suivants :

- la conception et l'exécution de notre programme de rémunération relativement à la stratégie commerciale globale d'Encana, la politique de rémunération, la pratique concurrentielle sur le marché et les pratiques exemplaires de gouvernance en matière de rémunération;
- l'examen des documents relatifs à la rémunération préparés par la direction et par des consultants en rémunération de la direction avant les réunions du comité RHR et la fourniture de l'analyse et des renseignements correspondants au comité RHR soulignant les problèmes éventuels au président du comité RHR;
- l'analyse et les conseils afin d'aider le comité RHR à formuler des recommandations sur la rémunération directe totale destinée à nos membres de la haute direction, y compris relativement au rendement personnel et de l'entreprise, à la position occupée au sein du marché par rapport à des fonctions de haute direction comparables au sein de notre groupe de comparaison ainsi qu'aux pratiques concurrentielles;
- l'analyse et l'information concernant la conception de notre programme de rémunération et des plans incitatifs, y compris notre plan incitatif annuel et les attributions ILT;
- l'examen de l'information annuelle sur notre rémunération des membres de la haute direction communiquée dans la circulaire de sollicitation de procurations et les commentaires sur celle-ci;
- l'information concernant l'évolution de la rémunération et de la gouvernance ainsi que les nouveaux principes et faits nouveaux d'ordre réglementaire concernant la rémunération des dirigeants, aux États-Unis et au Canada.

Meridian fait rapport directement au comité RHR. Tous les services fournis par Meridian sont sous la direction du comité RHR et de son président. Tous les services de Meridian fournis de concert avec la direction sont approuvés au préalable par le président du comité RHR et sont fournis sous sa direction. En 2011 et en 2012, Meridian n'a fourni au comité RHR que des services liés à la rémunération des dirigeants. À ce titre, Meridian a reçu des honoraires liés à la rémunération des dirigeants de 167 017 \$ en 2012 et de 122 418 \$ en 2011.<sup>10)</sup> Puisque Meridian n'a fourni aucun autre service à Encana en 2012 ou en 2011, elle n'a reçu aucuns autres honoraires d'Encana au cours de l'une ou l'autre de ces années.

Au cours de 2012, la direction a retenu les services de Towers Watson (« Towers ») à l'occasion afin qu'elle lui fournisse des données et de l'information provenant de sondages sur les tendances concurrentielles concernant la rémunération des dirigeants. Towers a également agi à titre d'actuaire de régimes de retraite d'Encana et, à ce titre, elle a fourni des

8) M<sup>me</sup> Nimocks a été nommée présidente du comité RHR en avril 2012 après le départ à la retraite de l'ancien président du comité RHR, M. Harrison, qui a quitté le conseil. M<sup>me</sup> Nimocks est membre du comité RHR depuis avril 2010.

9) Meridian a été créée en février 2010 par les responsables de la branche d'expertise-conseils en rémunération des dirigeants de Hewitt & Associates (« Hewitt »). De 2002 à février 2010, le comité RHR retenait directement les services de Hewitt à titre de conseiller en rémunération indépendant.

10) Par « honoraires liés à la rémunération des dirigeants », on entend les honoraires en contrepartie de services liés à la rémunération de nos membres de la haute direction, y compris les services se situant dans le cadre de la mission de Meridian confiée par le comité RHR, décrits précédemment.

données et de l'information liées aux régimes de retraite, y compris en ce qui concerne nos membres de la haute direction, qu'elle a fournies au comité RHR. En 2012, Towers a reçu 156 726 \$ d'honoraires liés à la rémunération des dirigeants et 940 349 \$ pour tous les autres services fournis à Encana, y compris en ce qui concerne les questions relatives à la retraite. En 2011, Towers a reçu 409 909 \$ pour ses services liés à la rémunération des dirigeants fournis à la direction et 992 717 \$ pour tous les autres services fournis à Encana, y compris les questions relatives à la retraite.

Le comité RHR reçoit également des analyses et de l'information concernant notre programme directement de la direction des ressources humaines, qui comprend le vice-président directeur et chef de l'entreprise. En 2012, la direction des ressources humaines a travaillé directement avec l'ancien chef de la direction pour aider à la formulation des recommandations initiales sur la rémunération directe totale de l'équipe de haute direction. La direction travaille aussi directement avec le président du comité RHR pour l'aider à préparer les réunions.

Bien que l'information que fournissent Meridian et la direction (y compris ses experts-conseils) soit prise en compte, les recommandations du comité RHR et les décisions du conseil ne sont pas formulées en fonction des conseils ou des commentaires reçus de ces ressources. Les décisions du comité RHR et du conseil concernant notre programme et, plus particulièrement, la rémunération de nos membres de la haute direction reflètent le jugement éclairé, les compétences et l'expérience des membres de notre comité RHR et du conseil, et elles sont prises après l'examen d'un certain nombre de facteurs internes et externes, dont les commentaires de nos actionnaires.

## PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISION SUR LA RÉMUNÉRATION

Les décisions que prend le conseil qui concernent la rémunération annuelle de nos membres de la haute direction tiennent compte d'un processus d'analyse et d'examen que suit le comité RHR au cours de l'exercice. Le processus débute à la réunion d'octobre du comité RHR lorsque les premières données concurrentielles du marché concernant notre programme sont passées en revue. Une autre analyse détaillée est réalisée à la réunion de décembre en vue de préparer le comité RHR à formuler les recommandations concernant la rémunération directe totale annuelle et d'autres formes de rémunération devant être présentées à sa réunion conjointe avec le conseil qui a lieu au mois de février suivant (la « réunion conjointe sur la rémunération »).

En février, le comité RHR et le conseil tiennent la réunion conjointe sur la rémunération afin de passer en revue les éléments clés de la rémunération annuelle, y compris celle de nos membres de la haute direction. Un élément clé de la réunion conjointe sur la rémunération est l'évaluation du rendement d'ensemble d'Encana et de ses membres de la haute direction par rapport à des objectifs précis établis pour l'exercice précédent. Ce processus d'évaluation, qui influe sur les décisions au sujet de la rémunération incitative touchant tous les employés (y compris nos membres de la haute direction), englobe les aspects suivants :

- examen du rendement organisationnel d'ensemble d'Encana au cours de l'exercice précédent par rapport aux mesures financières, opérationnelles et stratégiques précises établies dans notre feuille de pointage équilibrée de la société, aux fins d'établir l'admissibilité à l'attribution de primes aux termes de notre plan incitatif annuel;<sup>11)</sup>
- évaluation du rendement de notre équipe de haute direction par rapport à des objectifs personnels établis au début de l'année précédente aux fins d'établir l'admissibilité à l'attribution de la prime annuelle;<sup>12)</sup>
- évaluation des réalisations d'Encana par rapport aux seuils de rendement approuvés auparavant fondés sur le coefficient de renouvellement, une mesure clé au sein du secteur, aux fins d'établir l'admissibilité à l'acquisition des attributions ILT aux termes de notre plan d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance (le « plan UAP »).

L'évaluation du rendement précédente est réalisée par le comité RHR et approuvée par le conseil avant la formulation des recommandations sur la rémunération directe totale annuelle de nos membres de la haute direction. Ainsi, les recommandations concernant la rémunération directe totale annuelle de 2012 ont été formulées par le comité RHR à sa réunion conjointe sur la rémunération de février 2012, après l'évaluation globale du rendement de la société et des rendements personnels en 2011. En ce qui concerne le rendement en 2012, cette évaluation a été réalisée et approuvée par le conseil à la réunion conjointe sur la rémunération de février 2013 et a servi à établir l'admissibilité à l'attribution de

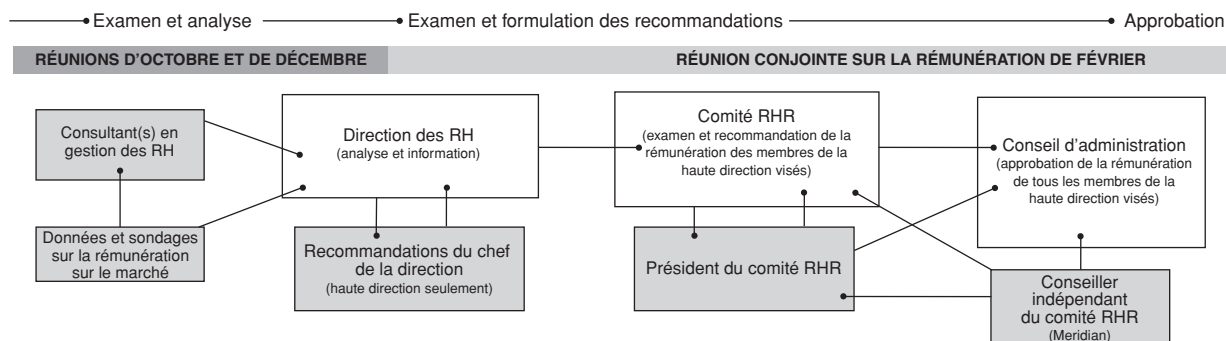
11) En ce qui concerne l'ancien chef de la direction, l'admissibilité à l'attribution de la prime de 2012 a été évaluée par le conseil en fonction des résultats consolidés de la feuille de pointage de la société en 2012 et compte tenu d'indicateurs externes du rendement de la société, y compris le rendement de nos actions en fonction du cours en 2012. Ainsi, à la réunion conjointe sur la rémunération de février 2012, le conseil a approuvé une réduction de l'attribution de la prime de 2011 à l'ancien chef de la direction de 50 pour cent par rapport au montant par ailleurs calculé en se fondant uniquement sur les résultats de la feuille de pointage de la société de 2011 afin de tenir compte de la baisse du RTA d'Encana et du rendement de nos actions en fonction du cours en 2011.

12) Dans le cas de l'équipe de haute direction, l'admissibilité à l'attribution de la prime de 2012 se fonde à hauteur de 25 pour cent sur les résultats consolidés de la feuille de pointage de la société, à hauteur de 25 pour cent sur les résultats de la feuille de pointage des divisions (l'« attribution de la prime d'équipe ») et à hauteur de 50 pour cent sur les résultats au titre du rendement personnel (l'« attribution de la prime personnelle »). Dans le cas des présidents de nos divisions, 25 pour cent de leur attribution de la prime d'équipe est établie par les résultats de la feuille de pointage de leur division respective. Dans le cas des membres de notre équipe de haute direction dirigeant une division, cette tranche de 25 pour cent se fonde sur les résultats combinés des feuilles de pointage de nos divisions du Canada et des États-Unis. Pour plus de renseignements concernant notre plan de primes annuelles, veuillez vous reporter aux pages 33 à 42.



la prime de 2012 et l'admissibilité à l'acquisition des attributions d'UAP destinées à nos employés, y compris les membres de notre haute direction.

Dans sa formulation des recommandations sur la rémunération directe totale annuelle des membres de notre haute direction, le comité RHR prend généralement en considération les aspects suivants : i) les résultats au titre du rendement organisationnel et personnel au cours de l'année précédente; ii) les données concurrentielles du marché en ce qui concerne des fonctions de cadre comparables exercées au sein de notre groupe de comparaison de la rémunération; iii) la fidélisation et iv) dans le cas de l'équipe de haute direction seulement, les recommandations du chef de la direction. Le comité RHR reçoit également des conseils et de l'information de son conseiller en rémunération indépendant, Meridian, avant de fournir ses recommandations au conseil afin qu'il les examine. Le conseil, y compris le comité RHR, tient une séance à huis clos en l'absence de la direction afin d'examiner les recommandations, après quoi, les montants annuels de la rémunération directe totale des membres de notre haute direction sont approuvés par le conseil. Ce processus de prise de décision est illustré dans le graphique suivant.



L'information concernant les décisions du conseil en ce qui concerne la rémunération directe totale de 2012 de nos membres de la haute direction visés figure à la rubrique « Décisions sur la rémunération en 2012 » à la page 32.

## POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Notre programme de rémunération est conçu afin de motiver un rendement supérieur qui correspond à nos objectifs commerciaux et à notre objectif stratégique qui consiste à créer une valeur à long terme pour nos actionnaires en faisant appel à la valeur considérable de nos actifs. Notre politique de rémunération se fonde donc sur les principes suivants, qui intègrent dans chaque cas de principes judicieux de gestion des risques liés à la rémunération.

**Harmonisation avec les intérêts des actionnaires :** Notre programme est conçu pour harmoniser les intérêts des membres de notre haute direction avec ceux de nos actionnaires.

Afin d'atteindre cet objectif, une importante partie de la rémunération future des membres de notre haute direction est établie par le rendement de nos actions en fonction du cours. En 2012, 80 pour cent de la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction, en moyenne, se composait d'une rémunération incitative. Pour notre ancien chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés, 78 pour cent et 69 pour cent, respectivement, de cette rémunération future correspondait à la juste valeur à la date d'attribution ILT, liée au rendement de nos actions en fonction du cours. Environ 85 pour cent des attributions ILT à nos membres de la haute direction visés de 2012 (y compris notre ancien chef de la direction) font l'objet d'un report de l'acquisition sur trois ans, jusqu'en 2015.

L'harmonisation avec les intérêts des actionnaires est également un objectif recherché au moyen d'une utilisation équilibrée de mesures clés du rendement organisationnel afin d'établir l'admissibilité à l'attribution des primes annuelles de nos membres de la haute direction. Cette utilisation de mesures diverses, pondérées en fonction du rendement et d'un portefeuille de moyens ILT dans les éléments de la rémunération incitative de notre programme, est conçue afin de motiver nos membres de la haute direction à obtenir des stimulants commerciaux clés tout en décourageant les risques imprudents qui pourraient avoir un effet défavorable important sur Encana.

Notre programme favorise également l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires au moyen de l'utilisation de lignes directrices sur l'actionnariat minimal, une politique de récupération de la rémunération incitative et des interdictions explicites concernant la couverture d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres, qui s'appliquent dans tous les cas à nos membres de la haute direction.

**Rémunération en fonction du rendement :** Notre programme est axé sur les résultats afin d'encourager des réalisations de mesures de rendement clés choisies en fonction de leur correspondance avec nos objectifs commerciaux et nos objectifs stratégiques à long terme.



La rémunération future aux termes de nos attributions ILT est liée au rendement de nos actions en fonction du cours et, dans le cas des attributions d'UAP de 2012, au rendement global de l'entreprise par rapport au coefficient de renouvellement. Dans le cas des attributions d'UAP effectuées en 2013, le rendement sera mesuré par nos résultats au titre du RTA relatif comparés à ceux d'un groupe de comparaison du rendement aux fins des UAP formé de 14 sociétés choisies avec soin (le « groupe de comparaison du rendement aux fins des UAP »). L'admissibilité à l'attribution de primes aux termes de notre plan incitatif annuel se fonde sur la réalisation d'objectifs clés financiers et opérationnels et la concrétisation d'importantes initiatives stratégiques établies pour l'exercice. En axant la rémunération future sur des indicateurs de rendement équilibrés et mesurables, notre programme est conçu pour encourager nos membres de la haute direction à atteindre des objectifs organisationnels clés tout en réduisant les risques associés à une utilisation excessive d'une seule ou d'un nombre limité de mesures de rendement ou de moyens ILT.

**Programme concurrentiel par rapport à notre groupe de comparaison :** Notre programme doit être concurrentiel sur le marché, dans les régions géographiques où nous exerçons nos activités afin de recruter, de motiver et de fidéliser le personnel de direction talentueux dont nous avons besoin pour réaliser nos objectifs.

Afin d'atteindre cet objectif, notre programme est évalué par rapport à ceux d'un groupe de comparaison aux fins de la rémunération composé de sociétés ayant des similitudes de constitution dans notre secteur et à qui nous faisons concurrence pour recruter les employés les plus talentueux. Les données comparatives tirées de ce groupe sont utilisées par le comité RHR pour surveiller le caractère concurrentiel de notre programme et s'assurer qu'il est en mesure de récompenser nos membres de la haute direction équitablement pour leurs compétences et leurs apports. La rémunération directe totale annuelle de nos membres de la haute direction est ciblée dans la médiane (ou point milieu) de ce groupe de comparaison aux fins de la rémunération. La rubrique ci-après donne plus d'information concernant la façon dont les données concurrentielles du groupe de comparaison aux fins de la rémunération sont utilisées par le comité RHR.

### **Utilisation de groupes de comparaison aux fins de la rémunération**

Afin de recruter, de motiver et de fidéliser les dirigeants les plus talentueux dont nous avons besoin pour atteindre nos objectifs commerciaux et stratégiques, notre programme doit être concurrentiel par rapport à l'industrie et au marché nord-américain sur lequel nous faisons affaire et livrons concurrence pour attirer des employés talentueux. Afin de surveiller le caractère concurrentiel de notre programme, nous procédons à une analyse de nos pratiques de rémunération, y compris la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction, en les comparant à celles d'un groupe de sociétés comparables nord-américaines soigneusement sélectionnées (le « groupe de comparaison aux fins de la rémunération »).

Dotée d'un portefeuille de premier plan d'importantes positions foncières concentrées et contiguës au cœur de nombreuses zones de ressources comptant parmi les meilleures du continent, Encana est le troisième producteur de gaz naturel en importance d'Amérique du Nord. Cet accent mis sur l'Amérique du Nord se reflète dans la répartition de nos actifs, de nos capitaux, de notre production et de notre effectif, y compris notre équipe de haute direction, dont trois membres sont établis aux États-Unis. Cet accent mis sur l'Amérique du Nord se reflète actuellement aussi dans notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération.

Afin de constituer le groupe de comparaison aux fins de la rémunération, le comité RHR a évalué des sociétés d'exploration et de développement nord-américaines se concentrant sur les ressources non classiques et à qui Encana fait concurrence pour l'obtention de capitaux. Des sociétés comparables ont été évaluées en fonction de leur similitude par rapport à Encana (au moyen d'une fourchette de taille se situant de 0,5x à 2x) par rapport à : i) la valeur d'entreprise et la capitalisation boursière, ii) le bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements (« BAIIA ») et iii) la production de gaz naturel. Dans le cas des sociétés comparables établies aux États-Unis, une importance particulière a été accordée aux sociétés ayant des intérêts importants dans la production de gaz naturel et qui exercent leurs activités dans des zones semblables à celles d'Encana. Puisque seulement un nombre limité de sociétés canadiennes ayant d'importantes participations dans les zones de gaz respectaient les autres critères, l'évaluation a aussi englobé des sociétés pétrolières et gazières canadiennes intégrées.

En fonction de cette évaluation, les 13 sociétés suivantes du groupe de comparaison aux fins de la rémunération ont été choisies par le comité RHR : Anadarko Petroleum Corporation, Apache Corporation, Canadian Natural Resources Limited, Chesapeake Energy Corporation, Devon Energy Corporation, EOG Resources, Inc., Hess Corporation, Husky Energy Inc., Compagnie Pétrolière Impériale Limitée, Noble Energy Inc., Nexen Inc., Suncor Énergie Inc. et Société d'énergie Talisman Inc.<sup>13</sup> En 2012, le comité RHR et le conseil ont utilisé les données du groupe de comparaison aux fins

de la rémunération afin d'évaluer notre programme, y compris la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction visés.

Le comité RHR évalue le groupe de comparaison aux fins de la rémunération régulièrement en tenant compte des facteurs précédents pour voir à ce qu'il demeure un groupe de comparaison adéquat aux fins d'une analyse comparative. Le groupe de comparaison aux fins de la rémunération doit être examiné par le comité RHR en 2013 dans le cadre de son plan de travail habituel.

En 2012, le comité RHR a analysé les données sur la concurrence portant sur des fonctions comparables au sein du groupe de comparaison aux fins de la rémunération pour comparer la rémunération directe totale annuelle des membres de notre haute direction. Si une société du groupe de comparaison aux fins de la rémunération n'a pas de fonctions comparables à celles d'un des membres de notre haute direction, les données concurrentielles de cette société sont exclues aux fins de l'analyse comparative de la rémunération de ce membre de la haute direction en particulier. C'est pourquoi, en 2012, un sous-ensemble du groupe de comparaison aux fins de la rémunération a été utilisé par le comité RHR afin de procéder à une analyse comparative de la rémunération directe totale de l'ancien chef de la direction de 2012.<sup>14)</sup>

Conformément à notre politique de rémunération, la rémunération directe totale annuelle des membres de notre haute direction se situe à la médiane (ou point milieu) du groupe de comparaison aux fins de la rémunération. Ce montant cible concurrentiel est appelé habituellement la rémunération directe totale « cible » des membres de la haute direction. Outre les données concurrentielles du marché (par rapport à la médiane du groupe de comparaison aux fins de la rémunération), le comité RHR a également pris en considération des facteurs internes (comme les résultats au titre du rendement de l'entreprise et du rendement personnel et la fidélisation), et d'autres facteurs externes généraux (comme d'autres indicateurs du rendement de l'entreprise, y compris le rendement de nos actions en fonction du cours) avant de formuler des recommandations définitives sur la rémunération directe totale annuelle.

Ces facteurs et, plus particulièrement, le rendement au titre du RTA d'Encana en 2011, ont été analysés soigneusement par le comité RHR à sa réunion conjointe sur la rémunération de février 2012. Après cette analyse, le comité RHR a recommandé une réduction de 12,5 pour cent de la rémunération directe totale cible de 2012 pour chacun de nos membres de la haute direction visés, y compris l'ancien chef de la direction. Ce rajustement, que le conseil a approuvé, a été appliqué directement à la valeur prévue à la date d'attribution cible des attributions ILT de 2012 à chacun de nos membres de la haute direction visés, qui ont été réduites en conséquence de 20 pour cent.

En fonction des dernières données disponibles obtenues de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération, la rémunération directe totale de 2012 de notre ancien chef de la direction était égale ou inférieure au 25<sup>e</sup> centile par rapport aux données sur la concurrence relatives aux chefs de la direction du groupe de comparaison aux fins de la rémunération. De la même façon, la rémunération directe totale de 2012 de nos autres membres de la haute direction visés était, en moyenne, égale ou inférieure au 25<sup>e</sup> centile pour ce qui est de fonctions semblables occupées au sein de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération.<sup>15)</sup>

---

13) Le groupe de comparaison aux fins de la rémunération se compose de 13 sociétés comparables et sert à comparer la rémunération de nos membres de la haute direction. Le groupe de comparaison du rendement aux fins d'évaluer les UAP (dont il est question ci-dessus et aux pages 20, 47 et 51) se compose de 14 sociétés comparables et servira à évaluer l'admissibilité à l'acquisition des attributions d'UAP (consenties à la haute direction en 2013 et par la suite) en fonction du rendement au titre du RTA relatif d'Encana pour 2013 à 2015, inclusivement.

14) C'est pourquoi Canadian Natural Resources Limited et Compagnie Pétrolière Impériale Limitée ont été exclues du groupe de comparaison aux fins de la rémunération pour faire l'analyse comparative de la rémunération directe totale de l'ancien chef de la direction en 2012 (le « groupe de comparaison aux fins de la rémunération du chef de la direction »).

15) La rémunération directe totale de 2012 de nos membres de la haute direction visés (y compris l'ancien chef de la direction) se compose des éléments suivants : i) le salaire de base annuel, ii) l'attribution de primes approuvée de 2012 et iii) la juste valeur en date d'octroi de l'attribution ILT de 2012.

## CADRE DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

### Éléments de la rémunération

Notre programme de rémunération de la haute direction consiste en un vaste cadre de rémunération englobant des éléments de rémunération incitative fixes et variables. Les éléments fixes comprennent le salaire de base, les avantages sociaux, les avantages indirects, les prestations de retraite et la participation au plan de placement. Les éléments variables comprennent nos attributions de primes annuelles et les attributions ILT qui, en 2012, se composaient d'une combinaison d'attributions d'options, d'UAP et d'UAI à nos membres de la haute direction. Les éléments individuels de notre cadre de rémunération, décrits plus en détail sous la présente rubrique, sont résumés ci-après.

#### ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION EN 2012

ÉLÉMENT	CARACTÉRISTIQUES	FORME	RAISON D'ÊTRE	CARACTÉRISTIQUES DE GESTION DES RISQUES	OBJECTIF
<b>SALAIRE DE BASE</b>	Rémunération fixe, examinée tous les ans. Le montant se fonde sur les fonctions et les responsabilités, les données concurrentielles du marché, le rendement personnel et de l'entreprise et des facteurs propres à la fidélisation et à l'équité interne.	Espèces.	Procurer un niveau fixe concurrentiel de rémunération.	Niveau fixe de salaire versé pendant toute l'année.	Procurer un niveau de rémunération fixe concurrentiel par rapport au marché. Reconnaître l'expérience, les compétences, l'ampleur des fonctions et les responsabilités.
<b>ATTRIBUTION INCITATIVE (OU « PRIME ») ANNUELLE</b>	Attribution annuelle établie par le conseil selon l'évaluation du rendement global organisationnel et personnel au cours de l'année précédente.  Récompense le rendement organisationnel et personnel annuel en fonction des résultats démontrés et se situe à un niveau concurrentiel par rapport à la pratique du marché.	Espèces.  Option du membre de la haute direction de convertir 25 pour cent ou 50 pour cent de sa prime en unités d'actions différées.	L'admissibilité se fonde sur l'atteinte par Encana d'objectifs financiers et opérationnels et d'initiatives stratégiques organisationnelles établies pour 2012.  Pour l'équipe de haute direction, l'admissibilité à hauteur de 50 pour cent de l'attribution se fonde sur l'atteinte des objectifs de rendement personnel en 2012.	Utilisation d'un ensemble de mesures du rendement prédéterminées et équilibrées, pondérées et notées dans le cadre de la feuille de pointage de la société. Les résultats sont approuvés par le conseil.  L'utilisation d'un ensemble de mesures du rendement équilibrées et diversifiées réduit le risque associé au poids accordé à une seule ou à un nombre limité de mesures du rendement.  L'admissibilité à la rémunération est sous réserve de la politique de récupération de la rémunération incitative (en vigueur en octobre 2012).	Encourager et récompenser en proportion l'atteinte d'objectifs organisationnels et personnels du rendement précis établis dans la feuille de pointage de la société et une conduite conforme aux valeurs fondamentales d'Encana.
<b>ATTRIBUTIONS ILT</b>	Attribution fondée sur l'écoulement du temps. L'acquisition se fonde sur le calendrier d'acquisition de 30/30/40 pour cent sur trois ans. Durée de cinq ans. Des droits de plus-value des actions jumelés (« DPVA jumelés ») sont associés à chaque option.	Actions ordinaires ou espèces.	La rémunération future est liée au rendement de moyen à long terme d'Encana selon le rendement des actions ordinaires au cours de la durée de cinq ans de l'attribution.	Représente une importante proportion de la rémunération directe totale, pour laquelle l'admissibilité à la rémunération est liée au rendement des actions ordinaires en fonction du cours (toutes les ILT).  Calendrier d'acquisition réparti sur trois ans (options).	Récompenser un rendement à long terme sur une durée de cinq ans, aider la fidélisation et l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires, y compris au moyen des niveaux d'actionnariat requis (options).
<b>UNITÉS D' ACTIONS INCESSIBLES (« UAI »)</b>	Unités attribuées pour une durée de trois ans au cours de laquelle l'ensemble des attributions et des versements sont reportés sur trois ans, jusqu'en 2015.  Valeur des UAI fondée sur le rendement des actions en fonction du cours pendant la durée de trois ans de l'attribution.	Peuvent être payées en espèces ou en actions. Devraient être payées en espèces.	Récompenser le rendement de la société mesuré par rapport au cours des actions sur une période de trois ans.	L'admissibilité à l'ensemble des acquisitions et du paiement est reportée sur trois ans (UAI, UAP).	Récompenser le rendement de moyen à long terme de l'action en fonction du cours sur une durée de trois ans. Préserver la concurrence au sein du marché et favoriser la fidélisation par le report de l'acquisition sur trois ans (UAI).

16) Aux termes de notre plan d'options sur actions des employés, des droits de plus-value des actions jumelés (les « DPVA jumelés ») sont associés aux options sur actions. Les employés des membres de notre groupe aux États-Unis, y compris deux des membres de notre équipe de haute direction, reçoivent les attributions de droits de plus-value des actions (« DPVA ») aux termes de notre régime d'options sur actions des employés (« DPVAE »).

ÉLÉMENT	CARACTÉRISTIQUES	FORME	RAISON D'ÊTRE	CARACTÉRISTIQUES DE GESTION DES RISQUES	OBJECTIF
<b>UNITÉS D' ACTIONS ATTRIBUÉES EN FONCTION DE LA PERFORMANCE (« UAP »)</b>	Unités attribuées sur une durée de trois ans au cours de laquelle l'ensemble des acquisitions et des versements sont reportés sur trois ans, jusqu'en 2015.  La valeur des UAP se fonde sur l'atteinte de seuils de rendement précis fondés sur le coefficient de renouvellement, ainsi que l'établissement du comité RHR sur une période de trois ans. Si les critères de rendement ne sont pas respectés, il n'y a aucune acquisition ni aucun versement et les UAP correspondantes sont perdues et annulées.	Espèces.	L'admissibilité de la rémunération se fonde sur le rendement de la société par rapport à une mesure clé du secteur, le coefficient de renouvellement, mesuré tous les ans, ainsi que le rendement des actions ordinaires en fonction du cours pendant la durée de trois ans de l'attribution d'UAP.	La rémunération future sous forme d'UAP est établie par le rendement de la société par rapport aux cibles du coefficient de renouvellement établies auparavant et par le rendement des actions ordinaires en fonction du cours.  L'admissibilité à l'acquisition et au versement est plafonnée (UAP).  L'admissibilité à la rémunération est sous réserve de la politique de récupération de la rémunération incitative (en vigueur depuis octobre 2012) (toutes les ILT).	Encourager l'atteinte de seuils de rendement approuvés par le conseil par rapport au coefficient de renouvellement, une mesure de rendement clé au sein du secteur.  Harmoniser les objectifs stratégiques et les intérêts des actionnaires par la récompense de l'atteinte d'objectifs de rendement déterminés.  Faciliter la fidélisation au moyen du report de l'acquisition sur trois ans (UAP).
<b>PRESTATIONS DE RETRAITE<sup>17)</sup></b>	Régimes de retraite à prestations définies enregistrés et complémentaires (ancien chef de la direction, trois membres de la haute direction visés).  Régimes de retraite à cotisations définies (enregistrés et complémentaires) (chef des finances).  Plan de placement et plan d'UAD (tous les membres de la haute direction visés).	Espèces, payable à la retraite.	Offrir un programme de retraite concurrentiel sur le marché en tenant compte des années de service et de l'expérience.		Offrir un programme de retraite, afin de contribuer à la sécurité financière à long terme et d'aider à la fidélisation, dont la valeur est concurrentielle par rapport à la pratique du marché.
<b>AUTRES AVANTAGES ET AVANTAGES INDIRECTS</b>	Prestations d'assurance-vie, de soins de santé et dentaires, plan de placement.  Avantages indirects concurrentiels par rapport au secteur.	Payables au cours de l'exercice en fonction de l'admissibilité.	Recevoir des prestations et des avantages indirects se situant à un niveau concurrentiel par rapport à la pratique du marché.		Dans le cas des avantages indirects, maintenir la concurrence par rapport à la pratique du marché.  Récompenser l'expérience, les compétences et l'ampleur des responsabilités.  Dans le cas des autres avantages, récompenser l'expérience, les années de service et aider à la fidélisation.

## Proportion des éléments de la rémunération

Conformément à notre programme axé sur la rémunération en fonction du rendement, la rémunération directe totale annuelle de nos membres de la haute direction se compose principalement d'éléments variables fondés sur le rendement (ou « conditionnelle »). Pour ces éléments, la rémunération future est conditionnelle aux réalisations de la société et personnelles en relation avec les objectifs financiers et opérationnels clés, les initiatives stratégiques organisationnelles et le rendement de nos actions en fonction du cours.

