
Encana Corporation

AVIS DE CONVOCATION
À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE
DES ACTIONNAIRES DE 2011
ET CIRCULAIRE D'INFORMATION

ASSEMBLÉE ANNUELLE/CALGARY(ALBERTA)/LE 20 AVRIL 2011



TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>		<u>Page</u>
AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES	i	Évaluation de notre chef de la direction : prime de haut rendement	24
RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	1	Feuille de pointage du rendement de la société	25
RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE	1	Évaluation de la prime de haut rendement de nos membres de la haute direction visés	27
EXERCICE DU DROIT DE VOTE	1	Programme incitatif à long terme (« ILT »)	32
QUESTIONS SOUMISES À UN VOTE	2	Notre critère de rendement : le coefficient de renouvellement	32
COMMENT VOTER – ACTIONNAIRES INSCRITS	2	Notre programme ILT actuel	32
Remplir le formulaire de procuration – Actionnaires inscrits	2	Attribution ILT de 2010	32
Modification de votre vote – actionnaires inscrits	3	Options d'achat d'actions de remplacement	34
COMMENT VOTER – ACTIONNAIRES NON INSCRITS (OU VÉRITABLES)	3	Attributions ILT à nos membres de la haute direction	35
Modification de votre vote – actionnaires non inscrits (ou véritables)	4	Autre rémunération	35
COMMENT LES VOTES SONT COMPTÉS	4	Ententes en matière de retraite	35
BUTS DE L'ASSEMBLÉE	5	Ententes en matière de rémunération différée	36
ÉTATS FINANCIERS	5	Graphique de rendement	36
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	5	Lignes directrices sur l'actionnariat	37
Vote majoritaire	5	Conclusion	37
Candidats à l'élection	5	TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION	38
Rémunération des administrateurs	11	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS EN COURS	40
Tableau de la rémunération des administrateurs	12	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS EN COURS	41
NOMINATION DE L'AUDITEUR	12	OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS ATTRIBUÉES EN FONCTION DE LA PERFORMANCE (ACQUISES ET PERDUES)	42
HONORAIRES DE L'AUDITEUR	13	ACTIONS ATTRIBUÉES EN FONCTION DE LA PERFORMANCE	43
VOTE CONSULTATIF À CARACTÈRE NON OBLIGATOIRE CONCERNANT LA POLITIQUE SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION (« DROIT DE REGARD SUR LA RÉMUNÉRATION »)	13	ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS OU VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE	43
DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	14	TABLEAU DU RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES	44
Lettre aux actionnaires	14	TABLEAU DU RÉGIME DE RETRAITE À COTISATIONS DÉFINIES	45
Notre politique sur la rémunération de la haute direction	14	CESSATION D'EMPLOI ET ENTENTES EN CAS DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE	46
Éléments de la rémunération de notre haute direction	14	INFORMATION SUR LES PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES	49
Processus de prise de décision en matière de rémunération	14	PLANS D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS DESTINÉS AUX EMPLOYÉS (PLAN OAAE)	49
Faits nouveaux en 2010	15	Administration	49
Gestion des risques	15	Actions ordinaires mises de côté	49
Rendement et rémunération de la haute direction en 2010	16	Attribution d'options, prix de levée, acquisition et expiration	49
Vote consultatif des actionnaires sur la rémunération de la haute direction	16	Critères d'acquisition selon le rendement	49
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	17	DPVA jumelés	49
Introduction	17	Incessibilité, absence de droits à titre d'actionnaire et rajustements	50
La nouvelle Encana	17	Période de prolongation par suite de l'interdiction	50
Notre rendement en 2010	17	Procédure de modification spécifique	50
Notre approche en matière de rémunération	17	PLAN D'UNITÉS D' ACTIONS ATTRIBUÉES EN FONCTION DE LA PERFORMANCE	50
Conception et objectifs de la rémunération	17	Administration	51
Comité des ressources humaines et de la rémunération	18	Attribution d'UAP, acquisition et expiration	51
Indépendance du comité RHR	18	TITRES SUSCEPTIBLES D'ÉMISSION AUX TERMES DES PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES	52
Nos membres de la haute direction visés en 2010	19	ÉNONCÉ RELATIF AUX PRATIQUES DE GOUVERNANCE	52
Notre programme de rémunération	19	Objectifs d'Encana	52
Éléments de la rémunération totale	20	Respect de la réglementation en matière de gouvernance	53
Éléments de notre processus de prise de décision en matière de rémunération :	21	CONSEIL D'ADMINISTRATION	53
Données sur le marché et notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération	21	Indépendance	53
Groupe de comparaison aux fins de la rémunération en 2010	21	Vote majoritaire en faveur des administrateurs	53
Rémunération cible	22	Durée du mandat au conseil	53
Proportions de notre rémunération de la haute direction	22	Réunions du conseil	53
Rémunération totale et décisions sur la rémunération prises en 2010	23	Postes d'administrateur ailleurs qu'au sein d'Encana	54
Salaire de base	23	MANDAT DU CONSEIL	54
Programme de primes incitatives annuelles – Programme de primes de haut rendement	24	Supervision de la direction	54