L'accent que met notre programme sur les éléments liés au rendement et « conditionnels » vise à motiver les membres de notre haute direction à atteindre les objectifs opérationnels et financiers clés et les initiatives stratégiques importantes et à créer une harmonisation avec les intérêts de nos actionnaires.

## DÉCISIONS SUR LA RÉMUNÉRATION EN 2012

Le texte suivant décrit chaque élément de la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction, la façon dont ces éléments sont établis et les décisions prises par le conseil en 2012 en ce qui concerne chaque élément.

### Salaire annuel de base

Le salaire de base représente un élément fixe de notre programme. Conformément à notre politique de rémunération, les salaires de base de nos membres de la haute direction sont ciblés à la médiane (ou point milieu) de fonctions comparables occupées au sein de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération. Les salaires de base annuels de nos membres de la haute direction, y compris leurs modifications, doivent être recommandés par le comité RHR et approuvés par le conseil.

17) Des employés des membres de notre groupe aux États-Unis, y compris deux membres de notre équipe de haute direction, participent aux régimes de retraite américains.

Les salaires de base annuels de nos membres de la haute direction sont examinés par le comité RHR et le conseil à leur réunion conjointe sur la rémunération tenue en février.<sup>18)</sup> À cette réunion, les recommandations sur le salaire de base pour l'année sont formulées par le comité RHR après l'évaluation des aspects suivants : i) les données concurrentielles du marché provenant du groupe de comparaison aux fins de la rémunération, ii) la conjoncture économique actuelle, iii) les compétences et les apports personnels, iv) les questions de fidélisation et v) dans le cas des membres de la haute direction, les recommandations initiales du chef de la direction. Le comité RHR prend également en considération les conseils et l'information obtenus de Meridian, son conseiller en rémunération indépendant. Une fois formulées, les recommandations du comité RHR sont fournies au conseil en vue de leur examen et de leur approbation.

Les salaires de base de 2012 de nos membres de la haute direction ont été examinés par le comité RHR à sa réunion conjointe sur la rémunération de février 2012. Après avoir pris en considération les facteurs précédents, le conseil a approuvé la recommandation du comité RHR de ne pas augmenter le salaire de base de 2012 de l'ancien chef de la direction. À l'égard de notre vice-présidente directrice et chef des finances, Sherri Brillon, et de notre vice-président directeur et chef de l'entreprise, Bill Oliver, des augmentations de 9 et de 8 pour cent, respectivement, ont été recommandées et approuvées par le conseil afin d'harmoniser leur salaire avec la médiane des données correspondantes sur la concurrence provenant du groupe de comparaison aux fins de la rémunération. Pour ce qui est du vice-président directeur, Mike McAllister, un nouveau salaire de base a été recommandé et approuvé par le conseil pour tenir compte de sa nomination à titre de président par intérim (à ce moment) de notre division du Canada.<sup>19)</sup>

Les salaires de base de 2012 de nos membres de la haute direction visés, approuvés par le conseil, s'établissaient comme suit au 31 décembre 2012 : Randy Eresman, 1 400 000 \$, Sherri Brillon, 550 000 \$, Mike McAllister, 600 000 \$, Bill Oliver, 600 000 \$, et Jeff Wojahn, 750 000 \$.<sup>20)</sup> Les montants du salaire de base qu'ont reçus nos membres de la haute direction visés au cours de 2012 sont inclus dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 52.

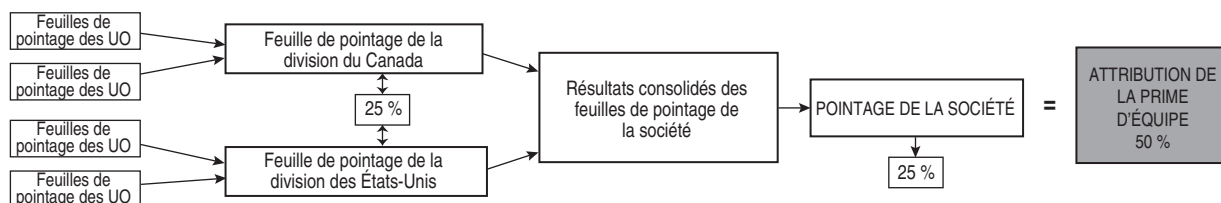
### Primes annuelles : notre plan PHR

Notre plan de primes annuelles (que nous appelons notre « plan de primes de haut rendement » (« plan PHR »)) représente un élément variable fondé sur le rendement à court terme de notre programme. Pour 2012, l'admissibilité à l'attribution de la prime annuelle à nos membres de la haute direction a été examinée par le comité RHR et approuvée par le conseil à leur réunion conjointe sur la rémunération de février 2013.

Notre plan PHR est conçu pour récompenser nos employés, y compris nos membres de la haute direction, en ce qui concerne l'atteinte d'objectifs de rendement précis établis pour l'année. Pour 2012, l'admissibilité à l'attribution de la prime à l'ancien chef de la direction a été évaluée en fonction des résultats consolidés de la feuille de pointage de la société en 2012, sous réserve d'un rajustement par le conseil après que celui-ci aura pris en considération des indicateurs externes généraux du rendement d'ensemble d'Encana. Des renseignements précis concernant l'évaluation faite par le conseil de l'admissibilité à l'attribution de la prime de 2012 à l'ancien chef de la direction figurent à la page 37.

Dans le cas de l'équipe de haute direction, l'admissibilité à l'attribution de la prime en 2012 est évaluée en fonction des atteintes du rendement par rapport aux aspects suivants : i) des objectifs opérationnels et financiers précis et les initiatives stratégiques importantes, selon les résultats consolidés de la feuille de pointage de la société (25 pour cent) et la feuille de pointage des divisions (25 pour cent) (l'« attribution de la prime d'équipe ») et ii) des objectifs précis établis pour l'année et indiqués dans leur contrat de rendement annuel (50 pour cent) (l'« attribution de la prime personnelle »). La décision à l'égard de l'attribution de la prime d'équipe annuelle de nos membres de la haute direction visés (à l'exclusion de l'ancien chef de la direction) aux termes de notre plan PHR est illustrée ci-après :

#### ADMISSIBILITÉ À L'ATTRIBUTION DE LA PRIME D'ÉQUIPE



18) Les recommandations de salaire annuel pour les membres de la haute direction visés existants sont formulées par le comité RHR et approuvées par le conseil à leur réunion conjointe sur la rémunération de février. Toute modification du salaire de base d'un membre de la haute direction, y compris en raison d'une nouvelle nomination au sein de la haute direction ou d'un rajustement proposé hors du cycle, doit être recommandée par le comité RHR et approuvée par le conseil.

19) M. McAllister a été confirmé par la suite en tant que vice-président directeur (président, division du Canada) le 24 juillet 2012. Dès sa nomination et en reconnaissance de celle-ci, le conseil a approuvé une augmentation de son salaire de base annuel de 2012 qui est passé de 475 000 \$ (depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012) à 600 000 \$ (le 24 juillet 2012).

20) M. Wojahn reçoit également une allocation de projet annuelle de 55 000 \$ à l'égard de sa nomination aux États-Unis à titre de président de notre division des États-Unis.

## Prime cible

Aux termes de notre plan PHR, chaque employé, y compris nos membres de la haute direction, est admissible à l'attribution d'une prime minimale, cible et maximale exprimée en pourcentage du salaire de base annuel. La prime cible se fonde sur le niveau hiérarchique, les fonctions et les responsabilités de chaque employé. Tous les employés, y compris nos membres de la haute direction, sont admissibles à l'attribution d'une prime annuelle susceptible d'atteindre au maximum deux fois la prime cible dans le cas d'un rendement exceptionnel démontré au cours de l'année précédente. Dans le cas de nos membres de la haute direction visés, la fourchette de l'attribution de prime annuelle possible pour 2012 est illustrée dans le tableau suivant :

### ADMISSIBILITÉ À L'ATTRIBUTION DE LA PRIME DE 2012 DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

NOM ET POSTE	PRIME MINIMALE (POURCENTAGE DU SALAIRE DE BASE)	PRIME CIBLE (POURCENTAGE DU SALAIRE DE BASE)	PRIME MAXIMALE (POURCENTAGE DU SALAIRE DE BASE)
<b>RANDY ERESMAN</b> Ancien président et chef de la direction	0	125	250
<b>SHERRI BRILLON</b> Vice-présidente directrice et chef des finances	0	65	130
<b>MIKE MCALLISTER</b> Vice-président directeur (Président, division du Canada)	0	75	150
<b>BILL OLIVER</b> Vice-président directeur et chef de l'entreprise	0	50	100
<b>JEFF WOJAHN</b> Vice-président directeur (Président, division des États-Unis)	0	75	150

## Processus de feuille de pointage de la société

Chaque année, Encana procède à une évaluation exhaustive du rendement des unités opérationnelles (« UO »), des divisions et du rendement d'ensemble relativement à des objectifs financiers et opérationnels consolidés précis et aux initiatives organisationnelles stratégiques importantes établies dans la feuille de pointage annuelle de la société. Pour 2012, les résultats consolidés approuvés de la feuille de pointage de la société ont été utilisés par le conseil pour évaluer : i) l'admissibilité à la prime d'équipe de notre équipe de haute direction et ii) l'admissibilité à la prime de 2012 de notre ancien chef de la direction.

La feuille de pointage de la société vise à évaluer le rendement global de la société relativement à un ensemble équilibré d'objectifs qui contribuent à l'atteinte des objectifs commerciaux et des objectifs stratégiques à long terme d'Encana qui s'établissent comme suit :

- les résultats obtenus par Encana en 2012 par rapport aux cibles établies et approuvées par le conseil pour l'année de référence aux fins du rendement;
- une évaluation du contexte commercial dans son ensemble, y compris toute modification des priorités commerciales, suivant les directives de la haute direction endossées par le conseil au cours de l'année;
- le contexte concurrentiel opérationnel et financier général au sein du secteur.

En 2012, la feuille de pointage de la société a mis l'accent sur les catégories de rendement organisationnel suivantes, ainsi qu'elles sont résumées et pondérées dans le tableau ci-après :

MESURE	DESCRIPTION	PONDÉRATION
RENDEMENT OPÉRATIONNEL	Évaluation de mesures opérationnelles par rapport au budget annuel d'Encana ou, dans le cas des résultats au titre de l'environnement, de la réglementation et de la sécurité, le rendement d'une année à l'autre. Les mesures opérationnelles particulières figurent dans le tableau ci-après.	60 %
RENDEMENT CONSOLIDÉ	Évaluation du rendement global d'Encana par rapport à des mesures financières et autres précises, résumées dans le tableau ci-après.	40 %
INITIATIVES STRATÉGIQUES	Évaluation d'initiatives stratégiques précises qui contribuent à l'atteinte ou à la progression de la stratégie de l'entreprise d'Encana au cours de l'année.	Rajustement en fonction du pointage global

Le rendement opérationnel et consolidé évalue habituellement des mesures quantitatives qui rendent compte des objectifs communiqués publiquement et d'autres mesures internes d'Encana qu'utilise la direction et qui sont approuvées par le conseil aux fins d'évaluer le rendement organisationnel global d'Encana de l'année. Les données



opérationnelles et financières de 2012 ont été présentées selon les principes comptables généralement reconnus des États-Unis (les « PCGR des États-Unis ») et ont été comparées aux résultats organisationnels de 2012 ainsi qu'au budget de 2012. Les initiatives stratégiques sont évaluées en relation avec l'atteinte d'initiatives organisationnelles importantes précises au cours de l'année.

Après la fin de l'exercice 2012, les résultats au titre du rendement de nos unités opérationnelles et de nos divisions par rapport à chaque catégorie de la feuille de pointage sont examinés par notre division des finances générales et notre chef des finances par rapport au rendement global d'Encana. En fonction des résultats obtenus, les mesures du rendement de la feuille de pointage reçoivent un pointage de rendement numérique individuel qui, à son tour, est attribué à la note de rendement correspondante, comme l'illustre l'échelle ci-après :

NOTE DE RENDEMENT :	OBJECTIF NON ATTEINT	OBJECTIF ATTEINT	OBJECTIF DÉPASSÉ
POINTAGE DU RENDEMENT :	0 à 59	60 à 80	81 à 100

Les résultats de la feuille de pointage annuelle de chaque UO et division sont consolidés dans la feuille de pointage de la société dans son ensemble. Pour 2012, les résultats consolidés de la feuille de pointage de la société ont été fournis au comité RHR et au conseil en vue de leur examen et de leur approbation à leur réunion conjointe sur la rémunération de février 2013. Dès qu'ils ont été approuvés par le conseil, le comité RHR a utilisé ces résultats pour formuler des recommandations concernant les aspects suivants : i) la tranche de 50 pour cent de la prime d'équipe de 2012 (ou de 25 pour cent de la prime de 2012) à l'équipe de haute direction et ii) l'admissibilité à la prime de 2012 à l'ancien chef de la direction.

Les résultats consolidés de la feuille de pointage de la société Encana en 2012 qui ont été approuvés par le conseil sont résumés ci-après :

RENDEMENT OPÉRATIONNEL			PONDÉRATION 60 %		
MESURE DU RENDEMENT	PONDÉRATION	RÉSULTATS EN 2012	POINTAGE DU RENDEMENT (SUR 100)	POINTAGE PONDÉRÉ	ÉVALUATION DU RENDEMENT
Production : Production de gaz naturel  Production de pétrole et de liquides de gaz naturel (« LGN »)	30 %	Production de gaz naturel de 2,98 Gpi <sup>3</sup> /j, de 3 pour cent inférieure à celle prévue au budget, de 3,08 Gpi <sup>3</sup> /j. Avec les réductions de la production de 0,22 Gpi <sup>3</sup> /j, la production est de 3,20 Gpi <sup>3</sup> /j, soit de 4 pour cent supérieure à la cible prévue au budget pour la production totale de gaz naturel et par action.  Production de 31 000 b/j de pétrole et de LGN, 10 pour cent au-delà de la cible prévue au budget. Avec les réductions de la production de 250 b/j, la production totale de pétrole et de LGN a été de 31 250 b/j, 11 pour cent au-delà du budget.	82	25	Dépassé
Dépenses en immobilisations	35 %	Dépenses de forage au trépan de 3,25 milliards de dollars, 2 % en deçà du montant prévu au budget de 3,31 milliards de dollars. Dépenses nettes de -0,19 milliard de dollars qui ont dépassé de +0,62 milliard de dollars le montant prévu au budget de 130 %.	86	30	Dépassé
Rendement au titre du programme d'immobilisations	10 %	Les programmes d'immobilisations sont évalués en fonction de l'efficacité de la production, des découvertes techniques et des coûts de développement et d'approvisionnement et de diverses mesures économiques. Les résultats ont été inférieurs aux attentes dans certains domaines affichant des efficacités de production moindres, des coûts supérieurs et des taux de rendement inférieurs.	64	6	Mitigé
Total des charges opérationnelles	15 %	0,72 milliard de dollars, 9 % en deçà du budget de 0,79 milliard de dollars.	91	14	Dépassé
Résultats sur le plan de l'environnement et de la réglementation et rendement sur le plan de la sécurité	10 %	Diminution de 34 pour cent du nombre de déversements et diminution du volume des déversements de 56 pour cent par rapport à 2011. Diminution de 7 pour cent de la fréquence des blessures totales à comptabiliser par rapport à 2011. Diminution de 11 pour cent du taux des incidents entraînant un arrêt de travail par rapport à 2011. Diminution de 13 pour cent du taux des accidents de véhicules par rapport à 2011. Deux décès en 2012.	70	7	Mitigé
<b>POINTAGE PONDÉRÉ TOTAL</b>				<b>82</b>	<b>X PONDÉRATION DE 60 %</b>
<b>POINTAGE DE RENDEMENT OPÉRATIONNEL TOTAL</b>					<b>49</b>

RENDEMENT CONSOLIDÉ			PONDÉRATION 40 %		
MESURE DU RENDEMENT	PONDÉRATION	RÉSULTATS EN 2012	POINTAGE DU RENDEMENT (SUR 100)	POINTAGE PONDÉRÉ	ÉVALUATION DU RENDEMENT
Réserves prouvées totales	50 %	11,6 billions de pieds cubes (« Tpi <sup>3</sup> ») à la fin de l'exercice 2012. Ajouts et révisions de 1,2 Tpi <sup>3</sup> en remplacement de 109 % de la production. Ces résultats excluent des révisions à la baisse des prix de 1,2 Tpi <sup>3</sup> attribuables à l'incidence d'une prévision concernant une baisse des prix du gaz naturel à la fin de l'exercice 2012.	50	25	Mitigé Résultats touchés par la faiblesse des prix du gaz naturel
Gaz naturel					
Pétrole et LGN (« liquides »)		240 millions de barils (« Mb ») de réserves prouvées de liquides à la fin de l'exercice 2012. Ajouts et révisions représentant 125 Mb, y compris l'incidence de conventions de collecte et de traitement renégociées aux États-Unis.			
Équivalent de gaz		13,1 billions de pieds cubes équivalents (« Tpi <sup>3e</sup> ») à la fin de l'exercice 2012, soit environ 8 pour cent de moins qu'à la fin de l'exercice 2011, principalement dû à l'incidence de prix du gaz naturel inférieurs. Excluant les révisions à la baisse de prix, les ajouts et les révisions d'environ 2,0 Tpi <sup>3e</sup> ont remplacé 169 pour cent de la production.			
Coûts administratifs non sectoriels		0,34 \$ par millier de pieds cubes équivalents (« Kpi <sup>3e</sup> »), résultat supérieur de 3 pour cent au montant prévu au budget, soit 0,33 \$ par Kpi <sup>3e</sup> .			
Rentrées nettes	1,64 \$ par Kpi <sup>3e</sup> (à l'exclusion des opérations de couverture), résultat de 15 % inférieur au montant prévu au budget, soit 1,94 \$ par Kpi <sup>3e</sup> . Rentrées nettes totales de 3,51 \$ par Kpi <sup>3e</sup> (y compris les opérations de couverture), 1 % au-delà de la cible prévue au budget, soit 3,46 \$ par Kpi <sup>3e</sup> .				
Résultats opérationnels	50 %	1,35 \$ par action après dilution, résultat de 1 pour cent supérieur à la cible prévue au budget de 1,34 \$ par action après dilution.	60	30	Mitigé Résultats touchés par la faiblesse des prix du gaz naturel
Flux de trésorerie		4,80 \$ par action après dilution, résultat inférieur de 2 % à la cible prévue au budget de 4,90 \$ par action.			
Flux de trésorerie disponibles		61 millions de dollars, résultat supérieur de 578 % à la cible prévue au budget de 9 millions de dollars.			
Dividende		0,80 \$ par action, atteinte de la cible prévue au budget.			
Rendement du capital utilisé		Rendement de 0 %, résultat inférieur de 1 % de la cible prévue au budget, et en deçà de la cible à long terme.			
Dette nette/capitaux permanents		46 pour cent, résultat supérieur de 7 pour cent à la cible prévue au budget, soit 39 pour cent.			
Dette nette/BAIIA rajusté		1,2 fois, résultat inférieur de 14 pour cent à la cible prévue au budget, de 1,4.			
Dette nette/flux de trésorerie rajustés en fonction de la dette	1,1 fois, inférieur de 15 pour cent à la cible prévue au budget, de 1,3 fois.				
<b>POINTAGE PONDÉRÉ TOTAL</b>				<b>55</b>	<b>x PONDÉRATION DE 40 %</b>
<b>POINTAGE DE RENDEMENT CONSOLIDÉ TOTAL</b>					<b>22</b>

INITIATIVES STRATÉGIQUES	ÉVALUATION DU RENDEMENT
<p>Solidité financière améliorée en même temps que le passage à un portefeuille plus équilibré.</p> <p>Progrès significatif vers la constitution d'un portefeuille de zones de liquides éventuelles très importantes.</p> <p>Réduction réelle des investissements dans le gaz sec.</p> <p>Réalisation de très importantes coentreprises et opérations de sorties d'actifs améliorant considérablement la solidité financière de la société.</p> <p>Réduction des coûts et amélioration de l'efficacité des capitaux réalisées dans un certain nombre de domaines.</p> <p>Début du projet Deep Panuke reporté en 2013.</p> <p>En vertu des PCGR des États-Unis, les résultats nets ont été réduits par des dépréciations du plafonnement du coût hors trésorerie après impôts de 3,2 milliards de dollars en raison de la faiblesse continue des prix du gaz naturel.</p> <p>Allégations de collusion avec des concurrents concernant des locations de terrains au Michigan en 2010 au cours de l'année. Une enquête indépendante a été menée et a conclu qu'Encana ne s'était pas livrée à de telles activités.</p> <p>Les conclusions préliminaires du projet du rapport de l'Environmental Protection Agency des États-Unis indiquent un lien éventuel entre la fracturation hydraulique et la qualité de l'eau à Pavilion; toutefois, ces conclusions n'ont pas été vérifiées scientifiquement par un tiers.</p> <p>Réalisation d'améliorations d'une année à l'autre du rendement au titre de l'environnement et de la sécurité bien que deux décès soient survenus au cours de l'année.</p>	<p>Atteint – Les coentreprises et les opérations de sorties d'actifs réalisées ont eu une incidence favorable importante sur les résultats d'ensemble de la société.</p>

RÉSULTATS CONSOLIDÉS DE LA FEUILLE DE POINTAGE DE LA SOCIÉTÉ	
CATÉGORIE DE RENDEMENT	POINTAGE PONDÉRÉ FINAL
RENDEMENT OPÉRATIONNEL	49
RENDEMENT CONSOLIDÉ	22
<b>POINTAGE TOTAL DE LA SOCIÉTÉ</b>	<b>71</b>

Pour obtenir de l'information au sujet des renvois à des mesures non conformes aux PCGR, comme les flux de trésorerie, le résultat opérationnel, les flux de trésorerie disponibles, les capitaux permanents, le BAIIA rajusté et les flux de trésorerie rajustés en fonction de la dette, ainsi que l'information concernant les données sur les réserves et les autres informations sur le pétrole et le gaz naturel, veuillez vous reporter à l'annexe A de la présente circulaire d'information.

## Sommaire du rendement en 2012

Malgré des conditions externes difficiles caractérisées par la faiblesse constante des prix du gaz naturel et un contexte opérationnel très concurrentiel, Encana a obtenu un solide rendement en 2012. Les objectifs opérationnels et financiers établis pour l'année ont été soit atteints soit dépassés, générant des flux de trésorerie annuels de 3,5 milliards de dollars, soit 4,80 \$ par action, et des résultats opérationnels de 997 millions de dollars, soit 1,35 \$ par action.

Encana a également obtenu des résultats exceptionnels en ce qui concerne ses initiatives stratégiques en 2012, obtenant plus de 4,0 milliards de dollars du produit de sorties d'actifs et de fonds initiaux de coentreprises. Encana a terminé l'exercice avec un solide bilan qui comportait un poste trésorerie et équivalents de trésorerie de 3,2 milliards de dollars, des résultats dépassant de beaucoup la cible établie pour la fin de l'exercice de 2012, soit 2,5 milliards de dollars. Les résultats anticipés prometteurs à l'égard de nos programmes de pétrole et de liquides se sont traduits par des volumes de production moyens de 31 000 b/j, et les volumes moyens de la production de gaz naturel pour 2012 ont représenté 3,0 Gpi<sup>3</sup>/j, ce qui correspond à notre objectif. Ces résultats opérationnels et financiers, ainsi que l'exécution réussie d'importantes initiatives stratégiques en 2012, ont conféré une bonne position à Encana lorsqu'elle a entrepris l'exercice 2013. Après un examen des résultats consolidés de la feuille de pointage de la société de 2012, le conseil a évalué le rendement d'Encana par rapport à ses objectifs établis pour 2012 et les a jugés « atteints », ce qui s'est traduit par un pointage de rendement aux termes de la feuille de pointage de la société de 71 pour cent.

### Prime annuelle de 2012 : ancien chef de la direction

L'admissibilité à la prime de 2012 de notre ancien chef de la direction a été évaluée par le comité RHR et le conseil en fonction des résultats consolidés de la feuille de pointage de la société de 2012 et du rendement global d'Encana par rapport à des facteurs externes généraux, y compris le rendement des actions d'Encana en fonction du cours en 2012. Malgré les réalisations de la société par rapport à ses mesures opérationnelles et financières de la feuille de pointage et, plus particulièrement, la conclusion favorable de ses importantes opérations de coentreprise en 2012, le conseil a accordé une importance particulière à l'incidence du repli du cours des actions de la société sur la valeur globale pouvant revenir aux actionnaires en 2012.

En tenant compte de ces facteurs, le conseil a approuvé la recommandation du comité RHR d'appliquer une réduction de 50 pour cent à l'attribution de la prime de 2012 de notre ancien chef de la direction par rapport au montant par ailleurs calculé en se fondant uniquement sur les résultats de la feuille de pointage de la société de 2012. Cette réduction, représentant une valeur de 1 233 750 \$, s'est traduite par une attribution de prime en 2012 de 1 233 750 \$, soit 71 pour cent de l'admissibilité à l'attribution de la prime cible de l'ancien chef de la direction. Une réduction semblable de

50 pour cent de l'admissibilité à l'attribution de la prime de 2011 de notre ancien chef de la direction a été approuvée par le conseil à sa réunion conjointe sur la rémunération de février 2012 en tenant compte de facteurs semblables.

Des renseignements détaillés concernant les attributions de la prime de 2012 approuvées par le conseil à l'égard de nos autres membres de la haute direction visés sont donnés aux pages 39 à 42.

### **Primes annuelles de 2012 : autres membres de la haute direction visés**

En 2012, 50 pour cent de l'admissibilité à l'attribution de la prime annuelle de nos employés, y compris l'équipe de haute direction, se fondait sur l'atteinte d'objectifs de rendement personnel établis au début de l'année.

En 2012, les objectifs de rendement personnel de nos membres de la haute direction visés consistaient en objectifs atteignables clés d'ordre opérationnel, financier et stratégique pertinents à leurs fonctions respectives à titre de membres de la haute direction. À la fin de 2012, le rendement de nos membres de la haute direction visés par rapport à leurs objectifs personnels a été évalué par l'ancien chef de la direction aux fins de formuler des recommandations initiales à l'égard de l'attribution d'une prime personnelle. Les recommandations ont été examinées par la suite par le comité RHR et le conseil à leur réunion conjointe sur la rémunération de février 2013.<sup>21)</sup> Après cette évaluation, les recommandations à l'égard de l'attribution de la prime personnelle de nos membres de la haute direction visés ont été fournies au conseil afin qu'il les examine et les approuve.

Un survol du rendement personnel de chaque membre de la haute direction visé et de sa prime approuvée de 2012 figure ci-après. Les primes annuelles de chaque membre de la haute direction visé sont également communiquées dans le tableau sommaire de la rémunération sous la colonne « Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Plans incitatifs annuels » à la page 52.

---

21) L'admissibilité à la prime de 2012 de l'ancien chef de la direction a été évaluée par le conseil en fonction des résultats consolidés de la feuille de pointage de la société et d'autres facteurs de rendement externes décrits précédemment. Par conséquent, l'ancien chef de la direction n'est pas inclus dans ces évaluations du rendement personnel des membres de la haute direction visés.



En qualité de chef des finances, Sherri Brillon a la responsabilité de la direction globale des activités financières d'Encana ainsi que des fonctions de planification, de gestion de portefeuille, de fiscalité, de trésorerie, de gestion des risques et d'audit interne. M<sup>me</sup> Brillon est responsable de veiller à ce qu'Encana dispose des ressources financières nécessaires lui permettant de mettre en œuvre ses objectifs stratégiques et doit voir à la gestion des décisions en matière d'affectation des capitaux au soutien de notre budget. Depuis 1985, date à laquelle elle est entrée au service de l'une des sociétés qu'Encana a remplacées, elle a occupé des fonctions dans la haute direction en planification, en gestion des réserves et de l'approvisionnement, en gestion des biens-fonds, en analyse des affaires et en relation avec les investisseurs. M<sup>me</sup> Brillon figure, pour la quatrième année d'affilée, sur la liste *Canada's Most Powerful Women : Top 100* et elle a été intronisée au *Top 100 Hall of Fame*<sup>MC</sup>. En 2010, elle a reçu la distinction « *Driven Trailblazers* » attribuée aux femmes de Calgary œuvrant dans le secteur énergétique. Le *Alberta Oil Magazine* l'a reconnue comme étant la première chef des finances d'une société énergétique canadienne au cours des 2013 *C-Suite Energy Executive Awards*, qui soulignent les efforts de cadres qui ont excellé au sein de leur organisation au cours de la dernière année et qui ont aidé au succès constant du secteur pétrolier et gazier.

OBJECTIF DE RENDEMENT	RÉSULTAT OBTENU EN MATIÈRE DE RENDEMENT	NOTE DE RENDEMENT
Voir à ce qu'Encana maintienne un accès au marché du financement et des mesures de la dette adéquates. Maintenir de solides relations avec les banques, les courtiers en placement, les agences de notation et d'autres parties prenantes financières externes. Superviser la politique d'investissement et coordonner la planification financière et l'administration des structures internationales. Superviser les engagements et les communiquer pour en assurer la conformité avec les prêteurs.	Elle a géré proactivement notre relation avec les agences de notation et examiné leurs commentaires et leurs hypothèses de modélisation. Elle a géré toutes les modifications requises des conventions et engagements existants lors du passage aux PCGR des États-Unis et respecté toutes les restrictions. Elle a respecté l'ensemble des obligations aux termes de la <i>Sarbanes-Oxley Act</i> sans exception. Elle a contribué avec d'autres équipes de finance à la planification et à l'administration de sociétés financières internationales et à sa structure. Elle a mis en place avec succès un nouveau système de trésorerie. Elle a géré une solide relation avec nos prêteurs et banques d'investissement.	Objectif dépassé
Développer et mettre en œuvre une nouvelle structure de portefeuille internationale. Développer une structure avantageuse sur le plan fiscal pour les besoins de capitaux aux États-Unis, y compris la gestion de la trésorerie. Maintenir et fournir des structures avantageuses sur le plan fiscal au besoin, particulièrement pour les activités d'acquisition et d'aliénation. Résoudre de façon favorable toutes les questions d'audit fiscal soulevées par l'Agence du revenu du Canada (« ARC ») ou l'Internal Revenue Service (« IRS »). Mettre en œuvre une procédure à l'égard des activités outre-frontières.	Elle a fourni un soutien important à toutes les opérations pendant l'année. Elle a réalisé une importante partie de notre restructuration des sociétés de portefeuille internationales. Elle s'est occupée de l'enquête menée par l'ARC concernant le risque lié à la fiscalité et le risque de gestion. Elle a soutenu les représentants d'Encana siégeant au comité fiscal de la Canadian Association of Petroleum Producers (« CAPP ») et du Tax Executives Institute, ainsi que la participation du CAPP à plusieurs sujets touchant le secteur. Elle a continué d'améliorer les processus de provision pour impôt et de conformité au moyen d'une meilleure harmonisation avec le bureau de la comptabilité d'Encana. Elle a satisfait aux obligations de provision à l'égard des états financiers préparés conformément aux normes internationales d'information financière (« IFRS ») et aux PCGR des États-Unis.	Objectif dépassé
Continuer de développer un soutien des risques proactif à l'intention des divisions. Évaluer le risque de crédit des contreparties et y remédier. Développer l'analyse des risques requise à l'égard de notre programme de couverture. Concevoir des programmes d'assurance efficaces. Travailler dans toute la société à développer une procédure d'examen et de communication des risques exhaustive cohérente.	Elle a continué à travailler avec les divisions en vue d'évaluer nos programmes de couverture, les risques et le risque lié aux contreparties. Elle a élaboré une fonction du risque proactive en ce qui concerne l'exposition accrue aux liquides et au pétrole brut. Elle a remis un rapport d'analyse des risques de grande qualité comme outil de gerance destiné au conseil et à l'équipe de haute direction. Elle a participé étroitement avec le service de commercialisation à l'analyse des nouveaux contrats et engagements et des risques qu'ils présentent. Elle a élaboré un programme d'assurance efficace convenant à notre profil de risque, y compris l'optimisation de notre stratégie sur les sociétés d'assurance captives et la relocalisation de notre filiale internationale captive.	Objectif atteint
Créer l'harmonie nécessaire entre l'orientation du plan stratégique et son exécution planifiée. Mener des examens indépendants fondamentaux des hypothèses, des occasions et des problèmes sous-jacents en ce qui concerne les demandes d'approbation de projet (« DAP ») et le portefeuille global. Faire connaître ses vues sur nos plans relatifs au portefeuille afin d'aider à la prise de décisions en matière d'attribution de ressources, y compris le rapport sur le risque lié aux activités et la communication de l'information à l'échelle des divisions sur les DAP et les mesures connexes.	Elle a poursuivi les examens et l'analyse du portefeuille. Elle a procédé à l'examen permanent des DAP, des sociétés comparables et des capitaux de financement. Elle a amélioré et réalisé plus de sessions de formation en économie et a fait progresser l'élaboration du système de gestion des ressources en préparation pour 2013. Elle a géré en continu les DAP avec une plus grande participation aux analyses des acquisitions et des sorties d'actifs. Elle a poursuivi le suivi des capitaux et la gerance des DAP. Elle a réalisé de multiples analyses de coûts d'approvisionnement et du budget pour 2012 et 2013.	Objectif atteint
Superviser et coordonner l'élaboration du plan stratégique de l'entreprise et du budget annuel, y compris l'élaboration des objectifs et buts stratégiques globaux. Voir à la réalisation de la communication et de l'analyse du rendement de l'entreprise d'une façon exhaustive et en temps opportun. Coordonner l'information sur les prix et la commercialisation utilisée dans les analyses opérationnelles. Superviser la communication de l'information sur le rendement organisationnel, y compris les feuilles de pointage et les évaluations de rendement. Préparer et coordonner l'information en vue d'une communication constante à l'interne et à l'externe.	Elle a coordonné l'élaboration du plan stratégique, y compris divers scénarios et aspects sensibles. Elle a supervisé et géré le budget interne. Elle a surveillé l'harmonisation des buts et objectifs au contexte commercial et aux priorités opérationnelles. Elle a surveillé le rendement par rapport aux plans. Elle a procédé avec efficacité à une divulgation transparente et à une évaluation objective du rendement organisationnel et l'a communiqué au conseil. Elle a réalisé la coordination de dossiers des prix au sein de l'entreprise. Elle a coordonné avec succès l'information clé destinée à la haute direction, au conseil, au service des relations avec les investisseurs et au service de communication.	Objectif dépassé

ADMISSIBILITÉ À L'ATTRIBUTION DE LA PRIME DE 2012			ATTRIBUTION DE LA PRIME APPROUVÉE DE 2012			
MINIMUM	CIBLE	MAXIMUM	ATTRIBUTION D'ÉQUIPE	ATTRIBUTION PERSONNELLE	ATTRIBUTION TOTALE	POURCENTAGE DE LA CIBLE
0	357 500 \$	715 000 \$	273 000 \$	268 000 \$	541 000 \$	151 %



Mike McAllister est président de notre division du Canada depuis 2012. Il est chargé des activités d'exploration et de production en amont au Canada menées en Colombie-Britannique, en Alberta et dans le Canada atlantique, y compris dans les zones de ressources clés de Cutbank Ridge, Bighorn, Clearwater, Greater Sierra et Peach River Arch. Avant sa nomination, il était vice-président directeur et vice-président principal, division du Canada, et a occupé diverses fonctions de vice-président, dont celles, plus récemment, de vice-président du Deep Basin au Canada. M. McAllister a occupé diverses fonctions techniques et de direction et possède une grande expérience du secteur pétrolier et gazier dans l'ouest du Canada. M. McAllister est membre de l'Association of Professional Engineers and Geoscientists de l'Alberta. Il est titulaire d'un baccalauréat de génie mécanique (avec distinction) de l'Université Concordia et a suivi le programme destiné aux cadres de la Queen's University School of Business.

OBJECTIF DE RENDEMENT			RÉSULTAT OBTENU EN MATIÈRE DE RENDEMENT			NOTE DE RENDEMENT
Réaliser la production totale prévue au budget pour le gaz naturel, le pétrole et les LGN.			Il a atteint une production de 19 705 b/j de pétrole et de LGN, résultat de 1 843 b/j ou de 10 pour cent supérieur à la cible prévue au budget de 17 862 b/j. Il a atteint une production de 1,47 Gpi <sup>3</sup> /j, résultat qui, en comptant les réductions de production, est de 1 pour cent inférieur à la cible prévue au budget.			Objectif dépassé
Assurer une maîtrise constante de dépenses en immobilisations.			Capitaux nets de -2,04 milliards de dollars, résultat de 205 pour cent supérieur à la cible prévue au budget de -0,67 milliard de dollars en raison de sorties d'actifs fructueuses.			Objectif dépassé
Gérer et réduire les charges opérationnelles.			Les charges opérationnelles affichées ont été de 342 millions de dollars, un résultat de 54 millions de dollars, ou de 14 pour cent, inférieur à la cible prévue au budget.			Objectif dépassé
Chercher constamment à améliorer notre respect de l'environnement et notre conformité à la réglementation et améliorer notre dossier de la sécurité.			D'importantes améliorations ont été réalisées au fil des ans par rapport à 2011 : réduction de 17 pour cent de la fréquence des blessures totales à déclarer, réduction de 44 pour cent du taux d'incidents entraînant un arrêt de travail. Le total des déversements a augmenté de 6 pour cent par rapport à 2011; toutefois, les volumes des déversements étaient de 4 pour cent inférieurs. Le taux des accidents de véhicules a été de 3 pour cent supérieur à celui de 2011.			Objectif atteint
Superviser l'exécution des sorties d'actifs non essentiels déterminés et les objectifs de coentreprise stratégiques.			<p>Réalisation réussie de la coentreprise de Cutbank Ridge : 2,9 milliards de dollars pour une participation de 40 pour cent dans 409 000 acres nettes de terrains non développés dans la région de Montney.</p> <p>Réalisation réussie d'une coentreprise avec une filiale de Petro-China Company Limited pour une contrepartie totale de 2,2 milliards de dollars en vue du développement des terrains de Duvernay, y compris un montant de 1 milliard de dollars qui doit être investi au cours des quatre prochaines années en vue de l'obtention de la moitié de la part d'Encana dans les capitaux de développement.</p> <p>Conclusion réussie d'une entente avec Veresen Inc. en vue de la vente des usines Steeprock et Hythe d'Encana en contrepartie de 920 millions de dollars.</p> <p>Signature d'une coentreprise avec une filiale de Toyota Tsusho Corporation (« Toyota Tsusho ») dans la région de Wheatland. Toyota Tsusho a convenu d'engager 602 millions de dollars sur une période de sept années, dont une somme initiale de 100 millions de dollars.</p> <p>Signature d'ententes avec Enbridge à l'égard de l'infrastructure Pipestone, des usines de Cabin et de la vente de l'infrastructure de Peach River Arch.</p>			Objectif dépassé
ADMISSIBILITÉ À L'ATTRIBUTION DE LA PRIME DE 2012			ATTRIBUTION DE LA PRIME APPROUVÉE DE 2012			
MINIMUM	CIBLE	MAXIMUM	ATTRIBUTION D'ÉQUIPE	ATTRIBUTION PERSONNELLE	ATTRIBUTION TOTALE	POURCENTAGE DE LA CIBLE
0	450 000 \$	900 000 \$	345 000 \$	360 000 \$	705 000 \$	157 %





En qualité de chef de l'entreprise, Bill Oliver a la responsabilité d'un vaste portefeuille qui comprend les ressources humaines (« RH »), les relations avec les investisseurs (« RI ») et les communications, les relations avec les médias et le public, l'engagement communautaire, les technologies de l'information (« TI ») et les services administratifs, y compris le projet de bureaux THE BOW. En 1982, M. Oliver est entré au service de l'une des sociétés qu'a remplacées Encana et il a occupé des fonctions dans la haute direction en exploration et production, en commercialisation et activités intermédiaires et en planification stratégique et expansion des affaires. M. Oliver est un ancien membre du Markets & Transportation Executive Policy Group de la Canadian Association of Petroleum Producers. Il a été administrateur de Syncrude Canada, de Prism Sulphur Corporation, de Pan-Alberta Gas Ltd. et de la Independent Petroleum Association of Canada.

OBJECTIF DE RENDEMENT			RÉSULTAT OBTENU EN MATIÈRE DE RENDEMENT			NOTE DE RENDEMENT
Harmoniser la stratégie en matière de RH avec les objectifs commerciaux et la stratégie de la société. Concevoir des programmes de RH qui sont concurrentiels sur le marché dans les régions où nous exerçons nos activités. Voir à la mise en place de systèmes de recrutement, de gestion du rendement, de perfectionnement et de récompense afin de recruter, fidéliser et perfectionner en permanence les employés très performants. Surveiller activement les préoccupations au titre de l'érosion et de la fidélisation. Recommander des approches en ce qui concerne les questions de rémunération connexes.			Il a supervisé l'élaboration des améliorations recommandées au programme de rémunération de la haute direction conçue pour améliorer l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires et a pris en compte les commentaires des actionnaires en donnant plus de poids aux attributions d'UAP axées sur le rendement en 2013, qui sont passées de 33 pour cent à 50 pour cent; il a clarifié la méthodologie du calcul du coefficient du renouvellement aux fins des UAP; il a instauré le RTA relatif comme nouvel outil de mesure du rendement pour les attributions d'UAP de 2013 destinées à la haute direction, y compris un nouveau groupe de comparaison du rendement aux fins des UAP.			Objectif dépassé
Gérer le programme des RI pour s'assurer d'une communication efficace et opportune et d'une compréhension d'Encana, de son entreprise et de ses perspectives.			Il a mené une série complète de réunions auxquelles participaient des membres de la haute direction et les plus importants investisseurs institutionnels d'Encana. Il a supervisé la communication efficace des messages clés aux investisseurs en ce qui concerne l'orientation stratégique d'Encana, atténuant le taux de changement des actionnaires institutionnels au cours d'une année de transition. Il a réussi à attirer un nouvel actionariat important de la part d'actionnaires institutionnels éventuels ciblés. Il a assuré la réussite de notre événement <i>Jour des investisseurs</i> de 2012, y compris la communication d'une transition à un portefeuille de marchandises mieux équilibré et d'une perspective claire sur 18 mois.			Objectif dépassé
Gérer les dépenses en immobilisations et les frais administratifs conformément au budget.			La rationalisation réussie du parc d'avions existant a entraîné des réductions de frais de 500 000 \$ et de plus grandes efficacités opérationnelles. Il a procédé à un examen exhaustif de l'ensemble des contrats conclus avec les fournisseurs, ce qui a amélioré les processus de conclusion de contrats et s'est traduit par d'importantes économies. Ses efforts de gestion dynamiques ont entraîné des économies grâce à des réductions de frais représentant 960 000 \$.			Objectif atteint
Mener à terme le projet d'immeuble à bureaux THE BOW et les rénovations de locaux à bureaux adjacents de façon sécuritaire, selon le calendrier et à un coût égal ou inférieur aux coûts prévus au budget.			Il a réussi à livrer pour l'essentiel les étages de l'immeuble THE BOW avec un dossier de sécurité exceptionnel et une tendance de coûts en deçà du budget autorisé initial (2009). Il a réussi à faire déplacer 1 800 employés avec un minimum d'inconvénients et moyennant des coûts peu élevés dans l'ensemble. Il a réussi à parachever trois nouveaux bureaux de terrain pour soutenir plus efficacement nos activités commerciales.			Objectif atteint
Procurer des solutions et des services de TI durables à débit de traitement élevé, en temps opportun et de façon économique.			Les dépenses réelles à l'égard des immobilisations de TI et des frais administratifs de 2012 ont été inférieures au montant prévu au budget. Déploiement réussi de plus de 9 000 systèmes Windows 7 avec peu de perturbation des activités commerciales, voire aucune. Le projet de gestion d'actifs a été réalisé avec succès et a permis d'unifier le cycle de vie exhaustif des actifs et la gestion de l'entretien sur une seule plateforme de TI.			Objectif dépassé
Établir des communications efficaces à l'interne et à l'externe en ce qui concerne Encana à l'intention des investisseurs, des collectivités, des employés et autres parties prenantes, y compris au moyen de divers médias imprimés et nos sites internes et externes, dont <a href="http://www.encana.com">www.encana.com</a> .			Il a soutenu l'annonce de la coentreprise Cutbank Ridge/Mitsubishi, y compris le volet concernant les relations avec les investisseurs, les médias, les relations avec les gouvernements, les médias sociaux et les communications internes avec les employés. Il a soutenu le groupe de travail transfrontalier chargé de mettre en place un forum technique à l'échelle de la société en 2012 (« The Hub ») à l'intention du personnel à Calgary, Denver et Dallas. Nouvelle conception du site Web externe (site primé).			Objectif atteint
ADMISSIBILITÉ À L'ATTRIBUTION DE LA PRIME DE 2012			ATTRIBUTION DE LA PRIME APPROUVÉE DE 2012			
MINIMUM	CIBLE	MAXIMUM	ATTRIBUTION D'ÉQUIPE	ATTRIBUTION PERSONNELLE	ATTRIBUTION TOTALE	POURCENTAGE DE LA CIBLE
0	300 000 \$	600 000 \$	229 000 \$	225 000 \$	454 000 \$	151 %



Jeff Wojahn occupe le poste de président de notre division des États-Unis depuis 2006. Il a la responsabilité de toutes les activités d'exploration et de production en amont aux États-Unis, notamment les zones clés de ressources en gaz naturel dans le champ Jonah et dans le bassin Piceance (Rocheuses américaines), dans le réservoir Bossier (est du Texas) et dans la zone de ressources Haynesville (Louisiane et Texas). Avant sa nomination, M. Wojahn a été président de notre ancienne division Région des plaines canadiennes. Il a tenu des rôles clés dans l'élaboration d'une nouvelle plateforme commerciale dans les Rocheuses américaines et dans la région Deep Basin de l'ouest du Canada ainsi que dans l'application novatrice à l'échelle d'Encana de nouvelles technologies se rapportant au gaz à faible profondeur. M. Wojahn est membre de l'Association of Professional Engineers, Geologists, and Geophysicists of Alberta, de l'Independent Petroleum Association of America et de la Young Presidents' Organization.

OBJECTIF DE RENDEMENT	RÉSULTAT OBTENU EN MATIÈRE DE RENDEMENT	NOTE DE RENDEMENT				
Réaliser la production totale prévue au budget pour le gaz naturel, le pétrole et les LGN.	La production réelle de 11 545 b/j a été de 11 pour cent supérieure à la cible prévue au budget de 10 387 b/j de pétrole et de LGN. La production de gaz naturel de 1,73 Gpi <sup>3</sup> /j, y compris les réductions, a été de 5 pour cent supérieure à la cible prévue au budget.	Objectif dépassé				
Assurer une maîtrise constante des dépenses en immobilisations.	Les dépenses en immobilisations totales nettes de 1,70 milliard de dollars ont été de 10 pour cent supérieures à la cible prévue au budget de 1,54 milliard de dollars en raison de pénalités attribuables à la chaîne d'approvisionnement et de travaux de forage supplémentaires non prévus au budget.	Objectif non atteint				
Gérer et réduire les charges opérationnelles.	Le total des charges opérationnelles de 373 millions de dollars a été de 9 pour cent inférieur à la cible prévue au budget de 409 millions de dollars.	Objectif dépassé				
Chercher constamment à améliorer notre respect de l'environnement et notre conformité à la réglementation et améliorer notre dossier de sécurité.	Le nombre de déversements s'est considérablement amélioré, en baisse de 44 pour cent par rapport à 2011; le volume des déversements s'est considérablement amélioré, en baisse de 59 pour cent. Le taux des accidents de véhicule s'est amélioré, en baisse de 23 pour cent. La fréquence des blessures à déclarer a été de 7 pour cent supérieure et le taux d'incidents entraînant des arrêts de travail ont augmenté de 44 pour cent par rapport à 2011.  Il y a eu deux décès en 2012.	Objectif mitigé				
Superviser l'exécution des sorties d'actifs non essentiels déterminés et les objectifs stratégiques des coentreprises.	Il a augmenté l'avoir foncier qui s'établit à plus de un million d'acres nettes de zones de ressources de pétrole et de gaz naturel riches en liquides.  Il a réalisé le dessaisissement de terrains non essentiels pour un produit total d'environ 271 millions de dollars.  Il a signé des conventions de collecte et de traitement révisées à l'égard du bassin Piceance et du champ Jonah.  Il a conclu deux coentreprises dans les Rocheuses américaines qui ont représenté un apport futur en puits de 1,14 milliard de dollars.  Il a conclu une convention d'amodiation en coentreprise donnant accès aux zones de développement de gaz naturel riche en liquides dans le bassin San Juan. Ces initiatives ont permis à Encana d'obtenir 167 000 acres nettes de zones prometteuses de pétrole et de gaz naturel riche en liquides.  Réussite du forage et de la complétion d'un puits latéral dans les schistes marins de Tuscaloosa et à Eaglebine qui sont les plus longs puits latéraux forés dans chaque zone à ce jour.	Objectif atteint				
ADMISSIBILITÉ À L'ATTRIBUTION DE LA PRIME DE 2012			ATTRIBUTION DE LA PRIME APPROUVÉE DE 2012			
MINIMUM	CIBLE	MAXIMUM	ATTRIBUTION D'ÉQUIPE	ATTRIBUTION PERSONNELLE	ATTRIBUTION TOTALE	POURCENTAGE DE LA CIBLE
0	603 750 \$	1 207 500 \$	447 000 \$	423 000 \$	870 000 \$	144 %

### Attributions incitatives à long terme (« ILT »)

Notre programme ILT est conçu afin d'harmoniser les intérêts de nos membres de la haute direction et ceux de nos actionnaires en liant la rémunération future éventuelle : i) au rendement de nos actions en fonction du cours et ii) à l'égard des attributions d'UAP effectuées avant 2013, à l'atteinte de seuils de rendement déterminés relativement au coefficient de renouvellement, une mesure importante au sein du secteur. Environ 59 pour cent de la rémunération directe totale de 2012 de nos membres de la haute direction visés, en moyenne, se composait d'attributions ILT conditionnelles, dont une tranche d'environ 85 pour cent peut faire l'objet d'un report intégral de l'acquisition sur trois ans.

Les recommandations concernant les attributions ILT annuelles à nos membres de la haute direction visés sont examinées par le comité RHR relativement à une fourchette de valeurs prévues à la date d'attribution, fondée sur la médiane des données sur la concurrence obtenues de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération. La position recommandée de la valeur de l'attribution ILT à un membre de la haute direction visé dans cette fourchette est établie par le comité RHR, compte tenu de certains facteurs, dont les suivants : i) le rendement personnel et le rendement global de l'entreprise, ii) l'ampleur des fonctions et des responsabilités, iii) les données concurrentielles du marché, iv) la fidélisation et v) dans le cas de l'équipe de haute direction seulement, les recommandations du chef de la direction. Les attributions ILT antérieures ne sont généralement pas prises en compte par le comité RHR pour établir les attributions ILT annuelles à nos membres de la haute direction. Après avoir pris en considération ces facteurs, ainsi que les commentaires et les conseils fournis par Meridian, le comité RHR fournit les recommandations qu'il a formulées au conseil en vue de leur examen et de leur approbation.

## Attributions ILT aux membres de la haute direction de 2012

Les attributions ILT de 2012 à nos membres de la haute direction ont été examinées et approuvées à la réunion conjointe sur la rémunération de février 2012. À cette réunion, le conseil a approuvé l'attribution ILT de 2012 à nos membres de la haute direction, composée d'une combinaison égale, fondée sur la valeur à la date d'attribution, d'options, d'UAP et d'UAI.<sup>22)</sup>

Après avoir pris en considération les facteurs précédents et, plus particulièrement, le résultat au titre du RTA d'Encana en 2011, le conseil a approuvé une réduction de 12,5 pour cent à la rémunération directe totale de 2012 de chacun de nos membres de la haute direction visés, y compris l'ancien chef de la direction. Cette réduction a été appliquée entièrement aux attributions ILT de 2012, ce qui a entraîné une réduction de 20 pour cent de la valeur prévue à la date d'attribution de cet élément de la rémunération de nos membres de la haute direction visés, y compris l'ancien chef de la direction.

De plus amples renseignements sur les attributions ILT de 2012 à nos membres de la haute direction visés sont donnés ci-après, dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 52 et les tableaux portant sur la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres aux pages 53 à 55.

### a) *Options sur actions* :

En février 2012, le conseil a approuvé une attribution d'options à nos membres de la haute direction visés aux termes de notre plan d'options sur actions des employés (le « plan OAE »).<sup>23)</sup> Les options attribuées à nos membres de la haute direction visés représentent environ un tiers de la valeur en date d'attribution de leurs attributions ILT de 2012. La juste valeur à la date d'attribution des options attribuées à nos membres de la haute direction visés en 2012 est indiquée dans la colonne « Attributions fondées sur options » du tableau sommaire de la rémunération à la page 52.

Les options attribuées en 2012 sont acquises sur une période de trois ans, en fonction d'un calendrier de 30 pour cent à la première et la deuxième dates anniversaires et de 40 pour cent à la troisième date anniversaire. Chaque attribution d'options a une durée de cinq ans, après quoi les options expirent si elles ne sont pas exercées. Les attributions d'options sont conditionnelles aux modalités du plan OAE et de la convention d'attribution d'options correspondante. Pour obtenir de plus amples renseignements concernant notre plan OAE, veuillez vous reporter à la page 61.

Aux termes de notre plan OAE, le prix d'exercice des options sur actions attribuées à nos employés, y compris nos membres de la haute direction, ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de bourse précédant la date d'attribution (le « prix d'attribution »).<sup>24)</sup> Dans le cas d'une période d'interdiction d'opérations imposée par Encana (une « période d'interdiction ») le prix de l'attribution se fonde sur le cours de clôture des actions ordinaires le premier jour de bourse complet après la fin de la période d'interdiction.

### i) *Attribution d'options de 2012 aux membres de la haute direction : rajustement du prix de l'attribution*

En octobre 2011, le conseil a approuvé une attribution ILT anticipée aux employés admissibles se composant d'une allocation égale (fondée sur la valeur prévue à la date d'attribution) d'options<sup>25)</sup>, d'UAI et d'une nouvelle attribution incessible en espèces (l'« attribution d'octobre aux employés »).<sup>26)</sup> Cette attribution d'octobre aux employés tenait lieu de l'attribution ILT annuelle de 2012 aux employés qui aurait été par ailleurs approuvée à la réunion conjointe sur la rémunération de février 2012. Aucun de nos membres de la haute direction, y compris l'ancien chef de la direction, n'a pu participer à l'attribution d'octobre aux employés.

L'objectif de l'attribution d'octobre aux employés était de se pencher sur des problèmes importants d'érosion et de fidélisation en ce qui concerne les employés au Canada et aux États-Unis à ce moment. En raison de l'attribution d'octobre aux employés, aucune attribution ILT annuelle aux employés (non membres de la haute direction) n'a été proposée par la direction ni approuvée par le conseil à la réunion conjointe sur la rémunération de février 2012.

22) Les employés établis aux États-Unis de nos filiales américaines se voient attribuer des droits à la plus-value des actions (« DPVA ») aux termes de notre plan de droits à la plus-value des actions des employés (« plan DPVAE ») plutôt que des options. Les attributions de DPVA sont généralement assujetties aux mêmes modalités et conditions que les attributions d'options aux termes de notre plan OAE; toutefois, elles se fondent sur le cours des actions ordinaires à la New York Stock Exchange (« NYSE ») (et non à la TSX), et sont attribuées en dollars américains. (Les attributions d'options sont effectuées en dollars canadiens.) En 2012, deux de nos membres de la haute direction établis aux États-Unis se sont vu attribuer des DPVA. Pour de plus amples renseignements concernant le plan OAE et le plan DPVAE et les attributions d'options et de DPVA aux termes de ceux-ci, veuillez vous reporter à la rubrique « Information sur les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres » aux pages 61 à 64.

23) Aucun de nos membres de la haute direction visés ne s'est vu attribuer des DPVA en 2012.

24) Notre plan DPVAE renferme des dispositions semblables à celles de notre plan OAE en ce qui concerne une attribution de DPVA au cours d'une période d'interdiction.

25) Les employés de nos filiales américaines établis aux États-Unis se sont fait attribuer des DPVA (plutôt que des options) aux termes de notre plan DPVAE à l'occasion de l'attribution d'octobre des employés.

26) L'attribution incessible en espèces, faite aux employés admissibles seulement (à l'exclusion de nos membres de la haute direction), est généralement sous réserve des mêmes modalités et conditions que les attributions d'options aux termes de notre plan OAE; toutefois, elle se compose d'une attribution en espèces plutôt que d'une émission d'options. L'attribution incessible en espèces est acquise sur une période de trois ans en fonction d'un calendrier de 30 pour cent à la première et la deuxième dates anniversaires, respectivement, et de 40 pour cent à troisième date anniversaire. L'attribution est sous réserve des modalités de la convention relative à l'attribution incessible en espèces.

Afin de formuler ses recommandations sur les attributions ILT de 2012 à nos membres de la haute direction à sa réunion conjointe sur la rémunération de février 2012, le comité RHR a pris en considération l'incidence éventuelle de l'attribution d'octobre aux employés, y compris d'un point de vue d'équité interne. Plus particulièrement, le comité RHR a pris en considération la conséquence éventuelle imprévue si le prix d'attribution des options attribuées aux employés aux termes de l'attribution d'octobre aux employés devait être supérieur au prix de l'attribution applicable en fin de compte aux options attribuées aux membres de la haute direction (dans le cadre de l'attribution ILT de 2012), qui devait être approuvée à la réunion conjointe sur la rémunération de février 2012.

Afin d'éviter cette conséquence imprévue, le conseil a approuvé la recommandation selon laquelle les options attribuées aux membres de la haute direction à l'occasion de leur attribution ILT annuelle de 2012 font l'objet d'un prix d'attribution fondé sur le plus élevé des prix suivants :

- le prix d'attribution applicable aux options attribuées aux employés aux termes de l'attribution d'octobre aux employés (soit 21,10 \$);<sup>27)</sup>
- le prix d'attribution par ailleurs applicable aux options attribuées à nos membres de la haute direction dans le cadre de leur attribution ILT de 2012, conformément au plan OAE (tel qu'il est décrit précédemment), (finalement, 19,90 \$).<sup>28)</sup>

Ce rajustement du prix d'attribution des options attribuées à nos membres de la haute direction visés (dans le cadre de leur attribution ILT de 2012) a entraîné l'application d'une augmentation, ou d'une prime, d'environ six pour cent supérieure au prix d'attribution qui aurait été par ailleurs été appliqué aux termes d'une application périodique du plan OAE (finalement, 19,90 \$). Ce prix d'attribution supérieur (soit 21,10 \$) a été appliqué à chacune des options, des UAI et des UAP de l'attribution ILT de 2012 à nos membres de la haute direction. Par conséquent, la valeur prévue à la date d'attribution de l'attribution ILT de 2012 à nos membres de la haute direction a été réduite de 16 pour cent.

*b) Unités d'actions incessibles (« UAI ») :*

Notre plan d'unités d'actions incessibles (le « plan UAI ») a été approuvé par le conseil en 2011. L'objectif du plan UAI est d'harmoniser les intérêts de nos membres de la haute direction avec ceux des actionnaires et d'aider à recruter et à fidéliser les personnes les plus talentueuses dont nous avons besoin en restant concurrentiels sur le marché. En 2012, huit des treize sociétés de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération offraient des UAI dans le cadre de leurs programmes de rémunération respectifs. Pour obtenir de plus amples renseignements concernant notre plan UAI, veuillez vous reporter à la page 64.

Les UAI ont une valeur théorique correspondant à la valeur d'une action ordinaire. Les UAI attribuées en 2012 font l'objet d'un report intégral de leur acquisition, de sorte que l'acquisition et le versement éventuels sont reportés sur une période de trois ans après la date d'attribution, jusqu'en 2015 (la « date d'acquisition des UAI »). Les UAI acquises en 2015 seront réglées en espèces, en fonction du cours de clôture d'une action ordinaire le jour de bourse précédant la date d'acquisition des UAI, multiplié par le nombre d'UAI attribuées.<sup>29)</sup> Chaque attribution d'UAI est sous réserve des modalités du plan UAI et de la convention d'attribution d'UAI correspondante. Les UAI sont attribuées dans la même monnaie que la monnaie du salaire de l'employé qui les reçoit.

En 2012, les UAI attribuées à nos membres de la haute direction représentaient environ un tiers de la valeur prévue à la date d'attribution de leur attribution ILT annuelle. La juste valeur prévue à la date d'attribution des UAI attribuées à nos membres de la haute direction visés en 2012 figure sous la colonne « Attributions fondées sur des actions » du tableau sommaire de la rémunération à la page 52.

*c) Unités d'actions attribuées en fonction de la performance (« UAP ») :*

Environ un tiers de la valeur prévue à la date d'attribution de l'attribution ILT de 2012 à nos membres de la haute direction se composait d'UAP attribuées aux termes de notre plan UAP. La juste valeur prévue à la date d'attribution des UAP attribuées à nos membres de la haute direction visés en 2012 figure sous la colonne « Attributions fondées sur des actions » du tableau sommaire de la rémunération à la page 52.

L'objectif de notre plan UAP est de faciliter l'harmonisation des attributions avec les intérêts de nos actionnaires en liant l'admissibilité à une récompense aux aspects suivants : i) dans le cas des attributions effectuées avant 2013, l'atteinte de

27) Les employés de nos filiales américaines établis aux États-Unis se sont vu attribuer des DPVA (plutôt que des options), dont le prix d'attribution était de 20,91 \$ US.

28) Ce montant représente le prix d'attribution qui aurait été applicable aux attributions d'options de 2012 à nos membres de la haute direction, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 21 février 2012, aux termes de l'application normale du plan OAE. Dans le cas des membres de la haute direction établis aux États-Unis, si le rajustement précédent n'avait pas été effectué par le conseil, le prix d'attribution applicable à leurs attributions de DPVA de 2012 aux termes du plan DPVAE aurait été de 20,90 \$, soit le cours de clôture à la NYSE le 21 février 2012.

29) Aux fins d'un règlement, le nombre d'UAI attribuées comprend les UAI équivalentes aux dividendes qui ont été créditées afin de tenir compte des dividendes déclarés sur les actions ordinaires au cours de la période d'attribution de trois ans. Les UAI équivalentes aux dividendes sont sous réserve des mêmes modalités que les UAI sous-jacentes.

seuils du rendement précis par rapport au coefficient de renouvellement, une mesure clé au sein du secteur et, ii) le rendement en fonction du cours de nos actions. Des UAP ont également été attribuées à nos membres de la haute direction en 2010 et en 2011.