	<u>Page</u>		<u>Page</u>
Plan stratégique d'Encana	54	ÉVALUATIONS DU CONSEIL	58
Gestion du risque	54	DOCUMENTS ESSENTIELS EN MATIÈRE DE	
Communications	54	GOUVERNANCE	58
Attentes à l'égard des administrateurs	54	AUTRES QUESTIONS	59
Gouvernance	54	PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	59
DESCRIPTIONS DES POSTES	55	RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	59
ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE DES		QUESTIONS ET AUTRES DEMANDES D'AIDE	59
ADMINISTRATEURS	55	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	59
ÉTHIQUE COMMERCIALE	55	ANNEXE A	
NOMINATION DES ADMINISTRATEURS	56	AVIS RELATIF AUX DONNÉES SUR LES RÉSERVES ET	
RÉMUNÉRATION	56	AUTRES INFORMATIONS CONCERNANT LE PÉTROLE	
COMITÉ D'AUDIT	57	ET LE GAZ	A-1
AUTRES COMITÉS DU CONSEIL	57	MESURES NON CONFORMES AUX PCGR	A-1
Comité des réserves	57	ANNEXE B	
Comité de responsabilité d'entreprise, de		MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	B-1
l'environnement, de la santé et de la sécurité (le			
« CREESS »)	58		

ENCANA CORPORATION

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

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

DATE

Le mercredi 20 avril 2011
14 h (heure de Calgary)

ENDROIT

Centre des congrès TELUS de Calgary
Macleod Hall, Lower Level, South Building
120 – 9 Avenue S.E.
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 terminé le 31 décembre 2010;
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 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 8 mars 2011.

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, 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 18 avril 2011 ou, dans le cas d'une reprise de l'assemblée en cas d'ajournement, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des congés fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée après un ajournement.

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, Phoenix Advisory Partners (« Phoenix »), au numéro sans frais en Amérique du Nord, 1-800-503-9439, ou par courriel à inquiries@phoenixadvisorypartners.com.

IDENTIFICATION, PARTICIPATION À L'ASSEMBLÉE ET WEBDIFFUSION

Les actionnaires, les fondés de pouvoir nommés en bonne et due forme et les invités inscrits seront 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 ou par lettre envoyée par la poste à Investor Relations au 1800, 855 – 2 Street S.W., 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 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.

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



Jeffrey G. Paulson
Secrétaire général
Calgary (Alberta)
Le 9 mars 2011

ENCANA CORPORATION

CIRCULAIRE D'INFORMATION

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

La présente circulaire d'information 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 également 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 30 000 \$ 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 1-800-503-9439 (numéro sans frais en Amérique du Nord) ou adresser un courriel à inquiries@phoenixadvisorypartners.com.

À moins d'indication contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire d'information sont donnés en date du 28 février 2011 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 (« CIBC Mellon ») ou les autres agents que nous nommons **doivent recevoir votre formulaire de procuration rempli**

d'ici 14 h (heure de Calgary) le 18 avril 2011 ou, dans le cas d'une reprise de l'assemblée en cas d'ajournement, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des congés fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée après un ajournement.

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

Actionnaires inscrits

Vous êtes un actionnaire inscrit si vos actions ordinaires sont immatriculées à votre nom et vous possédez un certificat d'actions.

Actionnaires non inscrits (ou véritables)

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

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

600 The Dome Tower
333 – 7 Avenue S.W.
Calgary (Alberta)
Canada T2P 2Z1

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.

Pour que chacune des questions soumise 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, faites consigner votre présence auprès du représentant de CIBC Mellon qui sera à l'endroit où il est indiqué *Registration* (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 au Canada et aux États-Unis) ou au 1-416-368-2502 (numéro à l'extérieur du Canada et des États-Unis).
- Reportez-vous à la rubrique « Remplir le formulaire de procuration – Actionnaires inscrits » pour obtenir de plus amples renseignements.

3. Par téléphone

- Appelez au 1-866-271-1207 (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis) à partir d'un téléphone à clavier et suivez les instructions vocales.
- Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle à 13 chiffres qui figure au verso de votre formulaire de procuration.