Toutes les attributions d'UAP sont sous réserve des modalités du plan UAP et de la convention d'attribution d'UAP correspondante. Pour obtenir de plus amples renseignements concernant le plan UAP et les modalités des attributions d'UAP effectuées aux termes de celui-ci, veuillez vous reporter à la rubrique « Information sur les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres – Plan d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance » aux pages 63 et 64.

Les UAP attribuées en 2012 font l'objet d'un report intégral de l'acquisition et du versement éventuels sur une période de trois ans jusqu'en 2015 (la « date d'acquisition des UAP »).<sup>30)</sup> L'admissibilité à l'acquisition des UAP attribuées à nos membres de la haute direction en 2012 est sous réserve d'un plafond maximal de 1,5 fois l'attribution initiale. Aux termes du plan UAP, l'admissibilité à l'acquisition est évaluée tous les ans par le comité RHR en fonction d'un calendrier de 30 pour cent à la première et deuxième dates anniversaires et de 40 pour cent à la troisième date anniversaire. Cette évaluation de l'admissibilité à l'acquisition des UAP, qui a lieu à la réunion conjointe sur la rémunération, évalue le rendement de l'année antérieure d'Encana par rapport à l'atteinte de seuils précis au titre du coefficient de renouvellement, comme il est illustré dans le tableau suivant.

**COEFFICIENT DE RENOUVELLEMENT AUX FINS DES UAP : FOURCHETTE DE RENDEMENT<sup>31)</sup>**

ANNÉE D'ATTRIBUTION	SEUIL	CIBLE	MAXIMUM
2012	1,5	2,0	2,5 OU PLUS
2011	1,5	2,0	2,5 OU PLUS
2010	2,0	2,5	3,0 OU PLUS
UAP POUVANT ÊTRE ACQUISES (POURCENTAGE DE LA TRANCHE)	50 %	100 %	150 %
UAP PERDUES (POURCENTAGE DE LA TRANCHE)	50 %	0 %	0 %

Si le comité RHR juge, d'après les résultats sur le rendement, que les UAP sont admissibles à l'acquisition (les « UAP admissibles »), celles-ci se voient attribuer une valeur de rachat théorique calculée par la multiplication du nombre d'UAP admissibles par le cours moyen de clôture des actions ordinaires à la TSX au cours des 20 derniers jours de l'année de référence aux fins du rendement à laquelle elles se rapportent.<sup>32)</sup> Cette valeur de rachat théorique (le « montant des UAP admissibles ») est détenue au nom du particulier jusqu'à ce que ce dernier soit admissible à un règlement à la date d'acquisition des UAP en 2015.<sup>33)</sup> Les UAP qui, selon le comité RHR, ne sont pas admissibles à l'acquisition en fonction du rendement sont immédiatement perdues et annulées.

Les montants des UAP admissibles sont calculés tous les ans et détenus au nom de l'employé jusqu'à leur acquisition et leur versement à la date d'acquisition des UAP. Le comité RHR peut, à son gré aux termes du plan UAP, attribuer un taux d'intérêt théorique au montant des UAP admissibles détenues au nom des employés. Le comité RHR a refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire lui permettant d'attribuer une forme quelconque de taux d'intérêt théorique à l'égard des montants des UAP admissibles détenues au nom de nos employés, y compris nos membres de la haute direction, depuis 2010.

30) La date d'acquisition des UAP correspond à la date la plus tardive entre soit la date à laquelle le comité RHR tient une réunion afin d'établir l'admissibilité définitive à l'acquisition, soit le troisième anniversaire de l'attribution d'UAP.

31) Dans le cadre d'un rendement se situant entre le seuil et la cible (en 2012, entre 1,5 et 2,0) ou entre la cible et le maximum (pour 2012, entre 2,0 et 2,5), les UAP correspondantes sont présumées admissibles à l'acquisition de façon linéaire.

32) Pour les attributions d'UAP aux employés de nos filiales américaines, le cours de clôture moyen des actions ordinaires à la NYSE est utilisé.

33) Si des dividendes sont déclarés sur les actions ordinaires, des UAP équivalentes aux dividendes sont créditées en proportion, selon les mêmes modalités que les UAP sous-jacentes. Une fois qu'elles sont converties en un montant d'UAP admissibles aux fins d'une année de référence particulière, les UAP admissibles sous-jacentes cessent immédiatement de donner droit à des équivalents de dividendes.



*i) Mesure du rendement au titre des UAP de 2012 : coefficient de renouvellement*

En 2012, le conseil a approuvé le coefficient de renouvellement en tant que mesure du rendement applicable à l'égard des attributions d'UAP de 2012 à nos membres de la haute direction. Aux fins d'établir l'admissibilité à l'acquisition de ces attributions d'UAP, le coefficient de renouvellement est calculé en fonction de la formule suivante (le « coefficient de renouvellement aux fins des UAP ») :

$$\text{Coefficient de renouvellement aux fins des UAP}^{34)} = \frac{\text{Rentrées nettes (par kpi}^3\text{e)}}{\text{Coûts de découverte et de développement (par kpi}^3\text{e)}}$$

Le coefficient de renouvellement est une mesure clé de rentabilité et d'efficacité utilisé dans le secteur qui mesure notre capacité de produire des flux de trésorerie liés aux activités opérationnelles qui dépassent le coût d'ajout de réserves. Il lie le profit (ou les « rentrées nettes ») par unité de volume généré par la production de base dans une année au coût engagé pour ajouter de nouvelles réserves prouvées au moyen du trépan (ou « coûts de découverte et de développement ») par unité de volume de la même année. Plus notre coefficient de renouvellement est élevé, plus grandes sont la rentabilité et l'efficacité de nos activités.

Les rentrées nettes comprennent les frais de couverture, mais se calculent après déduction des frais d'administration de l'entreprise. Après le calcul de nos réserves prouvées totales par des évaluateurs externes des réserves, les coûts de découverte et de développement sont calculés en fonction des dépenses en immobilisations et des ajouts des réserves prouvées. Nous faisons appel à un cabinet indépendant afin qu'il examine notre calcul du coefficient de renouvellement aux fins des UAP avant que le conseil l'approuve.

Le coefficient de renouvellement est une mesure du secteur au moyen de laquelle la valeur ajoutée par l'exercice de nos activités est mesurée. Nous croyons que le recours au coefficient de renouvellement comme paramètre du rendement au titre des UAP reflète l'accent que nous mettons en permanence sur la faiblesse des coûts et motive nos membres de la haute direction à réaliser une croissance responsable et économique de la production en maintenant une structure des coûts d'avant-garde dans le secteur. À cet égard, nous croyons que l'emploi du coefficient de renouvellement aux fins des UAP permet d'harmoniser les intérêts des membres de la direction avec la réalisation de notre objectif stratégique et les intérêts de nos actionnaires, en cherchant à obtenir un rendement opérationnel et à faible coût exceptionnel.

*ii) Résultat du rendement au titre des UAP de 2012*

À la réunion conjointe sur la rémunération de février 2013, le comité RHR a évalué le rendement d'Encana en 2012 par rapport aux seuils du coefficient de renouvellement aux fins des UAP approuvé. À cette réunion, un coefficient de renouvellement aux fins des UAP de 2,10 a été approuvé par le conseil et appliqué afin d'établir l'admissibilité à l'acquisition de ce qui suit : i) la première tranche (de 30 pour cent) de l'attribution d'UAP de 2012, ii) la deuxième tranche (de 30 pour cent) de l'attribution d'UAP de 2011 et iii) la troisième et dernière tranche (de 40 pour cent) de l'attribution d'UAP de 2010 de nos membres de la haute direction.

La proportion résultante de ces tranches respectives considérée comme des UAP admissibles (et la proportion correspondante des UAP perdues et annulées) en fonction du coefficient de renouvellement aux fins des UAP de 2012 de 2,10 à l'égard des attributions d'UAP à nos membres de la haute direction est illustrée dans le tableau ci-après.

**COEFFICIENT DE RENOUVELLEMENT AUX FINS DES UAP : RÉSULTAT DU RENDEMENT DE 2012**

ATTRIBUTION D'UAP (TRANCHE)	PROPORTION DE L'ATTRIBUTION D'UAP (%)	UAP ADMISSIBLES (%) <sup>1)</sup>	UAP PERDUES (%)	DATE D'ACQUISITION DES UAP
2012 (TRANCHE 1)	30	33	0	2015
2011 (TRANCHE 2)	30	33	0	2014
2010 (TRANCHE 3)	40	24	16	2013

Note :

- 1) Le pourcentage des UAP admissibles indiqué dans la colonne correspondante ci-dessus tient compte d'un coefficient de renouvellement aux fins des UAP approuvé de 2,10 en 2012, qui a fait en sorte que 110 pour cent de la première tranche de l'attribution d'UAP de 2012 et de la deuxième tranche de l'attribution d'UAP de 2011 et de 60 pour cent de la troisième tranche de l'attribution d'UAP de 2010 sont jugées comme étant des UAP admissibles.

34) Afin d'établir l'admissibilité à l'acquisition des attributions d'UAP applicables, le coefficient de renouvellement aux fins des UAP est arrondi à la tranche de 0,05 la plus près.



## **RTA relatif : notre nouvelle mesure du rendement au titre des UAP**

Chaque année, le comité RHR évalue soigneusement les éléments de notre programme de rémunération afin de s'assurer que ce programme reste conforme à nos objectifs stratégiques, en y intégrant les commentaires reçus de nos actionnaires ainsi que des pratiques de rémunération exemplaires.

En 2012, le comité RHR a entrepris un examen complet de notre programme et, plus particulièrement, de notre programme ILT, après avoir bien étudié les résultats du vote consultatif sur la rémunération de 2012 et des commentaires de nos actionnaires. Un élément important de cet examen consistait à évaluer et à trouver une nouvelle mesure de rendement pour notre plan UAP afin de le faire concorder avec les intérêts des actionnaires et également de tenir compte de notre transition progressive vers un portefeuille de marchandises plus diversifié.

Suivant une analyse et un examen en profondeur menés au cours de 2012, le conseil a adopté le RTA relatif comme nouvelle mesure de rendement pour les attributions d'UAP à nos membres de la haute direction avec prise d'effet en 2013. Cette nouvelle mesure de rendement remplacera le coefficient de renouvellement UAP, mesure utilisées pour les attributions d'UAP antérieures. En ce qui concerne les attributions d'UAP accordées en 2013, l'admissibilité à l'acquisition sera établie en fonction du RTA relatif d'Encana au cours d'une période de trois années par rapport à un groupe de comparaison du rendement aux fins des UAP composé de 14 sociétés choisies avec soin. L'acquisition de ces attributions d'UAP en 2013, selon le cas, fera l'objet d'un report complet de l'acquisition pour trois ans, soit jusqu'en 2016.

Afin de favoriser davantage l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires, la pondération respective de ces attributions d'UAP de 2013 (par rapport aux attributions ILT annuelles globales à notre équipe de haute direction) a aussi été augmentée, passant de 33 pour cent à 50 pour cent. La proportion des attributions d'options et d'UAI accordées à notre équipe de haute direction pour 2013 a été réduite en conséquence, passant ainsi de 33 pour cent à 25 pour cent, respectivement.

## **AUTRES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION**

### **Avantages indirects des membres de la haute direction**

Afin que notre programme demeure concurrentiel par rapport à ceux de notre groupe de comparaison, y compris les sociétés faisant partie de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération, nos membres de la haute direction visés reçoivent certains avantages indirects. Ces avantages indirects comprennent : i) une indemnité annuelle au titre des avantages personnels choisis par le membre de la haute direction visé; ii) une indemnité fixe pour des services de planification financière et fiscale personnels; et iii) une indemnité fixe pour une adhésion à des clubs. Pour de plus amples renseignements concernant la valeur des avantages indirects consentis aux membres de la haute direction, veuillez vous reporter à notre tableau sommaire de la rémunération dans la colonne « Autre rémunération » à la page 52.

### **Ententes en matière de retraite**

Chacun de nos membres de la haute direction visés participent soit au volet prestations définies (« PD »), soit au volet cotisations définies (« CD ») du régime de retraite canadien d'Encana Corporation et au régime de retraite complémentaire canadien d'Encana Corporation ou au régime d'épargne à cotisations définies complémentaire canadien d'Encana Corporation. Des renseignements détaillés concernant ces régimes, y compris la participation de nos membres de la haute direction visés en 2012, se trouvent à la page 56, dans les tableaux respectifs sur les régimes de retraite aux pages 57 et 58 et dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 52.

Tous les employés, y compris nos membres de la haute direction visés, sont admissibles à participer au régime de placement d'Encana (le « régime ») qui donne aux participants l'occasion d'effectuer des placements additionnels en vue de leur retraite et d'acquérir des actions d'Encana. Aux termes du régime, les employés peuvent cotiser jusqu'à 25 pour cent de leur salaire de base dans un certain nombre de fonds d'investissement enregistrés ou non enregistrés qu'ils choisissent. Les cotisations des participants font l'objet d'une cotisation équivalente de la part d'Encana, jusqu'à concurrence de 5 pour cent du salaire de base, versée sous la forme d'actions ordinaires, achetées sur le marché libre. En 2012, tous les membres de la haute direction, y compris nos membres de la haute direction visés, ont participé au régime de placement d'Encana.

### **Plan d'unités d'actions différées destiné aux employés**

Aux termes de notre plan d'unités d'actions différées destiné aux employés (le « plan UAD »), nos membres de la haute direction peuvent convertir soit 25 pour cent soit 50 pour cent de leur prime annuelle en unités d'actions différées (« UAD »). Le choix de participer au plan UAD doit être effectué par le membre de la haute direction avant le 31 décembre de l'année civile immédiatement avant l'année de référence pour laquelle la prime annuelle est accordée. Par exemple, un membre de la haute direction qui choisit de reporter une partie de sa prime annuelle approuvée pour 2012 doit le faire

avant le 31 décembre 2011. Un tel choix, une fois effectué, est irrévocable. Suivant un tel choix, le nombre d'UAD qui sont portées au crédit du membre de la haute direction se calcule de la manière suivante :

$$\frac{\left[ \begin{array}{|c|} \hline \text{Choix de convertir 25 \% ou} \\ \text{50 \% de la prime en UAD} \\ \hline \end{array} \right] \times \left[ \begin{array}{|c|} \hline \text{Prime} \\ \text{approuvée (\$)} \\ \hline \end{array} \right]}{\left[ \begin{array}{|c|} \hline \text{Valeur marchande des actions ordinaires à la fin de la période} \\ \text{de référence annuelle pour laquelle la prime est accordée} \\ \hline \end{array} \right]} = \left[ \begin{array}{|c|} \hline \text{Nombre d'UAD créditées au} \\ \text{membre de la haute direction} \\ \hline \end{array} \right]$$

Les UAD créditées à un membre de la haute direction sont immédiatement acquises et sont payables en espèces seulement lorsque celui-ci cesse de travailler pour Encana. Les UAD permettent également de cumuler des UAD équivalentes aux dividendes que notre conseil peut déclarer payables sur les actions ordinaires. Les UAD détenues par nos membres de la haute direction sont compris dans leur participation en actions respective aux fins des lignes directrices relatives à la propriété d'actions mentionnées ci-après. Pour 2012, un de nos membres de la haute direction visés, M. Wojahn, a choisi de convertir en UAD 50 pour cent de sa prime approuvée de 2012.

## PRATIQUES DE GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

### Gestion des risques liés à la rémunération

Deux des responsabilités fondamentales du conseil consistent à limiter les risques et à gérer de façon responsable la création de valeur pour les actionnaires à long terme. Dans le cadre de son mandat, le comité RHR et le conseil cherchent à s'assurer que notre programme leur permette, dans l'ensemble, de s'acquitter de ces responsabilités en repérant et en limitant le risque potentiel associé à la rémunération de nos membres de la haute direction.

Plus précisément, le comité RHR s'efforce de s'assurer que : i) la conception globale de notre programme et de ses éléments constitutifs intègre des principes de gestion prudente des risques; ii) le risque lié à la rémunération est sérieusement considéré dans le cadre du processus décisionnel; et iii) chaque année, notre programme fait l'objet d'un examen externe qui tient compte de ces objectifs, des exigences réglementaires applicables et des nouveaux principes de gestion des risques.

En ce qui concerne la conception du programme, le comité RHR cherche à structurer le programme de sorte à ce qu'il dissuade nos membres de la haute direction de prendre des risques inacceptables susceptibles d'avoir une incidence défavorable importante sur Encana. Parmi les mesures prises, on compte l'utilisation : i) de diverses mesures de résultats opérationnels, financiers et stratégiques équilibrés visant à évaluer l'admissibilité à la prime annuelle; ii) d'un portefeuille de mécanismes d'attributions ILT assortis de critères d'acquisition axés sur le temps et le rendement; iii) d'un report sur trois ans de l'acquisition de la majorité des attributions ILT annuelles accordées à nos membres de la haute direction; et iv) à l'égard de l'attribution de UAP, de plafonds ou de maximums en ce qui a trait à l'acquisition. Nous sommes d'avis que l'équilibre atteint à l'aide des divers éléments de notre programme réduit le risque lié à la rémunération : i) en éliminant le recours à un facteur unique ou à un nombre limité de facteurs pour établir l'admissibilité aux primes; et ii) en diversifiant les scénarios de rétribution éventuels.

Le risque lié à la rémunération est également limité grâce à nos mesures de gouvernance, y compris notre *Politique de récupération pour la rémunération incitative* adoptée en 2012, nos lignes directrices relatives à la propriété d'actions et les interdictions prévues dans nos politiques concernant la couverture de primes en actions qui s'appliquent à nos membres de la haute direction. Nous cherchons également à réduire le risque lié à la rémunération au moyen de l'application constante de notre programme, lequel programme s'applique généralement à tous les employés et membres de la haute direction, peu importe l'UO ou la division. Même si nos membres de la haute direction ont reçu des UAP fondées sur le rendement dans le cadre de leur attribution ILT en 2012, la structure de base de notre programme ne varie pas de façon importante qu'il s'agisse du chef de la direction, de l'équipe de haute direction ou de nos UO ou divisions.<sup>35)</sup>

En 2012, le comité RHR a retenu les services d'un conseiller indépendant, Meridian, afin que celui-ci procède à une évaluation complète du risque lié à notre programme et à nos pratiques en matière de rémunération (l'« évaluation »), y compris tout changement mis en œuvre depuis la dernière évaluation complète du risque effectuée en 2011 par Towers.

35) Veuillez vous reporter aux pages 34 à 42 en ce qui concerne l'évaluation de l'admissibilité à la prime annuelle de l'ancien chef de la direction et de l'équipe de haute direction. En octobre 2011, les employés admissibles (excluant nos membres de la haute direction) ont reçu l'attribution d'octobre des employés en remplacement de l'attribution ILT annuelle de février 2012. Cette attribution d'octobre des employés comprenait une attribution de trésorerie soumise à des restrictions plutôt que des UAP. Vous trouverez des détails concernant l'attribution d'octobre des employés à la page 43. Nos membres de la haute direction ont également reçu certains avantages indirects décrits à la page 47. Les employés de nos filiales américaines, dont deux membres de notre équipe de haute direction, participent à des régimes d'avantages et de retraite américains et reçoivent des DPVA aux termes de notre régime de DPVAE.

Dans son évaluation, Meridian en est venue à la conclusion qu'il n'est pas raisonnablement vraisemblable que les programmes de rémunération des membres de la direction de la société aient une incidence défavorable importante sur celle-ci, ses affaires et sa valeur. Le comité RHR a examiné attentivement les résultats de l'évaluation et en est formellement venu à la même conclusion que Meridian.

### Lignes directrices relatives à la propriété d'actions par les membres de la haute direction

La propriété d'actions par nos membres de la haute direction est fortement encouragée par le comité RHR et le conseil. Depuis 2003, Encana a fait en sorte de faire concorder les intérêts de nos actionnaires et de nos membres de la haute direction en exigeant que ceux-ci acquièrent et détiennent des actions d'Encana conformément aux lignes directrices relatives à la propriété d'actions (les « lignes directrices »). Aux termes des lignes directrices, les membres de la haute direction et les vice-présidents désignés disposent d'une période de cinq ans pour atteindre le seuil minimal de propriété d'actions, lequel seuil est calculé en fonction d'un multiple du salaire de base. La propriété d'actions par les participants aux termes des lignes directrices fait l'objet d'un rapport au comité RHR et au conseil un fois l'an.

Aux termes des lignes directrices, les seuils de propriété d'actions sont calculés en fonction de la valeur totale : i) des actions ordinaires détenues (y compris en propriété véritable); ii) des UAD détenues; et iii) des UAI non acquises, détenues par un participant. Les options non exercées et les attributions d'UAP d'un participant sont exclues aux fins de ce calcul. Le tableau ci-après présente la propriété d'actions de chacun de nos membres de la haute direction visés aux termes des lignes directrices, au 31 décembre 2012.

**SITUATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION  
AUX TERMES DE NOS LIGNES DIRECTRICES RELATIVES À LA PROPRIÉTÉ D' ACTIONS<sup>36)</sup>**

NOM ET POSTE	EXIGENCE LIÉE À LA PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE)	PROPRIÉTÉ D' ACTIONS ACTUELLE (MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE)
<b>SHERRI BRILLON</b> Vice-présidente directrice et chef des finances	3 fois	4,30 fois
<b>MIKE MCALLISTER</b> Vice-président directeur (président, division du Canada)	3 fois	3,40 fois
<b>BILL OLIVER</b> Vice-président directeur et chef de l'entreprise	3 fois	7,21 fois
<b>JEFF WOJAHN</b> Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	3 fois	5,82 fois

### Politique de récupération pour la rémunération incitative

En 2012, le conseil a adopté la *Politique de récupération pour la rémunération incitative*, qui s'applique à tous les membres de la direction actuels et futurs d'Encana (la « politique »). Aux termes de la politique, le conseil a le pouvoir d'exiger le remboursement immédiat de la totalité ou d'une partie de la rémunération incitative annuelle à court ou à long terme versée ou payable à un membre de la haute direction dans les circonstances suivantes :

- Encana doit préparer un retraitement comptable en raison de la violation importante des exigences de communication de l'information financière prévues dans la réglementation sur les valeurs mobilières applicables (le « retraitement »);
- la rémunération incitative reçue par un ancien membre de la haute direction ou un membre de la haute direction actuel à l'égard des années visées par le retraitement est supérieure à celle à laquelle il aurait eu droit aux termes du retraitement (la « rémunération incitative »);
- le membre de la haute direction a fait preuve de négligence grave, d'inconduite involontaire ou de fraude et son comportement a causé ou grandement contribué à une violation importante qui a entraîné le retraitement.

En présence des circonstances mentionnées précédemment, la politique donne au conseil toute la latitude pour : i) exiger que le membre de la haute direction rembourse immédiatement à Encana toute la rémunération incitative qui lui a été versée par le passé; ii) mettre immédiatement fin au droit dont dispose le membre de la haute direction de recevoir la rémunération incitative (si elle n'a pas déjà été payée); ou iii) effectuer une retenue immédiate correspondant à la valeur ou annuler la valeur de toute rémunération incitative des montants impayés dus au membre de la haute direction (y compris les attributions ILT non acquises ou non exercées) afin de compenser pour la valeur de tout montant de

36) Les montants qui précèdent représentent la situation de nos membres de la haute direction visés aux termes des lignes directrices relatives à la propriété d'actions au 31 décembre 2012, en fonction du prix de clôture des actions ordinaires à la TSX, soit 19,66 \$ CA à la date en question. Ayant quitté son poste chez Encana, notre ancien chef de la direction, M. Eresman, n'a plus à respecter les lignes directrices et ne figure donc pas dans le tableau qui précède.

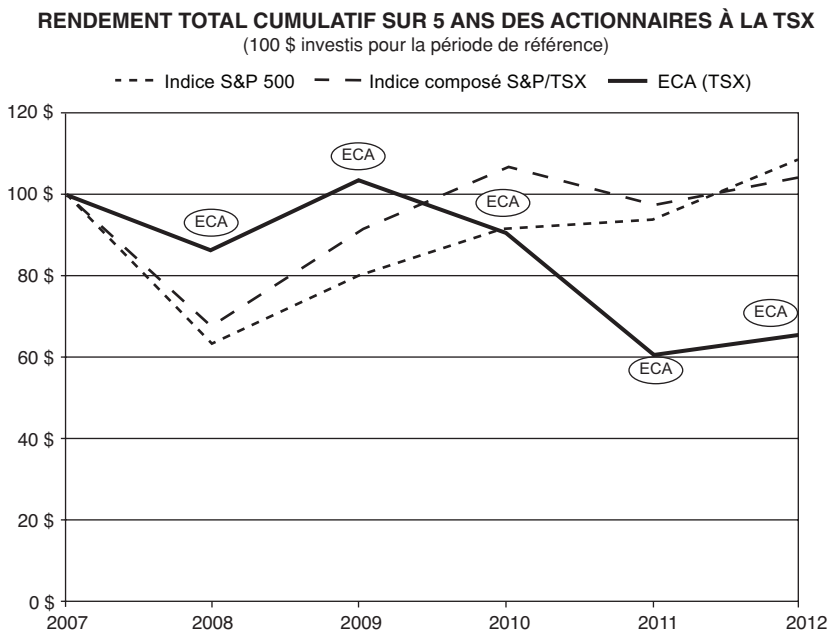
rémunération incitative non récupéré; et iv) prendre une autre mesure à l'encontre du membre de la haute direction que le conseil juge appropriée.

### Politique d'interdiction de couverture

La politique d'Encana sur la négociation des titres et les déclarations d'initiés, interdit expressément à nos administrateurs et à tous les employés, y compris aux membres de la haute direction, d'effectuer toute forme d'opérations de monétisation des actions (y compris l'achat d'instruments financiers en vue de couvrir ou de compenser une diminution de valeur) à l'égard des titres d'Encana qui font partie de leurs attributions ILT ou, dans le cas de nos membres de la haute direction, à l'égard des titres détenus dans le cadre des lignes directrices.

### Graphique de rendement

Le graphique suivant compare le RTA cumulé d'Encana à la TSX d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires (en supposant le réinvestissement des dividendes) au cours des cinq derniers exercices complets à la valeur cumulative équivalente investie dans l'indice composé S&P/TSX et l'indice S&P 500 au cours de la même période.<sup>1)</sup>



AU 31 DÉCEMBRE	2007	2008	2009	2010	2011	2012	TAUX DE CROISSANCE MOYEN COMPOSÉ SUR 5 ANS
ECA (TSX)	100	86	104	91	61	66	-8 %
Indice composé S&P/TSX	100	68	91	107	97	104	1 %
Indice S&P 500	100	63	80	92	94	109	2 %

Note :

1) Aux fins du graphique de rendement qui précède, il a été supposé que, à la réalisation de l'arrangement du 20 novembre 2009 qui séparet Cenovus Energy Inc. d'Encana (l'« arrangement »), les actions de Cenovus reçues par les actionnaires d'Encana ont été vendues le 1<sup>er</sup> jour de bourse suivant l'arrangement et que le produit a été réinvesti en actions ordinaires le même jour.

Au cours de la période de cinq ans close le 31 décembre 2012, le taux de croissance moyen composé de notre RTA a été de -8 pour cent. Le taux de croissance moyen composé de la rémunération directe totale de notre ancien chef de la direction au cours de la même période a été de -3 pour cent et de -12 pour cent au cours de la dernière période de trois ans.

Malgré les réalisations opérationnelles importantes et la mise en œuvre efficace d'initiatives stratégiques considérables par Encana en 2012, le cours de nos actions a continué de subir les incidences négatives du contexte de bas prix du gaz naturel qui perdure. Au 31 décembre 2012, les attributions ILT à nos membres de la haute direction visés pour la période de 2010 à 2012 inclusivement étaient évaluées à 75 pour cent de la valeur prévue à leur date d'attribution initiale. Plus particulièrement, au 31 décembre 2012, toutes les options non acquises attribuées à nos membres de la haute direction

visés de 2008 à 2012, inclusivement, n'avaient aucune valeur. À cet égard, la rémunération ILT de nos membres de la haute direction visés a été harmonisée à l'expérience qu'ont connue nos actionnaires au cours de la même période.

### **CHANGEMENTS À L'ÉGARD DE NOTRE PROGRAMME EN 2013**

Le comité RHR et le conseil ont à cœur la surveillance continue de notre programme de rémunération. À cette fin, les éléments de notre programme sont évalués régulièrement afin que nous puissions nous assurer qu'ils demeurent cohérents avec notre approche en matière de rémunération, qu'ils soient alignés aux meilleures pratiques en matière de rémunération et qu'ils tiennent compte des commentaires de nos actionnaires. Suivant les résultats de notre vote consultatif sur la rémunération en 2012 et après un examen rigoureux des commentaires reçus de bon nombre de nos investisseurs institutionnels les plus importants, le comité RHR a procédé à un examen complet de notre programme en 2012. Suivant ces efforts, le comité RHR a recommandé les améliorations suivantes à notre programme et celles-ci ont été approuvées par le conseil en 2012 et prendront effet pour l'année de référence 2013 :

- ✓ des modifications importantes ont été apportées aux attributions d'UAP qui seront accordées aux membres de la haute direction en 2013 et par la suite. Une nouvelle mesure de rendement, le RTA relatif, a été approuvée en ce qui a trait aux futures attributions d'UAP, et remplacera le coefficient de renouvellement d'UAP, notre mesure actuelle du rendement. Un groupe de comparaison du rendement aux fins des UAP composé de 14 sociétés choisies avec soin par rapport auquel le rendement relatif d'Encana au titre du RTA sera évalué sur une période de trois ans afin d'établir l'admissibilité à l'acquisition a également été approuvé. Les UAP acquises aux termes de ces attributions continueront d'être entièrement reportées pour une période de trois ans.
- ✓ la partie conditionnelle (ou liée au rendement) respective des mécanismes ILT accordée annuellement à l'équipe de haute direction a augmenté, passant de 66 pour cent à 75 pour cent de la valeur prévue à la date d'attribution. Ce réaménagement, qui prendra effet à l'égard des attributions ILT de 2013 et les suivantes, a été effectué en augmentant la part des UAP, la faisant passer de 33 pour cent à 50 pour cent, et en réduisant la part correspondante des attributions d'options et de UAI, les faisant passer chacune de 33 pour cent à 25 pour cent. En raison de ce réaménagement, la part des attributions ILT accordées en 2013 à l'équipe de haute direction qui fera entièrement l'objet d'un report d'acquisition pour une période de trois ans augmentera également pour passer de 72 pour cent à 85 pour cent.

D'autres modifications ont également été approuvées à l'égard de notre programme de prime annuel à la fin de 2012 en vue de revoir l'admissibilité à la prime de rendement cible des membres de la haute direction, avec prise d'effet pour l'année de référence 2013, afin de faire concorder celle-ci aux données concurrentielles du marché et d'assurer une plus grande équité à l'interne.

Fort de notre engagement de nous améliorer constamment, nous sommes d'avis que ces modifications prospectives apportées en 2012 ont pour effet de renforcer notre programme de rémunération, tout en réitérant notre engagement envers nos actionnaires et les meilleures pratiques en matière de rémunération.



## TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant présente la rémunération annuelle totale payée ou payable à nos membres de la haute direction visés pour les exercices clos les 31 décembre 2012, 2011 et 2010<sup>1)</sup>.

NOM ET FONCTION	EXERCICE	SALAIRE (\$)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS <sup>2)</sup> (\$)	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES		VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE <sup>4)</sup> (\$)	AUTRE RÉMUNÉRATION <sup>5)</sup> (\$)	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$)
				ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS <sup>3)</sup> (\$)	PLANS INCITATIFS ANNUELS (\$)			
<b>RANDY ERESMAN</b> Ancien président et chef de la direction	2012	1 400 000	3 332 374	1 110 795	1 233 750	(12 992) <sup>7)</sup>	149 655	7 213 582
	2011	1 400 000	4 344 200	2 165 894	1 207 500 <sup>6)</sup>	(116 376) <sup>7)</sup>	148 881	9 150 099
	2010	1 387 500	2 935 800	2 704 544	2 625 000 <sup>6)</sup>	664 973	143 374	10 461 191
<b>SHERRI BRILLON</b> Vice-présidente directrice et chef des finances	2012	537 500	895 182	298 388	540 719	59 000	92 909	2 423 698
	2011	500 000	868 840	434 420	388 781	56 000	84 702	2 332 743
	2010	500 000	629 100	592 975	540 313	56 000	86 941	2 405 329
<b>MIKE MCALLISTER</b> Vice-président directeur (président, division du Canada)	2012	508 333	1 279 928	193 306	1 205 375 <sup>8)</sup>	1 659 658	91 159	4 937 759
	2011	395 000	502 686	248 240	352 667	602 709	84 702	2 186 004
	2010	350 000	384 450	347 107	234 177	275 684	48 018	1 639 436
<b>BILL OLIVER</b> Vice-président directeur et chef de l'entreprise	2012	587 500	775 105	258 365	453 750	424 605	95 828	2 595 153
	2011	550 000	868 840	434 420	354 750	26 944	95 060	2 330 014
	2010	550 000	524 250	491 735	457 188	(18 650)	90 658	2 095 180
<b>JEFF WOJAHN</b> Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	2012	805 000	1 829 686	609 895	869 400	159 872	529 029	4 802 882
	2011	805 000	2 001 435	999 166	659 974 <sup>6)</sup>	168 460	575 688	5 209 723
	2010	767 500	838 800	788 223	943 359	576 567	401 444	4 315 893

### Notes :

- Tous les montants indiqués dans le présent tableau sommaire de la rémunération sont déclarés en dollars américains, mais ont été versés ou doivent l'être aux membres de la haute direction en dollars canadiens. Les montants ont été convertis pour chaque année au moyen d'un taux de change de 1,00 \$ CA = 1,00 \$ US pour la comparabilité d'une année à l'autre.
- La juste valeur à la date d'attribution des UAI et des UAP de 2012 a été calculée en multipliant le nombre d'unités attribuées par le cours de clôture des actions à la date qui précède la date d'attribution. Les frais de rémunération en termes d'UAP et d'UAI sont comptabilisés en fonction d'une juste valeur, comme l'exige les PCGR des États-Unis.
- La valeur des attributions fondées sur des options correspond à la juste valeur à la date d'attribution calculée au moyen de la méthode binomiale d'établissement du prix des options (le « modèle binomial »). Pour ce qui est des attributions de 2012, un facteur binomial de 18 pour cent calculé par un cabinet d'experts-conseils indépendant a été appliqué, lequel comportait les hypothèses et estimations suivantes : durée de l'option = 5,0 années; volatilité = 30 pour cent; rendement des dividendes = 2,5 pour cent; acquisition = annuelle à raison de 30%/30%/40%; et une courbe de rendement fondée sur les taux d'intérêt de 2011. Le modèle binomial sert à établir le nombre d'options à attribuer. Les frais de rémunération ont été comptabilisés au moyen du modèle Black-Scholes-Merton en fonction d'une juste valeur. Au 31 décembre 2012, la juste valeur de l'ensemble des attributions fondées sur des options d'Encana à des fins comptables a été estimée en posant les hypothèses suivantes : durée prévue = 1,5 années; volatilité = 30,51 pour cent; rendement des dividendes = 4,07 pour cent; taux sans risque = 1,14 pour cent.
- La valeur du régime de retraite correspond à une variation attribuable à des éléments rémunérateurs d'une année à l'autre indiquée dans la colonne « Variation attribuable à des éléments rémunérateurs » du tableau intitulé « Tableau du régime de retraite à prestations définies » et dans la colonne « Montant rémunérateur » du tableau intitulé « Tableau du régime de retraite à cotisations définies », respectivement.
- Ce montant comprend l'indemnité annuelle de notre ancien chef de la direction et de chaque membre de la haute direction visé (qui est de 36 000 \$ pour MM. Eresman, Oliver et Wojahn, de 39 600 \$ pour M<sup>me</sup> Brillon et M. McAllister), la contrepartie des cotisations au régime de placement d'Encana (qui est de 87 719 \$ pour M. Eresman, de 34 829 \$ pour M<sup>me</sup> Brillon, de 33 079 \$ pour M. McAllister, de 38 969 \$ pour M. Oliver, et de 42 014 \$ pour M. Wojahn), les honoraires annuels à l'égard de la planification financière et de la préparation des déclarations de revenus, les droits associés à l'adhésion personnelle à des clubs et l'avantage imposable de l'espace de stationnement fourni par la société. Le montant indiqué à l'égard de M. Wojahn comprend un versement d'impôt, une prime de travail à l'étranger (80 911 \$) et son indemnité au titre des marchandises et des services (21 742 \$), qui sont versés du fait de son affectation aux États-Unis.
- En 2011, M. Wojahn a choisi de convertir 50 pour cent de sa prime de 2012 en UAD conformément au plan d'UAD. En 2010, M. Eresman a choisi de convertir 25 pour cent et M. Wojahn a choisi de convertir 50 pour cent de sa prime de 2011 en UAD conformément au plan d'UAD. En 2009, M. Eresman a choisi de convertir en UAD 25 pour cent de sa prime de 2009 en UAD. Veuillez vous reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération – Autres éléments de la rémunération – Plan d'unités d'actions différées destiné aux employés », à la page 47, pour un complément d'information.
- Les valeurs actuelles d'ouverture de l'obligation au titre du régime de retraite à prestation définie qui figurent précédemment à l'égard de M. Eresman supposaient que celui-ci recevrait une augmentation de son salaire de base en avril 2012 et en avril 2011, ce qui n'a pas été le cas (pour les deux années). La différence entre les gains réels et estimatifs correspond respectivement aux montants de (12 992 \$) et de (116 376 \$) qui figurent précédemment.
- Le montant ci-dessus comprend le versement d'une rémunération incitative supplémentaire à M. McAllister, en reconnaissance de son apport important et de son leadership concernant la conclusion heureuse de diverses activités de contreprise et de dessaisissement d'Encana en 2012.



## ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS EN COURS

Le tableau suivant présente toutes les attributions fondées sur des options à l'égard de nos membres de la haute direction visés en cours au 31 décembre 2012. Les attributions fondées sur des options indiquées ci-après comprennent les options d'Encana et les options de remplacement (désignées comme « ECA ») ainsi que les options de remplacement de Cenovus (désignées par « CVE »), respectivement. Pour de plus amples renseignements concernant les options d'Encana et les options de remplacement, veuillez vous reporter à la rubrique « Information sur les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres – Plan d'options sur actions destiné aux employés », aux pages 61 et 64.

### ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS EN COURS

NOM ET FONCTION	NOMBRE DE TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES <sup>1)</sup>	DATE D'ATTRIBUTION	PRIX D'EXERCICE DE L'OPTION (\$ CA)	DATE D'EXPIRATION DE L'OPTION	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES (\$) <sup>2)</sup>	
RANDY ERESMAN Ancien président et chef de la direction	ECA	465 157	22 févr. 2012	21,10	22 févr 2017	0
		349 000	14 févr. 2011	31,03	14 févr 2016	0
		374 000	10 févr. 2010	32,87	10 févr 2015	0
		423 000	11 févr. 2009	29,04	11 févr 2014	0
		386 250	13 févr. 2008	36,44	13 févr 2013	0
	CVE	92 000	11 févr. 2009	26,27	11 févr 2014	645 840
SHERRI BRILLON Vice-présidente directrice et chef des finances	ECA	124 953	22 févr. 2012	21,10	22 févr 2017	0
		70 000	14 févr. 2011	31,03	14 févr 2016	0
		82 000	10 févr. 2010	32,87	10 févr 2015	0
		112 800	11 févr. 2009	29,04	11 févr 2014	0
		77 250	13 févr. 2008	36,44	13 févr 2013	0
	CVE	108 000	11 févr. 2009	26,27	11 févr 2014	758 160
		77 250	13 févr. 2008	32,96	13 févr 2013	25 492
MIKE MCALLISTER Vice-président directeur (président, division du Canada)	ECA	80 949	22 févr. 2012	21,10	22 févr 2017	0
		40 000	14 févr. 2011	31,03	14 févr 2016	0
		48 000	10 févr. 2010	32,87	10 févr 2015	0
		29 160	11 févr. 2009	29,04	11 févr 2014	0
		77 250	13 févr. 2008	36,44	13 févr 2013	0
	CVE	108 000	11 févr. 2009	26,27	11 févr 2014	758 160
		62 250	13 févr. 2008	32,96	13 févr 2013	20 542
BILL OLIVER Vice-président directeur et chef de l'entreprise	ECA	108 193	22 févr. 2012	21,10	22 févr 2017	0
		70 000	14 févr. 2011	31,03	14 févr 2016	0
		68 000	10 févr. 2010	32,87	10 févr 2015	0
		112 800	11 févr. 2009	29,04	11 févr 2014	0
		77 250	13 févr. 2008	36,44	13 févr 2013	0
	CVE	108 000	11 févr. 2009	26,27	11 févr 2014	758 160
		62 250	13 févr. 2008	32,96	13 févr 2013	20 542
JEFF WOJAHN Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	ECA	255 400	22 févr. 2012	21,10	22 févr 2017	0
		161 000	14 févr. 2011	31,03	14 févr 2016	0
		109 000	10 févr. 2010	32,87	10 févr 2015	0
		169 200	11 févr. 2009	29,04	11 févr 2014	0
		154 500	13 févr. 2008	36,44	13 févr 2013	0
	CVE	162 000	11 févr. 2009	26,27	11 févr 2014	1 137 240

#### Notes :

- Le nombre de titres sous-jacents à des options non exercées comprend les options (à la fois fondées sur le rendement et assorties d'un délai d'acquisition) qui sont acquises et qui n'étaient pas encore acquises au 31 décembre 2012. Pour ce qui est des attributions d'options et d'options de remplacement, respectivement, en 2008, en 2009 et en 2010, les attributions fondées sur la performance qui n'ont pas été acquises (en fonction du rendement du coefficient de renouvellement ILT) ont été annulées et déduites des montants indiqués dans ce tableau. L'acquisition proportionnelle de la troisième et dernière tranche d'options de remplacement d'Encana et de Cenovus de 2009 en fonction de la performance a été établie en février 2012 et a donné lieu à l'abandon attribuée de 15 pour cent des options attribuées d'Encana et de 15 pour cent des options de remplacement de Cenovus en 2009.
- Toutes les attributions fondées sur des options consenties à notre ancien chef de la direction et aux membres de la haute direction visés ont été attribuées à des prix d'exercice de l'option exprimés en dollars canadiens. La valeur des options dans le cours non exercées indiquée ci-dessus se fonde sur le cours de clôture à la TSX le 31 décembre 2012 des actions ordinaires de 19,66 \$ CA et des actions ordinaires de Cenovus de 33,29 \$ CA.

## ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS EN COURS

Le tableau suivant présente des renseignements concernant les attributions fondées sur des actions en cours pour nos membres de la haute direction visés au 31 décembre 2012. Les attributions fondées sur des actions se rapportent à l'attribution d'UAP à nos membres de la haute direction en 2012, en 2011 et en 2010 et à l'attribution d'UAI en 2012 et en 2011. Pour de plus amples renseignements, veuillez vous reporter aux rubriques « Information sur les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres – Plan d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance » et « Information sur les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres – Plan d'unités d'actions incessibles », aux pages 63 et 64.

NOM ET FONCTION	NOMBRE D' ACTIONS OU D' UNITÉS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS	VALEURS MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS (\$) <sup>1)</sup>	VALEURS MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS ACQUISES QUI N'ONT PAS ÉTÉ VERSÉES OU DISTRIBUÉES (\$) <sup>2)</sup>
<b>RANDY ERESMAN</b> Ancien président et chef de la direction	386 425	7 887 838	Néant
<b>SHERRI BRILLON</b> Vice-présidente directrice et chef des finances	90 348	1 839 618	Néant
<b>MIKE MCALLISTER</b> Vice-président directeur (président, division du Canada)	92 582	1 859 031	Néant
<b>BILL OLIVER</b> Vice-président directeur et chef de l'entreprise	81 641	1 658 657	Néant
<b>JEFF WOJAHN</b> Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	182 177	3 673 941	Néant

### Notes :

- Correspond à la valeur estimative au 31 décembre 2012 de : a) toutes les UAI attribuées en 2012 et en 2011 (y compris des UAI supplémentaires qui ont été portées au crédit du titulaire au moment du versement de dividendes sur les actions ordinaires); et b) toutes les UAP attribuées en 2010, en 2011 et en 2012, déduction faite des UAP antérieurement réputées inadmissibles à l'acquisition et, par conséquent, abandonnées. Aux fins du présent tableau, toutes les UAP antérieurement réputées admissibles (provenant de la première, de la deuxième et de la troisième tranches de l'attribution d'UAP de 2010, de la première et de la deuxième tranches de l'attribution d'UAP de 2011 et de la première tranche de l'attribution d'UAP de 2012, respectivement) sont évaluées en fonction du montant d'UAP admissible détenu pour le compte du membre de la haute direction respectif au 31 décembre 2012 (et compte tenu des décisions prises concernant l'admissibilité à l'acquisition en février 2013) et toutes UAP non évaluées (la troisième tranche de l'attribution d'UAP de 2011 et les deuxième et troisième tranches de l'attribution d'UAP de 2012, respectivement) ont été évaluées, en guise d'exemple, en fonction d'un versement de 100 pour cent de l'attribution cible et le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX au 31 décembre 2012, soit 19,66 \$ CA. Aux termes du plan UAP, le versement réel pourrait être de moins de 100 pour cent d'UAP attribuées, voire même de 0 pour cent. Le versement maximal pourrait atteindre 150 pour cent d'UAP attribuées, selon le coefficient de renouvellement ILT approuvé par le comité RHR au cours d'une année donnée. Aux fins de l'évaluation des UAI, les attributions d'UAI de 2012 et de 2011 ont été évaluées pour 100 pour cent de l'attribution au moyen du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX au 31 décembre 2012, soit 19,66 \$ CA.
- Conformément au plan UAP et au plan UAI, l'acquisition des attributions d'UAP de 2012, de 2011 et de 2010 et des attributions d'UAI de 2012 et de 2011 est reportée jusqu'aux années 2015, 2014 et 2013, respectivement. Les montants présentés ne comprennent pas les UAD détenues par nos membres de la haute direction visés en raison de l'exercice d'un droit de conversion de 25 ou de 50 pour cent de la prime annuelle qui leur est accordée en UAD conformément au plan d'UAD. Ces montants représentent des primes annuelles approuvées par le passé dont la valeur a été établie et déclarée à titre de valeur annuelle d'une attribution aux termes d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres.

## ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS OU VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE

Le tableau suivant présente la valeur en dollars totale des attributions fondées sur des options et de la rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres acquise ou gagnée par nos membres de la haute direction visés pour l'exercice clos le 31 décembre 2012. Les UAP admissibles en 2012, en 2011 et en 2010 ne sont pas acquises avant leurs dates d'acquisition des UAP respectives en 2015, en 2014 et en 2013, respectivement, les UAI attribuées en 2012 et en 2011 ne seront acquises qu'en 2015 et en 2014, respectivement, et aucune attribution fondée sur des actions n'a été acquise au cours de 2012.

NOM ET FONCTION	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE <sup>1)</sup> (\$)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE (\$)	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES – VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE <sup>2)</sup> (\$)
<b>RANDY ERESMAN</b> Ancien président et chef de la direction	1 804 680	Néant	1 233 750
<b>SHERRI BRILLON</b> Vice-présidente directrice et chef des finances	481 248	Néant	540 719
<b>MIKE MCALLISTER</b> Vice-président directeur (président, division du Canada)	324 842	Néant	1 205 375
<b>BILL OLIVER</b> Vice-président directeur et chef de l'entreprise	481 248	Néant	453 750
<b>JEFF WOJAHN</b> Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	721 872	Néant	869 400

Notes :

- 1) La valeur des attributions fondées sur des options est calculée en supposant que l'ancien chef de la direction ou le membre de la haute direction visé en question a exercé les options à la date de leur acquisition le 10 février 2012, le 11 février 2012 et le 14 février 2012, respectivement, et est donc fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX (de 19,02 \$ CA le 10 février 2012, de 19,02 \$ CA le 11 février 2012 et de 19,30 \$ CA le 14 février 2012, respectivement) et des actions ordinaires de Cenovus (de 37,41 \$ CA le 11 février 2012) à ces dates. Toutes les attributions fondées sur des options à notre ancien chef de la direction et à nos membres de la haute direction visés sont faites à des prix d'exercice des options établis en dollars canadiens.
- 2) La rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres comprend les primes annuelles gagnées à l'égard de 2012, qui ont été approuvées par le conseil en février 2013. Pour M. McAllister, le montant ci-dessus comprend le versement d'une rémunération incitative supplémentaire non fondée sur des titres de capitaux propres gagnée à l'égard de 2012, en reconnaissance de son apport important à la conclusion heureuse de diverses activités de coentreprise et de dessaisissement d'Encana en 2012.

## PRESTATIONS DE RETRAITE

### Régime de retraite agréé canadien et régime de retraite complémentaire canadien

#### a) *Régime de retraite à prestations définies :*

En 2012, MM. Eresman, McAllister, Oliver et Wojahn ont participé aux volets à prestations définies (« PD ») du régime de retraite agréé d'Encana Corporation (le « régime PD agréé ») et du régime de retraite complémentaire canadien d'Encana Corporation (le « régime complémentaire PD ») (collectivement, le « régime PD »). Les prestations de retraite aux termes du régime PD agréé sont payables jusqu'à concurrence du seuil qu'un régime de retraite agréé est autorisé à verser aux termes de la Loi de l'impôt; les prestations de retraite qui excèdent ce seuil sont versées aux termes du régime complémentaire PD. Les prestations du régime PD à l'égard de nos membres de la haute direction visés sont entièrement acquises.

Les prestations de retraite aux termes du régime PD sont fonction des années de participation au régime ouvrant droit à pension et des gains moyens les plus élevés. Plus particulièrement, les prestations de retraite représentent deux pour cent des gains les plus élevés ouvrant droit à pension sur cinq années consécutives au cours de la période de dix années précédant la retraite, multipliés par le nombre d'années de participation ouvrant droit à pension aux termes du régime PD. Les participants cotisent quatre pour cent de leurs gains ouvrant droit à pension à concurrence d'un maximum annuel établi. Pour notre ancien chef de la direction, les gains ouvrant droit à pension comprennent son salaire de base plus sa prime annuelle (jusqu'à un maximum de 67 pour cent du salaire de base). Dans le cas de nos autres membres de la haute direction visés, les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base plus la prime annuelle (jusqu'à un maximum de 40 pour cent du salaire de base).

L'âge normal de la retraite aux termes du régime PD est de 65 ans. Toutefois, la retraite peut être prise dès 55 ans, moyennant une réduction de la rente. Dans le cas des services rendus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003, sauf pour notre membre de la haute direction visé, Mike McAllister, les rentes sont versées sans réduction dès l'âge de 62 ans. Dans le cas des services rendus après cette date, les rentes sont versées sans réduction dès l'âge de 60 ans (ou après 30 années de service, si cela se produit avant, mais après 55 ans). Dans le cas des services rendus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003, les rentes sont réduites de un quart de un pour cent pour chaque mois de retraite avant 62 ans. Dans le cas des services rendus après cette date, les rentes sont ainsi réduites pour chaque mois de retraite avant 60 ans. Pour notre membre de la haute direction visé, Mike McAllister, les rentes sont versées sans réduction dès l'âge de 60 ans (ou après 30 années de service, si cela se produit avant, mais après 55 ans). Dans les autres cas, les rentes sont réduites de un quart de un pour cent pour chaque mois de retraite que prend le participant avant 60 ans.

Les rentes de retraite sont payables la vie durant. Toutefois, dans le cas des participants célibataires, elles se poursuivent pour un minimum de 10 ans après le départ à la retraite. Dans le cas des participants mariés, le conjoint survivant a droit à une rente de 60 pour cent. Les prestations de retraite sont versées au participant et au conjoint pendant au moins cinq ans après le départ à la retraite.

#### b) *Régime de retraite à cotisations définies :*

Notre chef des finances, Sherri Brillon participe aux volets à cotisations définies (« CD ») du régime agréé et au régime d'épargne à cotisations définies complémentaire canadien d'Encana Corporation (le « régime complémentaire à CD ») (collectivement, le « régime CD »). Les participants au régime CD choisissent parmi divers fonds d'investissement et s'occupent de la gestion de leurs comptes à CD.

Les cotisations de retraite du volet CD du régime agréé sont payables jusqu'à concurrence du seuil autorisé aux termes de la Loi de l'impôt; les cotisations qui excèdent ce seuil sont versées au régime complémentaire CD. Aux termes du régime CD, Encana cotise un montant correspondant à huit pour cent des gains ouvrant droit à pension d'un membre de la haute direction visé à son compte CD. Les gains ouvrant droit à pension aux fins du régime CD comprennent le salaire de base plus la prime annuelle (jusqu'à un maximum de 40 pour cent du salaire de base) du membre de la haute direction visé. Les cotisations versées dans le compte CD du membre de la haute direction visé aux termes du régime complémentaire à CD sont investies dans les fonds CD choisis par le membre de la haute direction visé aux termes du régime agréé.

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003, notre membre de la haute direction visé, Jeff Wojahn, participait au volet CD du régime agréé. Les cotisations correspondaient alors à six pour cent du salaire annuel. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2003, Jeff Wojahn, a commencé à participer au régime PD et, en conséquence, aucune cotisation n'a été versée à son compte CD depuis cette date.

## TABLEAU DU RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES

Le tableau suivant indique les prestations annuelles estimatives, l'obligation de retraite accumulée et les variations attribuables à des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs pour notre ancien chef de la direction et les membres de la haute direction visés participants aux termes du régime PD au 31 décembre 2012<sup>1)</sup>.

NOM ET FONCTION	NOMBRE D'ANNÉES DÉCOMPTÉES EN FIN D'EXERCICE	PRESTATIONS ANNUELLES PAYABLES <sup>2)</sup> (\$)		VALEUR ACTUELLE D'OUVERTURE DE L'OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS DÉFINIES <sup>5)6)</sup> (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES <sup>7)</sup> (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES <sup>8)</sup> (\$)	VALEUR ACTUELLE DE CLÔTURE DE L'OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS DÉFINIES <sup>2)5)</sup> (\$)
		En fin d'exercice <sup>3)</sup>	À 65 ans <sup>4)</sup>				
<b>RANDY ERESMAN</b> Ancien président et chef de la direction	34,5833 <sup>9)</sup>	1 575 304	2 048 235 <sup>10)</sup>	26 236 613 <sup>11)</sup>	(12 992) <sup>12)</sup>	2 763 340 <sup>13)</sup>	28 986 961 <sup>14)</sup>
<b>MICHAEL MCALLISTER</b> Vice-président directeur (président, division Canada)	24,5000 <sup>15)</sup>	207 528 <sup>17)</sup>	296 904 <sup>16)</sup>	3 906 020 <sup>18)</sup>	1 659 658	504 097 <sup>19)</sup>	6 069 776 <sup>16)</sup>
<b>BILL OLIVER</b> Vice-président directeur et chef de l'entreprise	32,3333 <sup>9)</sup>	496 377	535 282	7 781 514 <sup>20)</sup>	424 605	595 754 <sup>21)</sup>	8 801 873 <sup>22)</sup>
<b>JEFF WOJAHN</b> Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	10,0000 <sup>23)</sup>	189 593	475 562	3 435 950	159 872	452 663 <sup>24)</sup>	4 048 485

### Notes :

- 1) Les montants qui figurent dans le tableau sont des estimations basées sur certaines hypothèses indiquées dans la note 17G) des états financiers consolidés de la société qui figurent dans le rapport annuel 2012 (qui peut être consulté sur notre site Web à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com)) ou aux autres notes de bas de page ci-après. Ils pourraient par conséquent ne pas s'avérer.
- 2) Les montants qui précèdent sont convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change au 31 décembre 2012 de 1,00 \$ CA = 1,005 \$ US.
- 3) Prestations accumulées au 31 décembre 2012, payables à l'âge normal de la retraite de 65 ans, établies selon les gains moyens finaux, le maximum des gains ouvrant droit à pension de l'année (« MGAP ») et les années de service ouvrant droit à pension aux termes du régime de retraite PD au 31 décembre 2012.
- 4) Les prestations de retraite payables à l'âge de 65 ans sont établies en supposant que le participant a accumulé des services continus jusqu'à 65 ans et que les gains moyens finaux et le MGAP à 65 ans sont les mêmes depuis le 31 décembre 2012.
- 5) L'obligation au titre des prestations définies (au sens de l'Annexe 51-102A6 des ACVM) à la date indiquée est calculée en utilisant la même méthode et les mêmes hypothèses que celles indiquées dans la note 17G) aux états financiers consolidés de la société qui figurent dans le rapport annuel 2012 (qui peut être consulté sur notre site Web à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com)).
- 6) Les montants sont convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change au 31 décembre 2011 de 1,00 \$ CA = 0,983 \$ US.
- 7) Comprend le coût des services moins les cotisations des employés, majoré de l'écart entre les gains réels et estimatifs. Les montants sont convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change moyen au cours de 2012 de 1,00 \$ CA = 1,000 \$ US.
- 8) Comprend l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations définies pour la période, les cotisations des employés majorées des variations du taux d'actualisation et des taux de change et d'autres facteurs nets au 31 décembre 2012.
- 9) Comprend trois années supplémentaires de service octroyées aux termes d'ententes individuelles en 2002.
- 10) Les montants mentionnés à l'égard de M. Eresman comme étant payables au moment de son départ à la retraite à l'âge de 65 ans sont calculés au 31 décembre 2012, en supposant qu'il a accumulé des services continus jusqu'à 65 ans. En raison de son départ d'Encana en 2013, M. Eresman ne recevra pas les montants mentionnés précédemment à 65 ans.
- 11) Comprend le solde du compte des cotisations facultatives de 45 013 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2011 de 1,00 \$ CA = 0,983 \$ US) au 31 décembre 2011, qui représente la valeur accumulée des cotisations facultatives versées par l'employé pour acheter des prestations de retraite facultatives aux termes du régime de retraite PD.
- 12) La valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des PD supposait que M. Eresman recevrait une augmentation de salaire en avril 2012, ce qui n'a pas été le cas. La différence entre les gains réels et estimatifs correspond au montant de (12 992 \$).
- 13) Comprend un montant de (589 807 \$) attribuable aux variations des taux de change. D'autres montants ont été convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change moyen au cours de 2012 de 1,00 \$ CA = 1,000 \$ US.
- 14) Comprend le solde du compte des cotisations facultatives de 51 246 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2012 de 1,00 \$ CA = 1,005 \$ US) au 31 décembre 2012, qui représente la valeur accumulée des cotisations facultatives versées par l'employé pour acheter des prestations de retraite facultatives aux termes du régime de retraite PD.
- 15) Comprend 12 années supplémentaires de service octroyées aux termes d'une entente individuelle conclue avec une entité que la société a remplacée en 2000.
- 16) Tient compte d'une réduction annuelle de rentes de 22 082 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2012 de 1,00 \$ CA = 1,005 \$ US) payables à l'âge de 60 ans par l'employeur précédent de M. McAllister.
- 17) Tient compte d'une réduction annuelle de rentes de 31 937 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2012 de 1,00 \$ CA = 1,005 \$ US) payables à l'âge de 65 ans par l'employeur précédent de M. McAllister.
- 18) Tient compte d'une réduction annuelle de rentes de 21 605 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2012 de 1,00 \$ CA = 0,983 \$ US) payables à l'âge de 60 ans par l'employeur précédent de M. McAllister.

- 19) Comprend un montant de 96 536 \$ attribuable aux variations des taux de change. D'autres montants ont été convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change moyen au cours de 2012 de 1,00 \$ CA = 1,000 \$ US.
- 20) Comprend le solde du compte des cotisations facultatives de 109 075 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2011 de 1,00 \$ CA = 0,983 \$ US) au 31 décembre 2011, qui représente la valeur accumulée des cotisations facultatives versées par l'employé pour acheter des prestations de retraite facultatives aux termes du régime PD.
- 21) Comprend un montant de 175 948 \$ attribuable aux variations des taux de change. D'autres montants ont été convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change moyen au cours de 2012 de 1,00 \$ CA = 1,000 \$ US.
- 22) Comprend le solde du compte des cotisations facultatives de 115 722 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2012 de 1,00 \$ CA = 1,005 \$ US) au 31 décembre 2012, qui représente la valeur accumulée des cotisations facultatives versées par l'employé pour acheter des prestations de retraite facultatives aux termes du régime PD.
- 23) Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003, M. Wojahn participait au régime CD. Veuillez vous reporter à la rubrique « Tableau du régime de retraite à cotisations définies ».
- 24) Comprend un montant de 78 497 \$ attribuable aux variations des taux de change. D'autres montants ont été convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change moyen au cours de 2012 de 1,00 \$ CA = 1,000 \$ US.

## TABLEAU DU RÉGIME DE RETRAITE À COTISATIONS DÉFINIES

Le tableau suivant indique la variation de la valeur des avoirs dans le régime CD de nos membres de la haute direction visés, Sherri Brillon et Jeff Wojahn, au cours de 2012.

NOM ET FONCTION	VALEUR ACCUMULÉE AU 31 DÉCEMBRE 2011 <sup>1)</sup> (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES <sup>2)</sup> (\$)	VALEUR ACCUMULÉE AU 31 DÉCEMBRE 2012 <sup>3)4)</sup> (\$)
<b>SHERRI BRILLON</b> Vice-présidente directrice et chef des finances	654 964	59 000	788 203 <sup>5)</sup>
<b>JEFF WOJAHN<sup>6)</sup></b> Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	186 023	Néant	213 031 <sup>7)</sup>

### Notes :

- 1) Les montants sont convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change au 31 décembre 2011 de 1,00 \$ CA = 0,983 \$ US.
- 2) Représente les cotisations versées par l'employeur au cours de 2012. Les montants sont convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change moyen au cours de 2012 de 1,00 \$ CA = 1,000 \$ US.
- 3) Comprend les gains sur placement au cours de 2012 et l'incidence de la conversion de dollars canadiens en dollars américains.
- 4) Les montants sont convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change au 31 décembre 2012 de 1,00 \$ CA = 1,005 \$ US.
- 5) Comprend les gains sur placement de 59 194 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change moyen au cours de 2012 de 1,00 \$ CA = 1,000 \$ US) et l'incidence de la conversion de dollars canadiens en dollars américains de 15 045 \$.
- 6) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, M. Wojahn accumule des prestations de retraite aux termes du régime PD et ne fait plus aucune cotisation à son compte CD. Reportez-vous à la rubrique « Tableau du régime de retraite à prestations définies » à la page 57 pour un complément d'information.
- 7) Comprend les gains sur placement de 22 788 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change moyen au cours de 2012 = 2 de 1,00 \$ CA = 1,000 \$ US) et l'incidence de la conversion de dollars canadiens en dollars américains de 4 220 \$.

## CESSATION D'EMPLOI ET ENTENTES EN CAS DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

À l'heure actuelle, Encana n'a pas d'ententes contractuelles avec ses membres de la haute direction visés en ce qui concerne leur cessation d'emploi, leur démission, leur retraite ou un changement de responsabilités, mis à part les ententes individuelles en cas de changement de contrôle et les dispositions pertinentes de ses conventions d'attributions ILT décrites ailleurs dans la présente circulaire d'information. Chacun de nos membres de la haute direction visés a conclu une entente individuelle en cas de changement de contrôle. Les dispositions de nos conventions d'attributions ILT en matière de cessation d'emploi et autres sujets connexes, s'appliquent à tous les employés qui ont droit à des ILT (y compris à nos membres de la haute direction). Les modalités pertinentes de ces ententes sont résumées ci-après.

En 2012, suivant la recommandation de notre ancien chef de la direction, le conseil a approuvé une réduction visant à faire passer de 36 à 24 mois l'indemnité de départ applicable aux termes de l'entente en cas de changement de contrôle (alors en vigueur) de l'ancien chef de la direction, avec prise d'effet immédiate. Cette réduction avait pour but d'adopter à l'égard de l'indemnité de départ offerte à l'ancien chef de la direction (en cas de changement de contrôle donnant lieu à une cessation d'emploi) les meilleures pratiques actuelles de gouvernance en matière de rémunération. Les renseignements qui figurent ci-après concernant l'ancien chef de la direction, M. Eresman, tiennent donc compte de cette indemnité de départ réduite à 24 mois dans l'hypothèse où un changement de contrôle donnant lieu à une cessation d'emploi s'était produit avec prise d'effet au 31 décembre 2012.



## Ententes en cas de changement de contrôle

Nos membres de la haute direction visés ont conclu des ententes écrites en cas de changement de contrôle qui prévoient le versement d'une indemnité de départ et de certains autres avantages si les deux événements suivants surviennent : i) un changement de contrôle d'Encana et ii) la cessation d'emploi subséquente du membre de la haute direction visé dans les trois années suivantes. Aux fins des ententes, la cessation d'emploi peut être du fait d'Encana (sauf en raison d'un renvoi motivé) ou du fait du membre de la haute direction visé pour des raisons précises, dont un changement important de ses fonctions, une relocalisation forcée ou une réduction du salaire ou des avantages (sauf s'il s'agit d'une réduction d'application générale touchant tous les autres membres de la haute direction). Ces ententes qui prévoient que les deux événements se produisent pour que l'indemnité de départ et les autres avantages soient payables sont communément appelées « ententes à deux événements déclencheurs ».

Les prestations d'indemnité de départ de nos membres de la haute direction visés qui seraient devenues payables si un changement de contrôle et une cessation d'emploi subséquente s'étaient produits au 31 décembre 2012 sont présentées ci-après.

	ENTENTE EN CAS DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	CONVENTIONS D'ATTRIBUTIONS ILT À NOS EMPLOYÉS
APPLICATION	Membres de la haute direction seulement, avec l'approbation du conseil	Tous les employés qui ont droit à des ILT
ÉVÉNEMENTS DÉCLENCHEURS	Changement de contrôle et cessation de l'emploi subséquente	Changement de contrôle
INDEMNITÉ DE DÉPART	Paiement unique en espèces correspondant au salaire de base, à l'indemnité annuelle et à la prime annuelle (celle-ci correspondant à la moyenne de la prime versée au cours de la période de trois ans précédente) qu'il aurait gagnés au cours d'une période de 24 mois	Sans objet
AVANTAGES	Maintien des prestations du régime d'assurance, notamment médicale et dentaire, et des autres avantages indirects, comme la contrepartie des cotisations au régime de placement, pendant 24 mois (ou le versement d'un paiement unique en lieu du maintien de tels avantages)	Sans objet
RETRAITE	Accumulation continue des prestations de retraite (pour les participants au régime PD) ou accumulation continue ou le paiement des prestations (pour les participants au régime CD) pendant une période de 24 mois	Sans objet
OPTIONS SUR ACTIONS	Acquisition immédiate de toutes les options non acquises, lesquelles options peuvent être exercées : i) pendant 24 mois; ou ii) jusqu'à leur date d'expiration, selon la première de ces éventualités	Acquisition immédiate de toutes les options non acquises, lesquelles options peuvent être exercées : i) pendant 24 mois; ou ii) jusqu'à leur date d'expiration, selon la première de ces éventualités
UAP	Acquisition et paiement immédiats de la totalité des montants attribuables aux UAP admissibles dans le compte des UAP du membre de la haute direction visé, et acquisition immédiate de la totalité des UAP en cours, selon un coefficient de renouvellement UAP cible (une admissibilité de 100 pour cent aux fins de l'acquisition), selon le prix auquel les actions ordinaires sont évaluées aux fins des opérations de changement de contrôle ou, si ces opérations n'ont pas lieu, selon la moyenne du cours de clôture des actions ordinaires pendant la période de 30 jours précédant le changement de contrôle	Acquisition et paiement immédiats de la totalité des montants attribuables aux UAP admissibles dans le compte des UAP de l'employé, et acquisition immédiate de la totalité des UAP en cours, selon un coefficient de renouvellement UAP cible (une admissibilité de 100 pour cent aux fins de l'acquisition), selon le prix auquel les actions ordinaires sont évaluées aux fins des opérations de changement de contrôle ou, si ces opérations n'ont pas lieu, selon la moyenne du cours de clôture des actions ordinaires pendant la période de 30 jours précédant le changement de contrôle
UAI	Acquisition immédiate d'après le cours auquel les actions ordinaires sont évaluées aux fins des opérations de changement de contrôle ou, si ces opérations n'ont pas lieu, la valeur marchande moyenne de ces actions ordinaires pendant la période de 30 jours avant le changement de contrôle	Acquisition immédiate d'après le cours auquel les actions ordinaires sont évaluées aux fins des opérations de changement de contrôle ou, si ces opérations n'ont pas lieu, la valeur marchande moyenne de ces actions ordinaires pendant la période de 30 jours avant le changement de contrôle

## Tableau des versements en cas de changement de contrôle

Le tableau suivant résume la valeur éventuelle que nos membres de la haute direction visés auraient reçue aux termes de leurs ententes en cas de changement de contrôle respectives, si un changement de contrôle s'était produit à l'égard d'Encana le 31 décembre 2012.

**SOMMES VERSÉES AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS EN CAS DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE  
(AU 31 DÉCEMBRE 2012)<sup>1)</sup>**

NOM ET FONCTION	INDEMNITÉ DE DÉPART EN ESPÈCES <sup>2)</sup> (\$)	PLAN INCITATIF ANNUEL <sup>3)</sup> (\$)	VALEUR DES ILT NON ACQUIS <sup>4),5)</sup> (\$)	AUGMENTATION DE LA VALEUR (PRESTATIONS DE RETRAITE) (\$)	AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES <sup>6)</sup> (\$)	TOTAL (\$)
<b>RANDY ERESMAN</b> Ancien président et chef de la direction	2 800 000	3 377 500	8 020 044	6 275 870 <sup>7)</sup>	299 309	20 772 723
<b>SHERRI BRILLON</b> Vice-présidente directrice et chef des finances	1 075 000	979 875	1 864 685	123 816 <sup>8)</sup>	185 819	4 229 195
<b>MIKE MCALLISTER</b> Vice-président directeur (président, division du Canada)	1 016 667	1 194 813	1 874 092	2 285 004 <sup>9)</sup>	182 319	6 552 894
<b>BILL OLIVER</b> Vice-président directeur et chef de l'entreprise	1 175 000	843 792	1 676 808	92 447 <sup>9)</sup>	191 655	3 979 702
<b>JEFF WOJAHN</b> Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	1 500 000 <sup>10)</sup>	1 371 389	3 670 425	895 983 <sup>9)</sup>	399 235	7 837 033

Notes :

- Les ententes en cas de changement de contrôle de nos membres de la haute direction sont à « deux événements déclencheurs » et requièrent à la fois un changement de contrôle et une cessation subséquente de l'emploi du fait de la société ou du membre de la haute direction pour une « raison valable » (selon la définition donnée à cette expression dans l'entente en cas de changement de contrôle).
- Correspond au salaire de base qui aurait été gagné au cours de la période de 24 mois, selon les salaires de base de 2012.
- Correspond à la moyenne des primes réelles versées au cours des trois années civiles précédentes (de 2010 à 2012), qui auraient été gagnées au cours d'une période de 24 mois.
- La valeur tient compte des droits d'acquisition anticipée consentis au moment d'un changement de contrôle à l'égard des options non acquises au 31 décembre 2012 aux termes des ententes en cas de changement de contrôle dans le cas de nos membres de la haute direction et de leurs conventions d'attributions ILT respectives. Reportez-vous à la note 5 ci-après. Les dispositions relatives au changement de contrôle dans les conventions d'attributions ILT s'appliquent à tous les employés admissibles, y compris les membres de la haute direction, et sont à « déclencheur unique », et donc seul un changement de contrôle est requis (la cessation d'emploi subséquente n'est pas requise).
- Représente l'augmentation de la valeur des options ayant fait l'objet d'une acquisition anticipée qui n'avaient pas été acquises au 31 décembre 2012, mais qui le seraient au moment d'un changement de contrôle (mais ne comprend pas la valeur des options acquises mais non exercées au 31 décembre 2012). Le montant est calculé en fonction du nombre d'options qui seraient immédiatement acquises au moment d'un changement de contrôle, multiplié par la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2012 et le prix d'exercice applicable aux termes de la convention d'attributions en question. Aux fins du présent tableau, toutes les UAP antérieurement réputées admissibles (provenant de la première et de la deuxième tranches de l'attribution d'UAP de 2010 et de la première tranche de l'attribution d'UAP de 2011, respectivement) sont évaluées en fonction du montant d'UAP admissible détenu pour le compte du membre de la haute direction respectif au 31 décembre 2012 (sans tenir compte des décisions prises concernant l'admissibilité à l'acquisition en février 2013) et toutes UAP non évaluées (la troisième tranche de l'attribution d'UAP de 2010, les deuxième et troisième tranches de l'attribution d'UAP de 2011 et toutes les tranches de l'attribution d'UAP de 2012, respectivement) ont été évaluées, en guise d'exemple, en fonction d'un versement de 100 pour cent de l'attribution cible et le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX au 31 décembre 2012, soit 19,66 \$ CA. Aux termes du plan UAP le versement réel pourrait être de moins de 100 pour cent d'UAP attribuées, voire même de 0 pour cent. Le versement maximal pourrait atteindre 150 pour cent d'UAP attribuées, selon le coefficient de renouvellement ILT approuvé par le comité RHR au cours d'une année donnée. Pour les attributions d'UAI en 2012, la valeur reflète le montant des UAI en circulation au 31 décembre 2012, évalué théoriquement aux fins du présent tableau, selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2012, ou 19,66 \$ CA.
- Représente les autres formes de rémunération (et les avantages indirects) qui seraient payables au cours d'une période de 24 mois.
- Si un cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi subséquente s'étaient produits avec prise d'effet au 31 décembre 2012, M. Eresman se voyait créditer 24 mois de service ouvrant droit à pension supplémentaires. Le calcul de la moyenne des cinq dernières années des gains ouvrant droit à pension de M. Eresman est fondé sur son salaire de base majoré de la prime annuelle (plafonnée à 67 pour cent du salaire de base) pour cette période supplémentaire. Le facteur de réduction lié à une retraite anticipée qui s'applique aux termes du régime complémentaire PD est calculé à l'âge qu'il aurait atteint à la fin de cette période. La somme forfaitaire supplémentaire au titre de la valeur de la rente correspondait à la différence entre les valeurs actuarielles de la rente accumulée de M. Eresman, compte tenu des modifications qui précèdent, moins la rente accumulée, sans modification, en utilisant la valeur de rachat du régime PD en date du 31 décembre 2012. Les taux d'actualisation sont de 2,40 pour cent pendant 10 ans et de 3,60 pour cent par la suite.
- Si un cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi subséquente s'étaient produits avec prise d'effet au 31 décembre 2012, Mme Brillon se voyait indemnisée en fonction de services supplémentaires, aux fins de sa participation au régime de retraite CD, de 24 mois. La somme forfaitaire supplémentaire au titre de la valeur de la rente correspond à huit pour cent du double de son salaire de base majoré de la prime annuelle (plafonnée à quarante pour cent du salaire de base).
- Si un cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi subséquente s'étaient produits avec prise d'effet au 31 décembre 2012, MM. McAllister, Oliver et Wojahn (selon le cas) se voyaient chacun créditer 24 mois de service ouvrant droit à pension supplémentaires. Le calcul de la moyenne des cinq dernières années des gains ouvrant droit à pension de chacune de ces personnes est fondé sur leur salaire de base respectif majoré de la prime annuelle (plafonnée à 40 pour cent du salaire de base) pour cette période supplémentaire. Le facteur de réduction lié à une retraite anticipée qui s'applique aux termes du régime complémentaire PD est calculé à l'âge qu'ils auraient atteint à la fin de cette période. La somme forfaitaire supplémentaire au titre de la valeur de la rente PD correspond à la différence entre les valeurs actuarielles de la rente PD accumulée de ces personnes, compte tenu des modifications qui précèdent, moins la rente PD accumulée, sans modification, en utilisant la valeur de rachat du régime PD en date du 31 décembre 2012. Les taux d'actualisation sont de 2,40 pour cent pendant 10 ans et de 3,60 pour cent par la suite.
- Ne comprend pas l'allocation de projet, un versement d'impôt, la prime de travail à l'étranger et l'indemnité au titre des marchandises et des services de 2012 de M. Wojahn. Reportez-vous à la note 5 suivant le « Tableau sommaire de la rémunération ».

## CONCLUSION

Le comité RHR a examiné le présent compte rendu de la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice clos le 31 décembre 2012, l'a commenté et a eu des discussions avec la direction à ce titre. En fonction de cet examen et de ces discussions, le comité RHR a recommandé au conseil d'inclure le présent compte rendu de la rémunération des membres de la haute direction dans la circulaire d'information pour l'assemblée annuelle des actionnaires de 2013.

# INFORMATION SUR LES PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

## PLAN D'OPTIONS SUR ACTIONS DESTINÉ AUX EMPLOYÉS (« PLAN OAE »)

Nos actionnaires ont approuvé le plan OAE d'Encana. L'objectif de ce plan est d'encourager les prises de participation dans Encana et d'offrir un incitatif à long terme dans la rémunération globale de nos membres de la haute direction et de nos employés admissibles. Au 28 février 2013, environ 49,5 pour cent de nos employés participaient au plan OAE.<sup>37)</sup>

### Administration

Le comité RHR du conseil administre le plan OAE. Le comité RHR a le pouvoir d'interpréter le plan OAE et les options attribuées aux termes de ce plan. Le comité RHR a aussi le pouvoir discrétionnaire d'assortir aux options attribuées aux termes du plan OAE des DPVA jumelés.

### Actions ordinaires mises de côté

Au 28 février 2013, 30 357 584 options étaient en cours aux termes du plan OAE et 18 259 275 options étaient susceptibles d'être attribuées, ce qui représente environ 4,1 pour cent et 2,4 pour cent, respectivement, du nombre total des actions ordinaires en circulation à cette date. Les actions ordinaires visées par une option qui expire ou prend fin sans avoir été pleinement exercée peuvent faire de nouveau l'objet d'une option aux termes du plan OAE.

Le plan OAE englobe des dispositions qui reflètent généralement les restrictions au sujet des initiés énoncées dans le Guide à l'intention des sociétés de la TSX, qui prévoient que la somme des actions ordinaires émises aux initiés d'Encana au cours de toute période de un an, ou pouvant être émises aux initiés d'Encana en tout temps, dans le cadre du plan OAE et de tous les autres titres émis suivant des ententes en matière de rémunération d'Encana ne peut dépasser 10 pour cent de toutes les actions ordinaires émises et en circulation (pourcentage calculé avant dilution).

### Attribution d'options, prix d'exercice, acquisition et expiration

Des options peuvent être attribuées à l'occasion aux employés admissibles. Sous réserve des exigences des organismes de réglementation, les modalités et restrictions des options attribuées aux termes du plan OAE sont établies par le comité RHR et figurent dans le plan OAE et dans la convention d'attributions d'options sur actions correspondante conclue avec le participant.

Le prix d'exercice d'une option ne sera pas inférieur au cours des actions ordinaires à la date d'attribution, soit le cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires à la TSX le dernier jour de bourse précédant la date d'attribution de l'option ou, si l'attribution d'une option a lieu pendant une période d'interdiction de négociation (la « période d'interdiction ») que la société a imposée, alors selon le cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires le premier jour de bourse complet suivant immédiatement la fin de la période d'interdiction ou, si au moins un lot régulier d'actions ordinaires n'est pas négocié le jour en question, le jour précédent le plus rapproché au cours duquel un lot régulier a été négocié. L'attribution d'options prend effet le jour de bourse suivant (la « date d'attribution »).

Chaque option (à moins qu'elle ne prenne fin auparavant conformément à ses modalités) peut être exercée au cours d'une période déterminée par le comité RHR, qui ne peut être supérieure à cinq ans à compter de la date d'attribution. Avant l'approbation par le conseil, le 15 février 2005, d'une modification au plan OAE, les options pouvaient être attribuées pour une période allant jusqu'à dix ans à compter de la date de l'attribution. Les options actuellement en cours aux termes du plan OAE ont une durée de cinq ans et sont acquises comme suit : 30 pour cent au premier anniversaire de l'attribution, une autre tranche de 30 pour cent au deuxième anniversaire de l'attribution et 40 pour cent au troisième anniversaire de l'attribution.

Aux termes de notre convention d'attributions d'options sur actions standard, au moment de la cessation d'emploi, pour un motif autre que le décès ou le départ à la retraite, le titulaire d'options dispose de 60 jours de bourse ou a jusqu'à la date d'expiration de l'option, selon la première éventualité, pour exercer les options non exercées acquises. En cas de décès ou de départ à la retraite avant 60 ans, le titulaire d'options (ou sa succession) dispose de six mois à compter du décès ou du départ à la retraite ou, si elle survient en premier, jusqu'à la date d'expiration de l'option pour exercer les options non exercées acquises. Dans les deux situations, les options qui sont non acquises à la date de la cessation d'emploi, du décès ou du départ à la retraite ne sont pas acquises et sont annulées. En cas de décès ou de départ à la retraite après 60 ans, le titulaire d'options (ou sa succession) peut toujours exercer les options acquises, et l'acquisition des options non acquises à la date du décès ou du départ à la retraite se poursuit jusqu'à la date d'expiration des options.

En 2012, les participants admissibles aux termes du plan OAE ont reçu une attribution d'options sous réserve des conditions d'acquisition et d'exercice énoncées ci-dessus.

37) Les employés de nos filiales américaines, y compris deux de nos membres de la haute direction, reçoivent des DPVA aux termes de notre plan DPVAE. Ces attributions de DPVA tiennent lieu d'attributions d'options aux termes de notre plan OAE et visent à refléter les caractéristiques économiques de ce plan.

## **DPVA jumelés**

Toutes les options attribuées aux termes du plan OAE et en cours sont assorties de DPVA jumelés qui confèrent au titulaire de l'option le droit de renoncer à exercer son option lui permettant d'acheter un nombre déterminé d'actions ordinaires et de recevoir des espèces ou des actions ordinaires (au gré d'Encana) d'un montant ou d'une valeur égal à l'excédent du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le dernier jour de bourse précédant la date d'exercice des DPVA jumelés sur le prix d'exercice de l'option, multiplié par le nombre d'actions ordinaires sous options qui ont fait l'objet de la renonciation. Lorsqu'un DPVA jumelé est exercé, le droit à l'action ordinaire sous-jacente est perdu, et ce nombre d'actions ordinaires est additionné au nombre d'actions ordinaires mises de côté et peut faire l'objet de nouvelles attributions d'options.

## **Incessibilité, absence de droits à titre d'actionnaire et rajustements**

Seul le titulaire d'options peut exercer l'option. Les options sont incessibles. Toutefois, en cas de décès, elles peuvent être cédées à la succession du titulaire d'options. Le titulaire d'une option n'a pour seul droit que ceux d'un actionnaire d'Encana en ce qui concerne les actions ordinaires qu'il a acquises par l'exercice d'une option. Aucune disposition du plan OAE ou d'une convention d'attributions d'options sur actions ne confère au titulaire d'options le droit de rester en poste à titre de dirigeant ou d'employé d'Encana ou d'une filiale.

Des rajustements seront apportés au prix d'exercice d'une option, au nombre d'actions ordinaires délivrées au titulaire d'options à l'exercice de l'option et au nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent en tout temps être mises de côté pour être émises suivant des options attribuées aux termes du plan OAE dans certaines circonstances, comme le versement de dividendes en actions, un fractionnement, une refonte de capital, une fusion, un regroupement ou un échange d'actions ordinaires ou d'autres changements semblables touchant l'entreprise.

## **Période de prolongation par suite de l'interdiction**

Le plan OAE prévoit une disposition qui permet la prolongation de la durée des options si elles viennent à échéance pendant la période d'interdiction ou peu après celle-ci. Si la période d'exercice d'une option vient à échéance pendant une période d'interdiction ou dans les dix jours ouvrables suivant une telle période, la période d'exercice d'une telle option est alors prolongée jusqu'au dixième jour ouvrable qui suit le dernier jour de la période d'interdiction (la « période de prolongation par suite de l'interdiction »).

## **Procédure de modification spécifique**

Le conseil d'administration peut modifier ou suspendre le plan OAE ou y mettre fin, en totalité ou en partie, à la condition qu'une telle modification ne puisse, sans le consentement des titulaires d'options, avoir d'incidences défavorables sur les droits conférés aux termes d'options déjà attribuées au titulaire d'options en vertu du plan OAE. De plus, l'approbation des actionnaires d'Encana est requise pour des modifications qui se rapportent aux points suivants :

- a) l'augmentation du nombre d'actions mises de côté aux fins d'émission aux termes du plan OAE;
- b) la réduction du prix d'exercice ou l'annulation et l'émission à nouveau d'options;
- c) la prolongation de la durée d'une option au-delà de sa date d'échéance initiale, sauf de la façon permise suivant la période de prolongation par suite de l'interdiction;
- d) la prolongation de la période de prolongation par suite de l'interdiction;
- e) l'ajout d'administrateurs non salariés comme participants admissibles aux termes du plan OAE;
- f) toute provision pour le transfert des options (autre qu'au moment du décès du titulaire d'options);
- g) les modifications qui doivent être approuvées par les actionnaires aux termes des lois applicables.

## **Options sur actions de remplacement**

Aux termes de l'arrangement qui a permis de diviser Encana et Cenovus en deux sociétés indépendantes cotées en bourse, les options sur actions d'Encana avant l'arrangement (attribuées initialement en 2007, en 2008 et en 2009) ont chacune été échangées contre une option de remplacement d'Encana et une option de remplacement de Cenovus (collectivement, les « options de remplacement »).

Le prix d'exercice respectif des options de remplacement a été établi sur le cours moyen pondéré en fonction du volume d'une journée à la Bourse de Toronto d'une action ordinaire des trois sociétés suivantes : i) Encana « initiale » (c'est-à-dire avant l'arrangement); ii) Encana après l'arrangement (action négociée sous les réserves d'usage concernant son émission) et iii) Cenovus (action négociée sous les réserves d'usage concernant son émission) le 2 décembre 2009.

Comme les options sur actions d'Encana initiale, les options de remplacement attribuées sont : i) à hauteur de un tiers, assorties d'un délai d'acquisition; et ii) à hauteur des deux tiers, à la fois assorties d'un délai d'acquisition et liées au rendement, conditions qui sont fondées sur les seuils établis du coefficient de renouvellement. Les options de

remplacement sont acquises selon le calendrier suivant : 30 pour cent aux premier et deuxième anniversaires de la date d'attribution, et la tranche restante de 40 pour cent, au troisième anniversaire. Les autres modalités (acquisition non liée au rendement) des options de remplacement d'Encana sont similaires à celles décrites dans l'exposé précédent sur le plan OAE. Au 31 décembre 2012, toutes les options de remplacement d'Encana et de Cenovus applicables sont acquises (ou leurs droits sont perdus, selon le cas).

Veuillez vous reporter à la rubrique « L'arrangement – Traitement réservé aux employés d'Encana et régimes d'avantages sociaux – Options » dans la circulaire d'information relative à l'arrangement datée du 20 octobre 2009 qui se trouve sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

## **PLAN D'UNITÉS D' ACTIONS ATTRIBUÉES EN FONCTION DE LA PERFORMANCE (« PLAN UAP »)**

En février 2010, le conseil a approuvé le plan UAP actuel. L'objectif du plan UAP est de favoriser l'harmonisation des intérêts de nos actionnaires et de ceux des employés et de lier une partie de la rémunération des employés admissibles au rendement d'Encana à moyen et à long termes. Des attributions d'UAP ont été faites aux termes du plan UAP à nos membres de la haute direction et aux employés admissibles en 2010 et en 2011. Des UAP ont été attribuées uniquement à nos membres de la haute direction en 2012.

### **Administration**

Le plan UAP est administré par le comité RHR, qui a le pouvoir d'interpréter le plan UAP, y compris l'attribution d'UAP aux termes de celui-ci. Le conseil peut modifier le plan UAP ou y mettre fin en totalité ou en partie en tout temps. Aux termes du plan UAP, le comité RHR peut, à son gré, régler les UAP acquises en espèces ou en actions ordinaires. Le comité RHR a décidé que les UAP acquises relativement aux attributions des UAP en 2010, en 2011 et en 2012 seront réglées en espèces.

### **Attribution d'UAP, acquisition et expiration**

L'attribution des UAP en 2010, en 2011 et en 2012 se fait en trois étapes et est évaluée annuellement par le comité RHR afin d'établir si les UAP sont susceptibles d'acquisition selon le calendrier suivant : 30 pour cent au premier anniversaire, 30 pour cent au deuxième anniversaire et 40 pour cent au troisième anniversaire de la date d'attribution. L'acquisition et le paiement d'UAP que le comité RHR estime susceptibles d'être acquises en fonction du rendement (les « UAP admissibles ») sont reportés pour une période de trois ans après la date d'attribution (la « date d'acquisition des UAP »). Les UAP attribuées sont assujetties à une durée de trois ans.

Les conditions d'acquisition de chaque tranche des UAP sont déterminées annuellement par le comité RHR en fonction de l'atteinte de seuils de rendement précis d'Encana, compte tenu du coefficient de renouvellement ILT. Les UAP qui sont considérées comme des UAP admissibles sont détenues dans un compte des UAP théorique en attendant la date d'acquisition des UAP. Les UAP non susceptibles d'être acquises sont perdues et annulées. Chaque UAP admissible a une valeur en espèces théorique (le « montant admissible à titre d'UAP ») en fonction de la moyenne du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX pendant les 20 derniers jours de bourse de l'année de référence pour le rendement. Pour les employés américains, la moyenne du cours de clôture à la NYSE au cours de la même période est utilisée. Le montant admissible à titre d'UAP est inscrit dans le compte des UAP de l'employé jusqu'à la date d'acquisition des UAP.

Les UAP admissibles permettent de cumuler des UAP équivalentes aux dividendes avant leur conversion en une valeur en espèces théorique. Les UAP admissibles cessent de cumuler des UAP équivalentes aux dividendes une fois qu'elles sont converties en une valeur en espèces théorique. Les UAP réputées non susceptibles d'être acquises sont perdues et annulées et ne permettent pas de cumuler des UAP équivalentes aux dividendes. Le comité RHR peut, à son gré, attribuer une forme nominale d'intérêts au montant admissible à titre d'UAP détenu dans les comptes des UAP des employés jusqu'à la date d'acquisition des UAP. À ce jour, le comité RHR n'a pas attribué une telle forme nominale d'intérêts au montant admissible à titre d'UAP.

Aux termes du plan UAP, à la cessation d'emploi, sauf en raison de décès ou de départ à la retraite, l'acquisition n'est plus possible. En cas de décès ou de départ à la retraite avant l'âge de 60 ans, l'employé (ou sa succession) recevra, à compter de la date d'acquisition des UAP, un paiement au prorata représentant la valeur des UAP qui sont réputées des UAP admissibles pour la période entre la date d'attribution des UAP et la date du décès ou du départ à la retraite (selon le cas). Les UAP jugées non susceptibles d'être acquises au cours de cette période ou par la suite sont perdues et annulées. En cas de décès ou de départ à la retraite après l'âge de 60 ans, l'employé (ou sa succession) recevra, à compter de la date d'acquisition des UAP, un paiement représentant la valeur des UAP qui sont réputées des UAP admissibles au cours des trois années de la période d'attribution. Les UAP jugées non susceptibles d'être acquises au cours de cette période sont perdues et annulées.

Autrement, s'il ne s'agit pas d'un décès ou d'un départ à la retraite (comme il est décrit précédemment) ou d'un changement de contrôle d'Encana, les employés doivent être activement au service d'Encana à la date d'acquisition des UAP pour recevoir un paiement ou une distribution à l'égard des UAP admissibles.



Pour de plus amples informations au sujet du plan UAP, y compris les critères d'acquisition qu'Encana a utilisés pour fixer les conditions d'admissibilité à l'acquisition des UAP, reportez-vous à la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction – Analyse de la rémunération – Attributions incitatives à long terme (« ILT ») », aux pages 42 à 47.

## PLAN D'UNITÉS D' ACTIONS INCESSIBLES (PLAN « UAI »)

Le 8 février 2011, le conseil a approuvé l'adoption du plan UAI. En 2011 et en 2012, les employés admissibles, y compris nos membres de la haute direction, ont reçu des unités d'actions incessibles (les « UAI ») aux termes du plan UAI. Une UAI est une attribution conditionnelle permettant de recevoir à son acquisition, une action ordinaire ou l'équivalent aux espèces (ou une combinaison des deux), selon ce que le comité RHR a décidé, conformément aux modalités du plan UAI et de la convention d'attribution d'UAI correspondante. Une UAI est l'équivalent théorique de une action ordinaire.

### Administration

Le plan UAI est administré par le comité RHR, qui a le pouvoir d'interpréter le plan UAI, y compris les questions se rapportant à l'attribution d'UAI aux termes de celui-ci. Le conseil peut modifier le plan UAI ou y mettre fin en totalité ou en partie en tout temps.

Aux termes du plan UAI, le comité RHR peut, à son gré, régler les UAI acquises en espèces ou en actions ordinaires (ou une combinaison des deux). Le comité RHR a décidé que les UAI attribuées en 2012 et en 2011 qui seront acquises à la date d'acquisition des UAI en 2015 et en 2014, respectivement, seront réglées en espèces.

### Acquisition et expiration

Les UAI sont acquises trois ans après la date de l'attribution, à condition que le bénéficiaire soit au service d'Encana à cette date (la « date d'acquisition des UAI »). Les UAI qui ne sont pas acquises sont perdues et annulées. Si Encana verse des dividendes en espèces sur les actions ordinaires sous-jacentes à ces UAI, des UAI supplémentaires seront créditées au compte du bénéficiaire conformément au plan UAI. Ces UAI supplémentaires sont acquises et payables au bénéficiaire au même moment que les UAI auxquelles elles se rapportent. À l'acquisition, la valeur de chaque UAI payée en espèces correspondra au cours de clôture d'une action ordinaire le jour de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition des UAI.

Aux termes du plan UAI, à la cessation d'emploi, sauf en raison de décès ou de départ à la retraite, l'acquisition n'est plus possible. En cas de décès ou de départ à la retraite avant l'âge de 60 ans, sauf si le comité RHR en décide autrement, l'employé (ou sa succession) recevra, à compter de la date d'acquisition des UAI, un paiement au prorata représentant la valeur des UAI acquises pour la période entre la date d'attribution des UAI et la date du décès ou du départ à la retraite (selon le cas). En cas de décès ou de départ à la retraite après l'âge de 60 ans, sauf si le comité RHR en décide autrement, l'employé (ou sa succession) recevra, à compter de la date d'acquisition des UAI, un paiement représentant la valeur des UAI acquises à la date d'acquisition des UAI applicable.

Autrement, s'il ne s'agit pas d'un décès ou d'un départ à la retraite (comme il est décrit précédemment) ou d'un changement de contrôle d'Encana, les employés doivent être activement au service d'Encana à la date d'acquisition des UAI pour recevoir un paiement ou une distribution à l'égard des UAI acquises.

Pour de plus amples informations au sujet du plan UAI, reportez-vous à la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction – Analyse de la rémunération – Attributions incitatives à long terme (« ILT ») », aux pages 42 à 47.

## TITRES SUSCEPTIBLES D'ÉMISSION AUX TERMES DES PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Le plan OAE est le seul plan de rémunération qui autorise des émissions de titres de participation d'Encana. Au 31 décembre 2012, il y avait au total 29 768 881 options en cours aux termes du plan OAE, qui se répartissent comme suit :

Catégorie de plan	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options, bons de souscription et droits en cours	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons de souscription et droits en cours	Nombre de titres susceptibles d'émission future aux termes de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne a))
	a)	b)	c)
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres – plan OAE . . . . .	29 768 881	29,84 \$	18 847 978
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres . . . . .	Aucun	Aucun	Aucun
Total . . . . .	29 768 881	29,84 \$	18 847 978



## Objectifs d'Encana

Encana, son conseil d'administration et sa direction s'engagent à respecter les normes les plus élevées de gouvernance. Encana est d'avis que le respect de pratiques de gouvernance solides est salubre pour les affaires d'Encana, ce qui se traduit par la hausse de valeur pour les actionnaires. Encana maintient un programme de gouvernance à volets multiples détaillés conçu pour lui permettre l'atteinte de cet objectif. Encana évalue continuellement ses pratiques et les met à jour au besoin pour favoriser l'atteinte de cet objectif en permanence. Encana respecte intégralement l'ensemble des exigences réglementaires applicables se rapportant à la gouvernance.

Encana compte bon nombre de parties intéressées qui influent sur nos affaires et notre exploitation et qui sont influencées par celles-ci. Parmi ces parties intéressées se trouvent les actionnaires; les employés; les entrepreneurs; les propriétaires fonciers; leurs voisins; les collectivités locales; les communautés autochtones; les gouvernements et les organismes de réglementation; les institutions financières; les associés et les concurrents du secteur privé; de même que les organismes non gouvernementaux et communautaires.

Les pratiques de gouvernance d'Encana font partie de son programme plus vaste de responsabilité sociale d'entreprise. Bien que nos pratiques en matière de gouvernance et autres politiques, pratiques et lignes directrices aient été conçues pour qu'Encana respecte les exigences applicables de la loi, ces pratiques et notre programme plus vaste de responsabilité sociale d'entreprise visent aussi, sur une plus grande échelle, à rehausser la confiance des parties intéressées. Nous croyons pouvoir y arriver en partie en démontrant à nos parties intéressées qu'Encana exerce ses activités de façon responsable et conformément à l'éthique, comme le feraient un bon voisin et une entreprise socialement responsable. Encana est d'avis que si elle réussit à rehausser la confiance des parties intéressées, elle rehaussera la valeur pour les actionnaires. Ce relèvement peut prendre différentes formes, y compris un meilleur accès aux terrains, aux entrepreneurs et à l'équipement; une confiance accrue de la part des organismes de réglementation et des gouvernements et des relations plus harmonieuses avec eux, ainsi que des relations améliorées avec les collectivités autochtones et les organismes non gouvernementaux et communautaires.

Pour que nous puissions assurer notre réussite, il est crucial que nos parties intéressées nous connaissent et qu'elles sachent à quoi s'attendre de nous. Nous tenons à travailler avec les parties intéressées de façon honnête, transparente et respectueuse, nous voulons connaître leurs préoccupations et travailler avec elles pour trouver des solutions. Le dialogue ouvert avec les parties intéressées permet de prendre de bonnes décisions et permet également de repérer et de résoudre les questions et de nouer des relations solides. Chez Encana, la mobilisation efficace des parties intéressées se traduit par l'établissement de liens de confiance, et par la communication et la collaboration. Notre démarche, en général, est conçue pour répondre aux besoins de chacune de nos parties intéressées grâce à des modes de communication très variés. Encana s'efforce d'être un chef de file en matière de gouvernance et de responsabilité sociale, ce qui a été reconnu dans plusieurs domaines par de nombreux organismes. En voici quelques exemples :

- En 2013, pour la troisième année consécutive, Encana s'est classée parmi les sociétés les plus soucieuses d'éthique du monde figurant dans la liste *World's Most Ethical Companies* du Ethisphere Institute, un grand centre d'études et de recherches international axé sur l'élaboration et l'adoption de pratiques exemplaires en matière d'éthique commerciale, de responsabilité sociale de l'entreprise, de lutte contre la corruption et de durabilité. Ce bon classement confirme l'importance qu'Encana accorde à ses engagements soutenus en matière de leadership éthique, de pratiques de conformité et de responsabilité sociale.
- En 2012, Encana s'est de nouveau classée dans l'indice *Dow Jones North American Sustainability Index* grâce à ses efforts en matière de communication de l'information et de gestion du rendement environnemental, financier et de la durabilité. Encana est l'une des 10 rares sociétés pétrolières et gazières classées dans l'indice *North American Index*, et a obtenu une note de 17 pour cent supérieure à la moyenne pour l'industrie.
- Encana s'est encore une fois classée parmi les meilleures sociétés du *Global 100 World Leaders in Clean Capitalism* de 2012 du magazine *Corporate Knights*, un classement où figurent les sociétés mondiales qui ont été les plus actives en matière de gestion des questions environnementales, sociales et de gouvernance. Encana s'est classée au 76<sup>e</sup> rang et est l'une des six rares sociétés canadiennes retenues dans ce classement.
- En 2012, Encana a reçu un prix de recherche en collaboration en raison du soutien qu'elle a accordé à un projet de recherche de l'université de Northern British Columbia, de Environmental Dynamics Inc., et de la première nation de Prophet River. Les connaissances acquises dans le cadre du projet ont servi de cadre de référence et ont ainsi permis à la première nation de Prophet River de travailler de façon indépendante et efficace avec l'industrie afin de limiter les incidences sur les plantes traditionnelles et les lieux de cueillette.
- Encana a été retenu parmi Les meilleurs employeurs pour les jeunes Canadiens en 2012, un classement des sociétés qui offrent les meilleurs avantages à leurs jeunes employés, que ce soit une aide financière pour couvrir les

frais de scolarité, la possibilité de conjuguer travail et études, le mentorat et les programmes de formation et de gestion de carrière, dans le but de favoriser leur épanouissement professionnel.

- Encana a fait partie des finalistes de la catégorie Meilleure gouvernance d'entreprise globale – international du magazine *Corporate Secretary*. Les prix pour la gouvernance d'entreprise sont décernés chaque année aux sociétés qui se démarquent de façon exceptionnelle grâce à l'établissement et au respect des normes les plus exemplaires en matière de gouvernance d'entreprise et à la mise en place de pratiques de gouvernance et de conformité de premier ordre.

En 2012, Encana a passé en revue sa Pratique d'éthique commerciale et les politiques, pratiques et lignes directrices connexes et, en 2013, elle a mis à jour sa Pratique d'éthique commerciale et remplacé son nom par Code de conduite commerciale (la version mise à jour et renommée étant ci-après appelée le « Code »). Le Code a été approuvé par le conseil d'administration au début de 2013 et devrait prendre effet au cours du premier trimestre de 2013. Le Code réitère et renforce l'engagement du conseil et de la haute direction envers une conduite en tout temps éthique, responsable et conforme aux lois applicables et établit que les employés, membres de la direction, entrepreneurs et administrateurs doivent tous adopter une telle conduite. Dans le cadre de l'approbation du Code, le conseil a approuvé les nouvelles politiques ou politiques modifiées suivantes :

- une politique de prévention des fraudes;
- une politique de communication de l'information;
- une politique de confidentialité;
- une politique sur la négociation des titres et les déclarations d'initiés;
- une politique de prévention de la corruption;
- une politique sur les lois sur la concurrence et antitrust;
- une politique sur les conflits d'intérêts;
- une politique sur la responsabilité de l'entreprise;
- une politique sur les contributions politiques;
- une politique sur la gestion de l'information;
- une politique sur la protection de la vie privée.

En 2013, un programme de formation complet sera offert aux employés, aux membres de la direction et aux administrateurs d'Encana et de ses filiales afin que ceux-ci comprennent et s'engagent de nouveau à respecter le Code. Par la même occasion, une formation sera offerte concernant diverses politiques et leurs pratiques et lignes directrices connexes. Les sous-traitants devront également passer en revue, comprendre et respecter l'ensemble des politiques, pratiques et lignes directrices applicables.

### **Respect de la réglementation en matière de gouvernance d'entreprise**

Au Canada, les autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM ») ont adopté l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* (l'« Instruction générale 58-201 ») et le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le « Règlement 58-101 ») et la Norme canadienne 58-101 ailleurs qu'au Québec), lesquels sont entrés en vigueur le 30 juin 2005. La communication de l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance est obligatoire en vertu du Règlement 58-101.

Pour ce qui est des États-Unis, nous sommes tenus de respecter les dispositions de la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*, les règles adoptées par la Securities and Exchange Commission (la « SEC ») des États-Unis aux termes de cette loi et les règles en matière de gouvernance adoptées par la NYSE, lesquelles s'appliquent toutes aux émetteurs étrangers. La plupart des normes de gouvernance adoptées par la NYSE ne sont pas obligatoires pour nous puisque nous ne sommes pas une société américaine, mais nous sommes tenus de révéler les différences importantes qui existent entre nos pratiques de gouvernance et les exigences applicables aux sociétés américaines inscrites à la cote de la NYSE aux termes des normes de gouvernance adoptées par cette dernière. À l'exception de ce qui figure dans le résumé présenté sur notre site Web [www.encana.com](http://www.encana.com), nous nous conformons à tous les égards importants aux normes de gouvernance adoptées par la NYSE.

Le conseil d'administration et ses comités procèdent sur une base régulière à l'évaluation et à l'amélioration des pratiques de gouvernance d'Encana en surveillant les changements touchant la réglementation au Canada et aux États-Unis en ce qui concerne la gouvernance, l'obligation de rendre des comptes et la transparence de l'information communiquée par les sociétés ouvertes.

L'énoncé suivant de nos pratiques actuelles en ce qui a trait à la gouvernance a été rédigé conformément à l'annexe 58-101A1 du Règlement 58-101 et a été approuvé par le comité des candidatures et de gouvernance (le « comité CG »). Il contient également des commentaires à l'égard de certaines dispositions applicables de la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*, des règles connexes de la SEC, des règles adoptées par la NYSE et des règles canadiennes sur les comités d'audit aux termes du Règlement 52-110 (le « Règlement 52-110 ») et la Norme canadienne 52-110 ailleurs qu'au

Québec). La ligne de conduite d'Encana en matière de gouvernance respecte les pratiques exemplaires en matière de gouvernance prévues dans l'Instruction générale 58-201 ou va au-delà de ses exigences.

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

### Indépendance

Le conseil se compose actuellement de 10 administrateurs, dont neuf sont des administrateurs indépendants. Des neuf administrateurs qui se présentent à un poste d'administrateur à l'assemblée, huit sont indépendants. M. Woitas, président et chef de la direction intérimaire d'Encana, est le seul membre du conseil qui n'est pas considéré comme indépendant en raison des fonctions intérimaires qu'il occupe. Avant d'être nommé à titre de président et de chef de la direction intérimaire le 11 janvier 2013, M. Woitas était considéré indépendant.

Le conseil est chargé de déterminer si chaque administrateur est indépendant ou non au sens donné à ce terme dans le Règlement 58-101. Pour appliquer cette définition, le conseil évalue tous les liens qu'ont les administrateurs avec Encana, y compris les relations d'affaires, familiales et autres. Le conseil a déterminé que M. Woitas n'est pas indépendant actuellement raison de son poste de président et chef de la direction intérimaire.

Le conseil a également déterminé que le reste des administrateurs proposés sont des administrateurs indépendants du fait qu'ils n'ont aucun lien, direct ou indirect, avec Encana qui soit important et dont on pourrait raisonnablement s'attendre, selon le conseil, à ce qu'il entrave l'exercice du jugement indépendant d'un membre.

Aux termes des règlements d'Encana, le président du conseil, M. O'Brien, ne devrait pas agir à titre de chef de la direction, sauf dans des cas très restreints. Le président du conseil d'Encana, M. O'Brien, est indépendant et a l'obligation de veiller à ce que le conseil soit organisé de manière adéquate, qu'il fonctionne efficacement et qu'il s'acquitte de ses obligations et de ses responsabilités, y compris en ce qui concerne la gouvernance.

Même si M. Woitas n'est pas indépendant au sens de la définition qui figure dans le Règlement 58-101 à l'heure actuelle en raison des fonctions de président et chef de la direction intérimaire qu'il exerce depuis la démission de M. Eresman, étant donné la taille du conseil d'Encana et du rôle et de l'expérience de M. Woitas au sein du comité CG, du comité des réserves et du comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité (le « comité REESS »), le conseil a convenu que M. Woitas continuerait de siéger au sein de ces comités pour le moment. M. Woitas agit à titre de dirigeant uniquement pour assurer un intérim et il reçoit à ce titre un montant mensuel fixe à titre de rémunération additionnelle, lequel montant n'est aucunement lié à l'atteinte d'objectifs, notamment des objectifs de rendement. En conséquence, le conseil est d'avis que M. Woitas pour continuer de siéger à titre de membre du comité CG, du comité des réserves et à titre de président du comité REESS sans que de telles fonctions ne donnent lieu à un conflit d'intérêts. La composition des comités est habituellement passée en revue et modifiée, s'il y a lieu, suivant l'élection des administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires. Le conseil prévoit examiner la question de la présence de M. Woitas au sein des comités à cette occasion.

### Vote majoritaire en faveur des administrateurs

Le conseil a une politique qui exige qu'un administrateur remette sa démission s'il reçoit plus de voix d'abstention que de voix en sa faveur à toute assemblée où les actionnaires votent sur l'élection incontestée des administrateurs. Le comité CG étudiera la démission et fera une recommandation au conseil. En l'absence de circonstances particulières, le conseil devrait accepter la démission tout en s'assurant d'une transition ordonnée. L'administrateur concerné ne participera à aucune délibération de comité ou du conseil portant sur son offre de démission. Il est prévu que le conseil prendra sa décision d'accepter ou de rejeter la démission dans les 90 jours. Le conseil peut combler la vacance en conformité avec les règlements d'Encana et le droit des sociétés applicable.

### Durée du mandat au conseil

Le conseil a adopté une politique sur la retraite des administrateurs qui prévoit que les administrateurs ne peuvent se présenter comme candidat pour être réélu une fois qu'ils ont atteint l'âge de 71 ans. Dans des circonstances exceptionnelles et l'intérêt de la société, la politique permet au conseil de nommer une personne en vue de son élection à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la société même si cette personne a atteint l'âge de 71 ans.<sup>38)</sup>

### Réunions du conseil

En 2012, le conseil d'Encana a tenu sept réunions et les comités du conseil, vingt réunions. Le taux d'assiduité global des administrateurs d'Encana aux réunions du conseil et de ses comités a été de 99 pour cent. Les administrateurs d'Encana tiennent des séances à huis clos sans les membres de la direction et les administrateurs non indépendants à toutes les réunions du conseil périodiques. De plus, chaque comité tient régulièrement des séances à huis clos, sans les

38) En 2013, le conseil d'administration a établi que des circonstances exceptionnelles existaient et qu'il était dans l'intérêt de la société de nommer M. David P. O'Brien à titre de candidat au poste d'administrateur à l'assemblée, malgré qu'il soit âgé de 71 ans.

membres de la direction et les administrateurs non indépendants. Le président du conseil et les présidents de comité respectifs agissent comme président de ces réunions. En 2012, le conseil a tenu sept séances à huis clos, et les comités du conseil en ont tenu dix-sept. Le taux d'assiduité de chaque administrateur est donné à la rubrique « Buts de l'assemblée – Élection des administrateurs – Candidats à l'élection ».

Tous les administrateurs, à l'exception de M. Brian Shaw qui n'était pas administrateur en 2012, ont assisté à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2012 tenue le 25 avril 2012.

### **Postes d'administrateur ailleurs qu'au sein d'Encana**

Le conseil n'a adopté aucune politique formelle visant à limiter le nombre de conseils d'administration de sociétés auxquels les administrateurs d'Encana peuvent siéger. La liste des autres conseils d'administration de sociétés ouvertes auxquels siègent les candidats aux postes d'administrateurs d'Encana est donnée à la rubrique « Buts de l'assemblée – Élection des administrateurs – Candidats à l'élection ». Aucun des administrateurs d'Encana ne siègent ensemble à d'autres conseils d'émetteurs assujettis. MM. O'Brien et Woitas siègent ensemble au conseil d'une société fermée.

## **MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Le conseil a adopté un mandat écrit qui est joint à l'annexe B. La responsabilité fondamentale du conseil aux termes du mandat du conseil est de constituer une équipe de haute direction compétente et de superviser la gestion de l'entreprise en vue d'optimiser la valeur pour les actionnaires et d'assurer, au moyen d'un régime de gouvernance et de contrôle interne approprié, la bonne marche de l'entreprise d'une façon déontologique et conforme à la loi. Le mandat du conseil énonce les responsabilités prioritaires qui incombent au conseil relativement à la direction d'Encana et comprend les responsabilités principales suivantes.

### **Supervision de la direction**

Le conseil a la responsabilité de nommer le chef de la direction et de superviser son rendement en fonction d'un ensemble d'objectifs d'entreprise convenus visant à maximiser le placement des actionnaires. Le comité RHR analyse et transmet au conseil des recommandations relativement à la planification de la relève, à la formation des membres de la haute direction et au rendement de la direction en fonction de l'atteinte des objectifs qui lui sont fixés chaque année. Chaque année, le comité RHR mesure le rendement de la direction et sa rémunération globale en fonction des objectifs établis tant dans le budget annuel que dans le plan stratégique. Le conseil appuie l'engagement de la direction envers la formation et le perfectionnement de tous ses employés.

### **Plan stratégique d'Encana**

Le conseil a la responsabilité de réviser et d'approuver le plan stratégique d'Encana chaque année. La révision annuelle de la stratégie intègre la définition des objectifs prioritaires du plan stratégique, y compris des objectifs financiers et opérationnels quantifiables, de même que celle des systèmes de reconnaissance, de contrôle et de réduction des principaux risques commerciaux. Le conseil examine avec la direction tous les documents ayant trait au plan stratégique et en discute avec elle. Tout au long de l'année, il reçoit de la direction une mise à jour de l'information concernant le plan stratégique. La direction doit obtenir l'approbation du conseil pour toute opération qui pourrait avoir une incidence importante sur le plan stratégique.

### **Gestion des risques**

Le conseil a la responsabilité de s'assurer qu'un système est mis en place pour repérer les principaux risques visant Encana et surveiller le processus de gestion de ces risques. Le comité d'audit révisé et approuve le repérage par la direction des principaux risques financiers et tient des réunions régulièrement pour examiner les rapports et discuter des risques importants avec les auditeurs internes et externes. En outre, le conseil s'assure qu'il existe un système approprié de contrôles internes.

### **Communications**

Le conseil a la responsabilité d'approuver une politique de communication de l'information ou des politiques veillant à ce qu'un système de communication entre l'entreprise et les parties intéressées soit mis en place, notamment une procédure de communication de l'information qui soit systématique, transparente, continue, faite en temps opportun et qui facilite les commentaires des parties intéressées.

Encana fournit des renseignements détaillés sur son entreprise, ses activités et ses résultats financiers et opérationnels sur son site Web à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com). Les communiqués de presse et autres documents obligatoires d'Encana se trouvent dans la base de données électronique gérée par les ACVM connue sous le nom de « SEDAR » à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) ainsi que dans celle qui est gérée par la SEC et qui est connue sous le nom de « EDGAR » à l'adresse [www.sec.gov](http://www.sec.gov).

Le conseil reçoit des rapports réguliers sur les questions importantes touchant les moyens de communication. Voici comment les actionnaires peuvent communiquer avec Encana :

- par courriel à l'adresse [investor.relations@encana.com](mailto:investor.relations@encana.com);
- la ligne prioritaire d'intégrité d'Encana, par courriel à l'adresse [integrity.hotline@encana.com](mailto:integrity.hotline@encana.com) ou par téléphone au numéro 1-877-445-3222, ou par courrier à l'adresse Integrity Hotline, c/o Encana Corporation, Suite 4400, 500 Centre Street S.E., P.O. Box 2850, Calgary (Alberta) T2P 2S5;
- l'agent des transferts d'Encana, CIBC Mellon<sup>39)</sup>, a un site Web [www.canstockta.com](http://www.canstockta.com) et un numéro de téléphone sans frais en Amérique du Nord (1-866-580-7145) pour aider les actionnaires.

### Attentes à l'égard des administrateurs

Le mandat du conseil d'administration établit également les attentes auxquelles doivent répondre les administrateurs, notamment assister à toutes les réunions du conseil ainsi que les obligations qui leur incombent à l'égard de l'entreprise, comme l'obligation de veiller à ce que tous les documents du conseil soient distribués à tous les administrateurs suffisamment tôt avant les réunions régulières pour que ces derniers puissent les examiner.

### Gouvernance

Le conseil a la responsabilité de mettre sur pied un système de gouvernance adéquat dont l'objectif est de rehausser la valeur du placement des actionnaires, comme il est mentionné précédemment sous la présente rubrique « Énoncé relatif aux pratiques de gouvernance ». Ainsi, il doit notamment prendre des mesures lui permettant de fonctionner indépendamment de la direction et s'assurer que des procédures sont en place pour régler toutes les questions qui touchent la réglementation, les entreprises, les valeurs mobilières et les autres questions de conformité. Le conseil a un code pour les employés, membres de la direction, entrepreneurs et administrateurs. Le code prévoit que toute dérogation à l'application du code de la part des membres de la direction et des administrateurs doit être approuvée par le conseil.

## DESCRIPTION DES POSTES

Encana a rédigé des lignes directrices à l'égard du président et chef de la direction, du président du conseil d'administration et du président de chacun des comités, qu'il est possible d'obtenir sur notre site Web à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com). Le conseil est responsable de la surveillance du rendement du chef de la direction en fonction des objectifs de la société dont il a été convenu conjointement et qui visent à maximiser la valeur du placement des actionnaires. Partie prenante à ce processus, le comité RHR analyse et approuve les objectifs et les cibles de la société pertinents à l'établissement de la rémunération du chef de la direction et évalue le rendement de ce dernier en fonction de tels objectifs et cibles. Le conseil a clairement circonscrit les limites des pouvoirs de la direction.

## ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE DES ADMINISTRATEURS

Le comité CG a la responsabilité d'établir et a mis en œuvre des procédures d'orientation et de formation des nouveaux membres du conseil en ce qui a trait à leur rôle et leurs responsabilités, ainsi qu'une formation continue des membres existants du conseil.

### Orientation

Dans le cadre de notre programme d'orientation formel et complet, nos nouveaux administrateurs ont l'occasion de rencontrer les membres de la haute direction afin d'aborder avec eux des sujets cruciaux concernant les activités, les finances, les questions juridiques et environnementales qui touchent particulièrement l'entreprise d'Encana et ont également la possibilité de visiter certaines des principales propriétés productrices et zones d'activité d'Encana.

Les nouveaux administrateurs reçoivent une trousse de renseignements détaillés comprenant le plan stratégique d'Encana, le manuel d'information à l'intention des administrateurs, les documents de communication de l'information récemment publiés et la constitution de la société (la « constitution ») ainsi qu'un document d'information sur les sociétés comparables rédigé par des tiers indépendants. Ils sont incités à effectuer leur propre contrôle diligent au moyen de rencontres indépendantes avec le président du conseil, le président et chef de la direction ou les autres administrateurs.

### Formation continue

Nous donnons plusieurs séances d'information continue à tous nos administrateurs de sorte qu'ils puissent améliorer leurs habiletés et avoir une compréhension du contexte commercial dans lequel Encana évolue. En 2012, Encana a offert aux administrateurs les occasions suivantes d'en connaître davantage :

- mises à jour trimestrielles sur les activités, les divisions et la gestion de la chaîne d'approvisionnement d'Encana;

39) Société canadienne de transfert d'actions au Canada est l'agent administratif de Compagnie Trust CIBC Mellon.



- revues trimestrielles des risques, y compris un rapport officiel sur les risques;
- revues trimestrielles des paramètres fondamentaux du marché, y compris des analyses du prix des marchandises et des prévisions des écarts de base et leurs incidences éventuelles;
- présence régulière aux réunions du comité d'audit pour les administrateurs non membres du comité intéressés par les discussions plus en profondeur concernant les processus de présentation de l'information financière et comptable, les états financiers et le système de contrôles internes en ce qui concerne la comptabilité, la communication de l'information financière et la conformité de la comptabilité d'Encana;
- présence régulière aux réunions du comité des réserves pour les administrateurs non membres du comité intéressés par les discussions plus en profondeur concernant les réserves.

En 2012, les administrateurs ont visité nos installations de Colombie-Britannique afin d'avoir un aperçu de ce que sera le terminal d'exportation de gaz naturel liquéfié (GNL) de Kitimat et du pipeline de gaz naturel connexe. Ils ont eu l'occasion de parcourir le site de GNL de Kitimat Bish Cove, le port de Kitimat, la route de navigation des navires-citernes de GNL du chenal marin de Douglas et le tracé du pipeline.

Au cours de la séance stratégique annuelle de 2012 du conseil, les administrateurs ont eu l'occasion d'entendre les experts indépendants suivants qui sont venus traiter de sujets importants pour le plan stratégique d'Encana :

- David Hobbs, stratège en énergie en chef chez IHS Cambridge Energy Research Associates (un expert en structure et en stratégies pour le secteur de l'énergie), qui a abordé le sujet « *Pétrole et gaz : le sommet du supercycle?* »;
- David Pursell, directeur général, chef des titres de Tudor Pickering Holt & Co. (un expert des marchés mondiaux du pétrole et du gaz, notamment des prévisions en matière de stocks et de prix, de la modélisation de l'offre et de la demande et des relations entre le nombre d'appareils de forage et la production), qui a abordé le sujet « *Réflexions sur le pétrole et le gaz naturel* ».

Outre ces événements particuliers et d'autres programmes de formation continue internes, les administrateurs sont encouragés à assister à des programmes de formation externes en vue de se perfectionner à ce titre. Tous ses programmes externes sont approuvés par le président du conseil :

- M<sup>me</sup> Peverett a assisté à trois tables rondes du président du comité d'audit;
- M. Dea a assisté aux conférences suivantes :
  - Rocky Mountain Energy Epicenter – une conférence et une tribune de dirigeants sur les stratégies dans le domaine du gaz naturel présentées par le Colorado Oil and Gas Association;
  - North American Project Expo – une conférence axée sur l'achat, la vente et la négociation de zones productives possibles et d'installations de production dans le domaine du pétrole et du gaz;
- M. Waterman est inscrit au programme d'accréditation professionnelle de l'Institut des administrateurs de société. Il prévoit terminer le programme en 2013.



## Compétences et expérience

Le tableau suivant représente l'étendue de l'expérience et du savoir-faire que possèdent les administrateurs qui se présentent actuellement à un poste d'administrateur. Le conseil a établi que les domaines énumérés sont importants pour Encana.

Compétences et savoir-faire	M. Dea	M <sup>me</sup> Farley	M. Fowler	M <sup>me</sup> Nimocks	M. O'Brien	M <sup>me</sup> Peverett	M. Shaw	M. Waterman	M. Woitas
Comptabilité, finances et/ou audit <sup>1)</sup>				•	•	•	•	•	
Environnement, santé et sécurité <sup>2)</sup>	•	•	•						•
Expert financier <sup>3)</sup>						•	•	•	
Gouvernance <sup>4)</sup>		•	•		•	•			
Ressources humaines, rémunération <sup>5)</sup>			•	•	•		•	•	
Fusions, acquisitions, dessaisissements <sup>6)</sup>		•	•	•	•		•	•	•
Mise en valeur, exploitation et production de gaz naturel, de pétrole et gaz naturel riche en liquides <sup>7)</sup>	•	•	•	•	•				•
Relations et politiques gouvernementales <sup>8)</sup>	•							•	•
Réserves <sup>9)</sup>	•	•				•			•
Gestion des risques <sup>10)</sup>	•			•		•	•		

- 1) Expérience dans le domaine des services financiers, expérience dans la gestion d'opérations financières complexes ou expérience d'un comité d'audit.
- 2) Expérience dans les domaines de l'environnement, de la santé et de la sécurité.
- 3) Un administrateur est réputé être un expert financier s'il possède une vaste expérience dans le secteur financier ou s'il est réputé être un expert financier des comités d'audit au sens donné à l'expression *audit committee financial expert* dans la loi américaine intitulée *Securities Exchange Act of 1934* (reportez-vous à la définition d'expert financier des comités d'audit présentée à la sous-rubrique « Comité d'audit », qui commence à la page 73).
- 4) Expérience dans l'encadrement des pratiques de gouvernance – peut avoir acquis de l'expérience en siégeant à un comité de gouvernance ou comme membre de la haute direction d'une importante société ouverte.
- 5) Expérience dans la gestion de la conception de la rémunération, laquelle peut avoir été acquise en occupant un poste de membre de la haute direction au sein d'une importante société ouverte ou en siégeant à un comité des ressources humaines et de la rémunération.
- 6) Expérience en fusions, acquisitions et/ou dessaisissements auprès d'une importante société ouverte.
- 7) Expérience des divers aspects des activités liées au gaz naturel, au pétrole et au gaz naturel riche en liquides, y compris la mise en valeur, l'exploration, la commercialisation et la production.
- 8) Expérience de travail avec des gouvernements ou des autorités au niveau local, provincial, national ou international, expérience en relations publiques ou expérience avec un gouvernement à titre de membre de la haute direction d'une importante société ouverte.
- 9) Expérience dans l'examen de données sur les ressources et les réserves de gaz naturel divulguées dans le public ainsi que de données sur les ressources et les réserves d'évaluateurs de réserves qualifiés indépendants.
- 10) Expérience sur le plan de la définition des principaux risques liés à l'entreprise pour s'assurer que la direction mette en œuvre les mesures appropriées afin de gérer et de réduire les risques comme membre de la haute direction d'une importante société ouverte ou expérience acquise comme membre d'un comité des risques.

## ÉTHIQUE COMMERCIALE

La constitution indique la façon dont nous comptons exercer nos activités à titre de société de haut niveau dotée de principes. La constitution, de concert avec la politique en matière de responsabilité d'Encana et le Code, détermine notre engagement à exercer nos activités conformément à la déontologie et aux lois.

Le Code vise tous les employés, les membres de la direction, les entrepreneurs et les administrateurs d'Encana et de ses filiales. Il fait expressément mention, entre autres, de la protection et du bon usage des actifs d'Encana, des conflits d'intérêts, des relations équitables avec nos parties intéressées et du respect des lois et des règlements. Tous les employés, membres de la direction, entrepreneurs et administrateurs d'Encana et de ses filiales devront prendre connaissance du Code et confirmer, en 2013 et périodiquement par la suite, qu'ils comprennent leurs responsabilités individuelles et se conforment aux exigences du Code.

Toute dérogation au Code par un membre de la direction ou un administrateur ne peut être approuvée que par le conseil d'administration et sera communiquée sans délai aux actionnaires, ainsi que l'exige la loi.

Encana a une pratique d'enquête pour se doter d'une procédure efficace, constante et adéquate selon laquelle tous les incidents qui pourraient éventuellement constituer une violation des politiques et des pratiques de la société, ou qui constituent des violations éventuelles de lois, de règlements, de règles et de politiques qui nous sont applicables, sont dûment reçus et examinés, font l'objet d'une enquête et sont documentés de façon à trouver une solution appropriée. À cette fin, un comité des enquêtes passe en revue et supervise toute enquête. Le comité des enquêtes soumet au comité d'audit les violations se rapportant à la comptabilité, aux contrôles comptables internes et à l'audit, et le comité d'audit reçoit les comptes rendus sur la nature et la progression des enquêtes en cours et des conclusions de toute enquête se rapportant à de telles violations. Le comité REESS reçoit chaque trimestre un résumé au sujet de la nature et de la progression de toutes les enquêtes en cours et des conclusions de toute enquête menée depuis le dernier compte rendu. Ces comités rendent compte au conseil d'administration au sujet de toute enquête importante ou considérable.

Encana a instauré une ligne prioritaire d'intégrité, qui fonctionne 24 heures sur 24, afin d'offrir aux parties intéressées un moyen supplémentaire de communiquer leurs préoccupations quant à la façon dont nous exerçons nos activités commerciales. Ces préoccupations peuvent être communiquées par l'entremise de la ligne prioritaire verbalement ou par écrit, de même qu'elles peuvent être faites sous le couvert de l'anonymat ou de façon confidentielle. Les questions soulevées par l'intermédiaire de la ligne prioritaire concernant les violations de politiques ou de pratiques sont traitées selon les règles de la pratique d'enquête. Chaque trimestre, un rapport concernant ce service est rédigé dans lequel l'anonymat et la confidentialité des questions soulevées sont préservés. Ce rapport est remis au comité REESS à l'une de ses réunions régulières. Le comité d'audit reçoit le rapport sur la ligne prioritaire d'intégrité qui traite de la comptabilité, des contrôles comptables internes et de l'audit.

Outre les obligations prévues par la loi incombant aux administrateurs en ce qui a trait au règlement des questions de conflits d'intérêts, nous avons élaboré un protocole en vue d'aider les membres de la haute direction d'Encana à faire la gestion préalable des conflits d'intérêts éventuels qui pourraient avoir une incidence sur des administrateurs en particulier. Le protocole exige d'un membre de la haute direction qu'il confirme au président et chef de la direction l'existence d'un conflit d'intérêts éventuel chez un administrateur en particulier, qu'il avise le président du conseil pour qu'il informe préalablement l'administrateur visé, qu'il voie à exclure la partie des documents de référence écrits qui donne lieu au conflit préalablement à leur remise à l'administrateur visé et, à l'égard de ce point particulier, qu'il fasse une recommandation directement à l'administrateur visé lui indiquant de s'abstenir de participer à la réunion ou à la partie en question de la réunion, ou de s'en excuser.

Encana a également une politique de communication de l'information, une politique de confidentialité et une politique sur la négociation de titres et les initiés qui régissent la conduite de tous les employés, membres de la direction, entrepreneurs et administrateurs d'Encana et de ses filiales.

Les lignes directrices générales concernant le président et chef de la direction exigent de ce dernier qu'il fasse la promotion d'une culture d'entreprise qui favorise des pratiques respectueuses de l'éthique et encourage l'intégrité personnelle et la responsabilité sociale.

Il est possible d'obtenir des informations sur la constitution, la politique de responsabilité de l'entreprise, la pratique d'enquête, la ligne prioritaire d'intégrité, le Code et les lignes directrices générales concernant le président et chef de la direction sur notre site Web à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com).

## **NOMINATION DES ADMINISTRATEURS**

Le comité CG se compose habituellement exclusivement d'administrateurs indépendants<sup>40</sup>. Le mandat du comité CG définit le but visé par ce comité, notamment l'évaluation de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs et des recommandations au conseil à leur sujet. Dans l'évaluation des nouveaux candidats, le comité CG vise à présenter un éventail suffisamment large de compétences et d'expérience afin de permettre au conseil d'exécuter son mandat et de fonctionner efficacement. Le comité CG reçoit des propositions de candidatures des administrateurs, du président et chef de la direction, ainsi que d'organismes de placement professionnels, et évalue ces propositions. Le comité CG prend en considération la taille appropriée du conseil. Le comité CG a le pouvoir de retenir les services de tout cabinet de recrutement dont lui ou le conseil d'administration aura besoin pour trouver des candidats, ainsi que le pouvoir de mettre fin à ces services.

## **GOVERNANCE**

Il incombe au comité CG d'examiner tous les aspects de la gouvernance, d'en rendre compte au conseil et de recommander des améliorations à cet égard. Le comité CG est chargé de l'énoncé relatif aux pratiques de gouvernance

40) M. Clayton Woitas est membre du comité CG d'Encana et était considéré indépendant jusqu'à sa nomination à titre de président et chef de la direction intérimaire d'Encana le 11 janvier 2013. M. Woitas devrait rester membre du comité CG, sous réserve de l'examen annuel de la composition des comités effectué par le conseil, lequel examen a généralement lieu en avril. Une fois un nouveau président et chef de la direction nommé, M. Woitas devrait être de nouveau considéré comme indépendant aux termes de l'alinéa 1.4(7)a) du Règlement 52-110.

et voit à la revue des pratiques exemplaires au sein de grandes sociétés canadiennes et américaines pour s'assurer qu'Encana continue de respecter des normes élevées de gouvernance.

Le comité CG passe en revue régulièrement les mandats des comités du conseil et fait des recommandations au conseil à ce sujet, s'il y a lieu.

Le comité CG peut avoir recours aux ressources externes qu'il juge souhaitables si la majorité de ses membres sont de cet avis.

## RÉMUNÉRATION

Le comité RHR se compose exclusivement d'administrateurs indépendants. Le comité RHR définit ses propres responsabilités, notamment celle d'avoir recours à des ressources externes s'il le juge pertinent. Le comité RHR a également le pouvoir de retenir directement les services de conseillers pour procéder à l'évaluation de la rémunération des membres de la haute direction et de mettre fin à ces services.

Le comité RHR a deux fonctions principales :

- aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités en faisant l'analyse des questions relatives à la rémunération et aux ressources humaines en vue de réaliser notre stratégie commerciale et en formulant des recommandations au conseil selon les besoins. Plus particulièrement, le comité RHR a la responsabilité d'examiner et d'approuver les objectifs et les cibles de la société pertinents à l'établissement de la rémunération du chef de la direction, d'évaluer le rendement de ce dernier en fonction de ces cibles et objectifs et de faire des recommandations au conseil en ce qui a trait à la rémunération du chef de la direction;
- aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités fiduciaires par l'examen des questions touchant la retraite et la supervision de la gestion des placements de nos régimes de retraite et de placement.

Le conseil examine la suffisance et la forme de la rémunération des administrateurs afin de s'assurer qu'elle reflète de façon réaliste les responsabilités et les risques que comporte la fonction d'administrateur d'Encana. Le comité CG recommande au conseil, en vue de son approbation, la rémunération des administrateurs et la rémunération du président du conseil non membre de la direction. Reportez-vous à la rubrique « Rémunération des administrateurs » pour obtenir de l'information sur la rémunération qu'ont reçue les administrateurs en 2012.

Le comité RHR a retenu les services de Meridian Compensation Partners LLC (« Meridian ») à titre de conseiller indépendant en matière de rémunération. Aux termes de son contrat, Meridian offre des renseignements et des conseils indépendants au comité RHR sur nos pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction, la structure du régime de rémunération des membres de la haute direction, les tendances du marché et les incidences de la réglementation au Canada et aux États-Unis.

Parce qu'il a retenu les services d'un conseiller en rémunération indépendant, le comité RHR bénéficie d'un savoir-faire additionnel et d'une perspective élargie concernant notre régime de rémunération et, plus particulièrement, la rémunération de la haute direction. Meridian suit les directives du comité RHR et relève directement de celui-ci par l'entremise du président de ce comité. Le président du comité RHR approuve tous les services fournis par Meridian et la rémunération qui lui est versée pour ses services de conseil. Les services de Meridian ont été retenus directement par le comité RHR et Meridian ne fournit pas d'autres services à Encana. Encana a toutefois déjà acheté certaines publications et certains sondages auprès de la société que Meridian a remplacée, soit Hewitt Associates.

Towers Watson (« Towers ») conseille la direction d'Encana pour les questions liées à la retraite et fournit des sondages et des données sur les tendances du marché en matière de rémunération des membres de la haute direction. Towers agit à titre d'actuaire pour le régime de retraite d'Encana et, à ce titre, fournit des renseignements liés à la retraite concernant nos membres de la haute direction. Ces renseignements sont fournis au comité RHR.

Le comité RHR a examiné le compte rendu de la rémunération de la direction figurant dans la présente circulaire, l'a commenté et l'a recommandé à notre conseil en vue de son approbation.

## COMITÉ D'AUDIT

Selon la Règle 10A-3 prise en application de la loi américaine intitulée *Securities Exchange Act of 1934*, la SEC exige que tous les membres du comité d'audit d'une société soient indépendants. Tous les membres du comité d'audit sont indépendants au sens donné à l'expression *independent* par la SEC.

Le Règlement 52-110 prévoit qu'un particulier a des « compétences financières » s'il sait lire et comprendre un jeu d'états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité comparables, dans l'ensemble, à celles dont on peut raisonnablement croire qu'elles seront soulevées par les états financiers d'Encana. Tous les membres du comité d'audit possèdent des compétences financières conformément au Règlement 52-110.

La SEC oblige une société, comme Encana, qui dépose des rapports aux termes de la loi américaine intitulée *Securities Exchange Act of 1934* à communiquer chaque année si le conseil a déterminé qu'il y a au moins un « expert financier des comités d'audit » qui siège à son comité d'audit et, si c'est le cas, à communiquer son nom. La règle définit l'expert financier des comités d'audit comme étant une personne qui présente les compétences suivantes :

- la compréhension des états financiers et des principes comptables généralement reconnus;
- la capacité d'évaluer de manière générale l'application de ces principes à la comptabilisation des estimations, des produits à recevoir et des charges à payer et des réserves;
- une expérience de l'établissement, de l'audit, de l'analyse ou de l'évaluation d'états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité comparables, dans l'ensemble, à celles dont on peut raisonnablement croire qu'elles seront soulevées à la lecture des états financiers d'Encana, ou une expérience de supervision active d'une ou de plusieurs personnes qui exercent de telles activités;
- la compréhension des contrôles internes et des procédures de communication de l'information financière;
- la compréhension des fonctions du comité d'audit.

Le conseil a jugé que deux membres du comité d'audit, M<sup>me</sup> Peverett et M. Waterman, sont des « experts financiers des comités d'audit » au sens de l'expression *audit committee financial expert* définie par la SEC.

Le mandat du comité d'audit définit les tâches et responsabilités de ce comité, y compris en ce qui a trait aux éléments suivants :

- l'examen et l'approbation des principaux risques financiers relevés par la direction et la surveillance du processus de gestion de ces risques;
- l'encadrement et la surveillance de notre conformité avec les exigences prescrites par les lois et règlements;
- la réception et l'examen des rapports du comité d'audit de toute filiale ayant des titres placés dans le public;
- l'encadrement et la surveillance de l'intégrité de nos processus de présentation de l'information financière et comptable, des états financiers et du système de contrôles internes en ce qui concerne la comptabilité, la communication de l'information financière et la conformité de la comptabilité;
- l'encadrement de l'audit des états financiers d'Encana;
- l'encadrement et la surveillance des compétences, de l'indépendance et du rendement de nos auditeurs externes et de notre service d'audit interne;
- la mise en place d'un mode de communication entre les auditeurs externes, la direction, le service d'audit interne et le conseil d'administration;
- les rapports adressés au conseil d'administration sur une base régulière.

Le mandat du comité d'audit précise que les auditeurs externes relèvent directement du comité d'audit en sa qualité de comité du conseil. Le conseil examine et réévalue ce mandat tous les ans.

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2012, le conseil et le comité d'audit ont examiné le mandat du comité d'audit et déterminé qu'aucune modification importante n'était requise.

Le comité d'audit examine la suffisance du système de contrôle interne d'Encana et fait ses recommandations au conseil à cet égard et s'assure que la direction, les auditeurs externes et les auditeurs internes lui fournissent un rapport annuel sur le régime de contrôle d'Encana en ce qui a trait au processus de communication et aux contrôles de l'information financière d'Encana.

Le comité d'audit tient régulièrement des séances à huis clos avec les auditeurs internes et les auditeurs externes. Le mandat du comité d'audit oblige ce dernier à tenir des réunions périodiques avec les auditeurs externes en l'absence de la direction.

Le comité d'audit peut retenir les services, demander l'opinion ou par ailleurs recevoir l'aide de conseillers juridiques, de comptables ou d'autres conseillers indépendants en vue de l'aider à accomplir ses tâches.

Pour obtenir un complément d'information sur le comité d'audit d'Encana ou un exemplaire de son mandat, reportez-vous aux pages 25 à 27 et à l'annexe E de notre notice annuelle datée du 21 février 2013, qu'il est possible de consulter sur notre site Web à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com).

## AUTRES COMITÉS DU CONSEIL

### Comité des réserves

Des évaluateurs de réserves qualifiés indépendants évaluent la totalité des réserves et des ressources éventuelles économiques d'Encana. Le comité des réserves se compose habituellement uniquement d'administrateurs indépendants.<sup>41)</sup> Aux termes de son mandat, le comité des réserves examine les qualifications professionnelles et la nomination des évaluateurs de réserves qualifiés indépendants, les procédures de communication de l'information aux évaluateurs et les estimations annuelles des réserves et des ressources avant leur communication au public.

### Comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité (le « comité REESS »)

La fonction première du comité REESS est d'aider le conseil dans l'exercice de ses fonctions de surveillance et de gouvernance en faisant l'analyse des politiques, des normes et des pratiques d'Encana en matière de responsabilité d'entreprise, y compris en matière d'environnement, de santé au travail et de sécurité et de conduite générale de l'entreprise et d'éthique, et en présentant des rapports et en faisant des recommandations au conseil à ce sujet. Le comité REESS se compose habituellement uniquement d'administrateurs indépendants.<sup>41)</sup>

## ÉVALUATIONS DU CONSEIL

Le conseil est tenu d'instaurer des pratiques appropriées en vue de l'évaluation périodique de l'efficacité du conseil et de ses comités et de ses membres.

Le comité CG assume et chapeaute l'évaluation de l'efficacité du conseil dans son ensemble, des comités de conseil et de l'apport de chacun de leurs membres.

Dans le cadre de ce processus, le président du comité CG rencontre périodiquement chaque administrateur en vue de discuter de l'efficacité du conseil, dans son ensemble, des comités du conseil et de chaque administrateur. Pour aider le président dans son analyse, chaque administrateur remplit une fois par année, sous le couvert de l'anonymat, un questionnaire sur l'efficacité ainsi que des formulaires d'évaluation de son rôle et de celui de ses collègues à intervalles réguliers. Des questionnaires sur l'efficacité formels et détaillés sont habituellement remplis tous les deux ans et des formulaires plus courts sont remplis l'autre année. L'évaluation contient une analyse des connaissances, des habiletés, de l'expérience et des apports significatifs d'un administrateur particulier. Les principales leçons tirées de cette méthode servent à améliorer plusieurs responsabilités et processus du conseil et des comités.

Le comité CG évalue la suffisance des renseignements donnés aux administrateurs, la communication entre le conseil et la direction et les processus du conseil et des comités.

Le comité CG recommandera au conseil d'apporter les modifications qui auraient pour effet d'augmenter le rendement du conseil en fonction de ses évaluations.

## DOCUMENTS ESSENTIELS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Le cadre général en matière de gouvernance d'Encana s'appuie sur diverses politiques, pratiques et mandats. Voici les documents essentiels en ce qui a trait au système de gouvernance et de responsabilité sociale d'Encana que vous pouvez consulter sur notre site Web à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com) :

- code de conduite des affaires
- constitution de la société
- politique de responsabilité de la société
- politique en matière d'environnement
- politique en matière de santé et de sécurité
- politique en matière de conflits d'intérêts
- pratique d'enquête
- mandat du conseil d'administration
- lignes directrices générales relatives à la présidence du conseil d'administration et des comités
- lignes directrices générales relatives au président et chef de la direction
- mandat du comité d'audit
- mandat du comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité
- mandat du comité des ressources humaines et de la rémunération

41) M. Clayton Woitas est membre du comité des réserves et président du comité REESS d'Encana et était considéré indépendant jusqu'à sa nomination à titre de président et chef de la direction intérimaire d'Encana le 11 janvier 2013. M. Woitas devrait rester membre du comité des réserves et président du comité REESS, sous réserve de l'examen annuel de la composition des comités effectué par le conseil, lequel examen a généralement lieu en avril. Une fois un nouveau président et chef de la direction nommé, M. Woitas devrait être de nouveau considéré comme indépendant aux termes de l'alinéa 1.4(7)a) du Règlement 52-110.



- mandat du comité de candidatures et de gouvernance
- mandat du comité des réserves

## AUTRES QUESTIONS

La direction d'Encana n'a connaissance d'aucune question devant être présentée par les actionnaires à l'assemblée, à l'exception de celles qui sont mentionnées dans les présentes ou dans l'avis de convocation.

## PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

La date limite à laquelle Encana doit recevoir les propositions des actionnaires pour l'assemblée annuelle des actionnaires d'Encana qui aura lieu en 2014 est le 4 décembre 2013. Toutes les propositions doivent être transmises par courrier recommandé adressé au secrétaire général à l'adresse d'Encana Corporation, Suite 4400, 500 Centre Street S.E., P.O. Box 2850, Calgary (Alberta) T2P 2S5.

## RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Les actionnaires qui ne peuvent assister à l'assemblée auront accès à une webdiffusion audio en direct de l'assemblée. Il sera possible d'obtenir des détails sur la façon dont les actionnaires peuvent écouter les délibérations de la webdiffusion sur le site Web d'Encana à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com). Un communiqué de presse sera également publié à cet effet avant l'assemblée.

Il est possible de consulter d'autres renseignements sur Encana, y compris nos états financiers intermédiaires et annuels consolidés, le rapport de gestion sur ceux-ci et notre plus récente notice annuelle en date du 21 février 2013, sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) et sur EDGAR à l'adresse [www.sec.gov](http://www.sec.gov).

Nous transmettrons sans frais un exemplaire de la plus récente notice annuelle d'Encana, de notre rapport annuel 2012 aux actionnaires qui comprend les états financiers consolidés pour 2012, le rapport de l'auditeur connexe, de même qu'un exemplaire du rapport de gestion, des états financiers intermédiaires pour les périodes subséquentes et de la présente circulaire d'information au porteur de titres qui en fait la demande auprès du service des relations avec les épargnants à l'adresse d'Encana Corporation, Suite 4400, 500 Centre Street S.E., P.O. Box 2850, Calgary (Alberta) T2P 2S5, téléphone : 1-403-645-2000. Si vous le souhaitez, vous pouvez aussi obtenir ces renseignements sur le site Web de la société à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com).

## QUESTIONS ET AUTRES DEMANDES D'AIDE

Si vous avez des questions sur l'information qui figure dans la présente circulaire d'information ou si vous avez besoin d'aide pour remplir votre procuration ou formulaire de vote par procuration, veuillez communiquer avec Phoenix, notre agent de sollicitation de procurations, à l'adresse suivante :



**Numéro sans frais en Amérique du Nord : 1-800-926-4985**

Banques, courtiers et appels à frais virés : 201-806-2222

Numéro de télécopieur sans frais : 1-888-509-5907

Courriel : [inquiries@phoenixadvisorscst.com](mailto:inquiries@phoenixadvisorscst.com)

## APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le contenu de la présente circulaire d'information et son envoi ont été approuvés par les administrateurs de la société.

Le 28 février 2013

Jeffrey G. Paulson  
Vice-président, service du contentieux  
et secrétaire général



## ANNEXE A

### AVIS RELATIF AUX DONNÉES SUR LES RÉSERVES ET AUTRES INFORMATIONS CONCERNANT LE PÉTROLE ET LE GAZ

Encana est tenue de présenter l'information sur les réserves conformément aux exigences de la réglementation canadienne en valeurs mobilières et, en particulier, conformément au Règlement 51-101 (le « Règlement 51-101 » et la Norme canadienne 51-101 ailleurs qu'au Québec). Ainsi, certaines informations sur les réserves ainsi que sur le pétrole et le gaz conformes aux obligations d'information canadiennes sont présentées dans la présente circulaire. En outre, certaines informations sur les réserves ainsi que sur le pétrole et le gaz ont été fournies conformément aux obligations d'information américaines.

La façon de préparer l'information sur la quantité des réserves et la production aux termes des obligations d'information canadiennes (Règlement 51-101) diffère de celle aux termes des obligations d'information américaines. Voici certaines des principales différences entre ces deux modes de préparation :

- les normes canadiennes exigent la communication des réserves prouvées et probables, alors que les normes américaines exigent uniquement la communication des réserves prouvées;
- les normes canadiennes exigent que les réserves soient estimées au moyen de prix prévisionnels, alors que les normes américaines exigent que soient utilisés des prix moyens sur 12 mois que l'on suppose constants;
- les normes canadiennes exigent que les réserves soient communiquées selon un prix brut (avant redevances) et un prix net (après redevances), alors que les normes américaines exigent la communication d'un prix net (après redevances);
- les normes canadiennes exigent la communication de la production selon un prix brut (avant redevances), alors que les normes américaines exigent la communication selon un prix net (après redevances);
- les normes canadiennes exigent que les réserves et les autres données soient communiquées en fonction d'un type de produit plus granulaire que celui requis par les normes américaines.

Pour de plus amples renseignements au sujet des différences entre les obligations prévues au Règlement 51-101 et les obligations américaines, reportez-vous à la notice annuelle d'Encana datée du 21 février 2013.

Certains volumes de liquides de gaz naturel et de pétrole brut ont été convertis en milliers de pieds cubes équivalents (« kpi<sup>3</sup>e »), en milliards de pieds cubes équivalents (« Gpi<sup>3</sup>e ») ou en billions de pieds cubes équivalents (« Tpi<sup>3</sup>e »), à raison de un baril (« b ») pour six mille pieds cubes (« kpi<sup>3</sup> »). Les kpi<sup>3</sup>e, Gpi<sup>3</sup>e et Tpi<sup>3</sup>e peuvent être trompeurs, particulièrement s'ils sont pris isolément. Le ratio de conversion de un b pour six kpi<sup>3</sup> est fondé sur une méthode de conversion d'équivalence énergétique principalement applicable au bec du brûleur et ne représente pas une équivalence de valeur à la tête du puits. Étant donné que le ratio de valeur établi d'après le prix actuel du pétrole brut comparativement au gaz naturel est très différent de l'équivalence énergétique de 6 : 1, le fait d'utiliser un tel taux de conversion pourrait donner une indication trompeuse de la valeur.

### MESURES NON CONFORMES AUX PCGR

Les états financiers d'Encana pour l'exercice clos le 31 décembre 2012 sont dressés en conformité avec les principes comptables généralement reconnus des États-Unis (les « PCGR des États-Unis »). Cependant, la présente circulaire d'information fait état de mesures dont le sens n'est pas normalisé selon les principes comptables et, par conséquent, elles sont considérées comme des mesures non conformes aux PCGR. Ces mesures non conformes aux PCGR comprennent les flux de trésorerie, le résultat opérationnel, les flux de trésorerie disponibles, les capitaux permanents, le BAIIA rajusté et les flux de trésorerie rajustés en fonction de la dette dont le sens n'est pas normalisé selon les PCGR des États-Unis. Par conséquent, il est possible que l'on ne puisse comparer ces mesures avec celles présentées par d'autres émetteurs.

Les flux de trésorerie sont une mesure non conforme aux PCGR définie comme les flux de trésorerie provenant des activités opérationnelles, exclusion faite de la variation nette des autres actifs et passifs, de la variation nette du fonds de roulement hors trésorerie et des impôts versés à la disposition d'actifs.

Le résultat opérationnel est une mesure non conforme aux PCGR définie comme le bénéfice net, exclusion faite des éléments non récurrents et hors trésorerie qui, de l'avis de la direction, viennent réduire la comparabilité de la performance financière de la société entre les périodes. Ces éléments après impôts peuvent comprendre notamment le gain ou la perte de couverture non réalisé, la perte de valeur, le gain ou la perte de change, l'impôt sur le revenu lié aux sorties d'actifs et les ajustements visant à régulariser l'incidence de l'impôt sur le revenu calculé en fonction du taux d'imposition annuel estimatif.

Les flux de trésorerie disponibles sont une mesure non conforme aux PCGR définie par Encana comme l'excédent des flux de trésorerie sur les dépenses d'investissement, sans tenir compte du montant net des acquisitions et des désinvestissements et servent à calculer les fonds disponibles pour les autres activités d'investissement et de financement.

Les capitaux permanents rajustés comprennent la dette à court, les capitaux propres et un rajustement des capitaux propres en raison d'une perte de valeur découlant du test de plafonnement comptabilisée le 30 décembre 2011. Les ratios dette/capitaux permanents

rajustés, dette/BAIIA rajusté et dette/flux de trésorerie rajustés en fonction de la dette sont trois ratios que la direction surveille comme indicateurs de la santé financière générale de la société.

Le BAIIA rajusté est une mesure non conforme aux PCGR définie comme le bénéfice net sur 12 mois avant les impôts sur les bénéfices, le gain ou la perte de change, les intérêts, la charge de désactualisation des obligations liées à la mise hors service d'immobilisations, la dotation aux amortissements et à l'épuisement, les dépenses d'évaluation et d'exploration, la perte de valeur et le gain ou la perte de couverture non réalisé et les autres frais.

Les flux de trésorerie rajustés en fonction de la dette correspondent à une mesure non conforme aux PCGR définie comme les flux de trésorerie sur 12 mois, à l'exclusion de la charge d'intérêts après impôts.

**MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION****GÉNÉRALITÉS**

La responsabilité fondamentale du conseil d'administration aux termes du mandat est de constituer une équipe de haute direction compétente et de superviser la gestion de l'entreprise en vue d'optimiser la valeur du placement des actionnaires et d'assurer, au moyen d'un régime de gouvernance et de contrôle interne approprié, la bonne marche de l'entreprise d'une façon déontologique et conforme à la loi.

**MANDAT PARTICULIER****Responsabilité vis-à-vis l'équipe de haute direction**

- Nommer le chef de la direction et les membres de la haute direction, approuver leur rémunération et superviser le rendement du chef de la direction en fonction d'un ensemble d'objectifs d'entreprise convenus visant à maximiser la valeur du placement des actionnaires.
- De concert avec le chef de la direction, définir le mandat de ce dernier de façon claire, ce qui comprend une description des responsabilités de gestion.
- Veiller à instaurer un processus prévoyant la planification adéquate de la relève, y compris la nomination, la formation et la supervision des membres de la haute direction.
- Circonscrire les pouvoirs pouvant être délégués à la direction.

**Efficacité opérationnelle et communication de l'information financière**

- Réviser tous les ans et adopter une méthode de planification stratégique et approuver le plan stratégique de la société, lequel tient compte notamment des occasions d'affaires et des risques commerciaux.
- Veiller à mettre en place un système permettant de repérer les principaux risques associés aux activités de la société et voir à ce que les procédures pratiques les plus efficaces soient instaurées pour permettre de gérer et de minimiser les risques.
- Veiller à mettre en place les procédures permettant de s'occuper de toutes les questions relatives aux exigences réglementaires, administratives, relevant du domaine des valeurs mobilières ou de toutes autres questions relatives à la conformité qui s'appliquent.
- Veiller à mettre en place un système de contrôles internes adéquat.
- Veiller à mettre en place des procédures de contrôle diligent et des mesures de contrôle appropriées en rapport avec les critères de certification applicables concernant la communication de l'information financière de la société et de toute autre information à son sujet.
- Réviser et approuver les états financiers de la société et surveiller le respect par cette dernière des exigences applicables en matière d'audit, de comptabilité et de communication de l'information.
- Approuver les budgets opérationnels et d'investissement annuels.
- Réviser et examiner à des fins d'approbation toute modification ou tout écart suggéré par la direction à la stratégie établie, aux budgets opérationnels et d'investissement ou à toute question dans le cours normal des affaires.
- Réviser les résultats financiers et les résultats opérationnels en relation avec la stratégie, les budgets et les objectifs établis de la société.

**Intégrité/Conduite de la société**

- Approuver une politique de communication de l'information ou des politiques veillant à ce qu'un système de communication entre l'entreprise et les parties intéressées soit mis en place, notamment une procédure de communication de l'information qui soit systématique, transparente, continue, faite en temps opportun et qui facilite les commentaires des parties intéressées.
- Approuver une pratique d'éthique commerciale pour les administrateurs, membres de la haute direction, employés, entrepreneurs et conseillers, en surveiller l'application et approuver toute renonciation à l'application de cette pratique de la part des membres de la haute direction et des administrateurs.

**Méthode et efficacité du conseil**

- Veiller à ce que les documents du conseil soient distribués à tous les administrateurs suffisamment tôt avant les réunions régulières pour que ces derniers puissent les examiner. On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions.
- S'engager dans le processus visant à définir les qualités requises d'un membre du conseil de concert avec le comité de candidatures et de gouvernance, notamment veiller à ce que la majorité des administrateurs soient des administrateurs indépendants, et ce, conformément au Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (tel qu'il est mis en œuvre par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et modifié de temps à autre).
- Approuver la nomination des administrateurs.
- Donner des orientations générales à chaque nouvel administrateur.
- Instaurer un système adéquat de gouvernance, notamment les pratiques permettant au conseil de fonctionner indépendamment de la direction.
- Instaurer les pratiques appropriées permettant de procéder régulièrement à l'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et de ses membres.
- Mettre sur pied des comités, approuver leur mandat respectif ainsi que les limites des pouvoirs pouvant être délégués à chaque comité.
- Réviser et réévaluer la pertinence du mandat du comité d'audit à intervalles réguliers, mais au moins une fois par année.
- Réviser la pertinence et la forme de la rémunération des administrateurs afin de veiller à ce qu'elle reflète de façon réaliste les responsabilités et les risques associés aux fonctions d'administrateurs.
- On s'attend à ce que chaque membre du conseil saisisse la nature et les activités de l'entreprise de la société et qu'il se tienne au courant des tendances politiques, économiques et sociales qui ont cours dans tous les pays ou toutes les régions où la société investit ou prévoit effectuer des investissements.
- Les administrateurs indépendants doivent se réunir régulièrement et, au moins une fois par trimestre, sans les membres de la direction et les administrateurs non indépendants.
- Outre ce qui précède, on s'attend à ce que le conseil assume toutes les autres responsabilités qui sont dévolues au conseil, telles qu'elles sont définies dans les règlements de la société, la constitution de la société, les politiques et pratiques applicables, ainsi que les autres obligations de nature réglementaire ou légale, telles que celles relatives à l'approbation des dividendes et à l'émission de titres, entre autres.

**encana<sup>®</sup>**