TÉLÉPHONE

1-866-580-7145 (numéro sans frais en Amérique du Nord)
1-416-643-5990 (appels de l'extérieur de l'Amérique du Nord)

TÉLÉCOPIEUR

1-416-643-5501

INTERNET

www.cibcmellon.com

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.eproxyvoting.com/encana et suivez les instructions à l'écran.
- Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle à 13 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. 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, elle devrait faire consigner sa présence auprès d'un représentant de CIBC Mellon à l'endroit où il est indiqué *Registration* (Inscription).
- Reportez-vous à la rubrique « Renseignements concernant l'exercice du droit de vote – Remplir le formulaire de procuration » pour obtenir plus de renseignements.

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.

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 18 avril 2011 ou, dans le cas d'une reprise de l'assemblée en cas d'ajournement, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des congés fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée après un ajournement.

Lorsque vous signez le formulaire de procuration, vous autorisez les personnes désignées David P. O'Brien et Randall K. Eresman, 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 en votre nom à l'assemblée selon vos directives. Les droits de vote afférents aux actions ordinaires représentées par un formulaire de procuration seront exercés ou ne seront pas exercés, 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 :**

- **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.**

Votre fondé de pouvoir exercera également 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 indiquées dans la présente circulaire d'information 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 quelqu'un d'autre. **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 1-800-503-9439 (sans frais en Amérique du Nord) ou en adressant un courriel à inquiries@phoenixadvisorypartners.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 celle du formulaire de procuration que vous modifiez 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 18 avril 2011 ou, dans le cas d'une reprise de l'assemblée en cas d'ajournement, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des congés fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée après un ajournement;
- en votant encore une fois par téléphone ou par Internet avant 14 h (heure de Calgary) le 18 avril 2011 ou, dans le cas d'une reprise de l'assemblée en cas d'ajournement, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des congés fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée après un ajournement.

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

- en votant en personne à l'assemblée;
- 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 18 avril 2011 ou, dans le cas d'une reprise de l'assemblée en cas d'ajournement, le jour ouvrable précédant immédiatement le jour de la reprise de l'assemblée après un ajournement;
- en donnant un avis de révocation rédigé par vous ou votre mandataire autorisé au président de l'assemblée le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci après un ajournement, mais avant qu'elle ne débute;
- de toute autre façon autorisée par la loi.

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 (ou véritables). **C'est pourquoi, 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.** 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 que vous avez 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 envoyées suffisamment d'avance (au moins un jour ouvrable avant le 18 avril 2011) pour permettre à CIBC Mellon de les recevoir d'ici 14 h (heure de Calgary) le 18 avril 2011 ou, dans le cas d'une reprise de l'assemblée en cas d'ajournement, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des congés fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée après un ajournement.
- Avant l'assemblée, les fondés de pouvoir devraient faire consigner leur présence auprès du représentant de CIBC Mellon à l'endroit où il est indiqué *Registration* (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 qui vous permettra de donner vos directives de vote par téléphone, par Internet ou par la poste. Si vous souhaitez donner vos directives de vote sur Internet, allez sur le site www.proxyvote.com et suivez les instructions à l'écran. Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle à 12 chiffres, que vous trouverez sur votre formulaire de directives de vote.
- Ou encore, vous pouvez recevoir de votre intermédiaire un formulaire de directives de vote :
 - qui doit être rempli et retourné de la façon indiquée dans les directives fournies;
 - qui a été autorisé au préalable par votre prête-nom et sur lequel est indiqué le nombre d'actions ordinaires dont les droits de vote connexes doivent être exercés, que vous devez remplir, dater, signer et retourner à CIBC Mellon par la poste ou par télécopieur.

Modification de votre vote – actionnaires non inscrits (ou véritables)

Vous pouvez modifier vos directives de vote données à un intermédiaire en avisant ce dernier conformément à ses directives.

COMMENT LES VOTES SONT COMPTÉS

Chaque actionnaire a droit à une voix pour chaque action ordinaire qu'il détenait au 8 mars 2011 quant à toutes les questions dont l'assemblée devrait être saisie. Au 28 février 2011, 736 325 659 actions ordinaires étaient émises et en circulation.

CIBC Mellon fait le décompte des voix et les totalise. Elle le fait en toute indépendance par rapport à Encana pour s'assurer que le vote de chacun des actionnaires est 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 2011, à la connaissance du conseil d'administration et des dirigeants d'Encana, aucune personne physique ou morale n'était propriétaire véritable, directement ou indirectement, d'actions ordinaires comportant plus de 10 pour cent des droits de vote afférents aux actions ordinaires ni n'exerçait, directement ou indirectement, un contrôle ou une emprise sur de telles actions ordinaires.

BUTS DE L'ASSEMBLÉE

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés d'Encana pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010 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 2010 qui est transmis par la poste aux actionnaires inscrits et aux actionnaires non inscrits (ou véritables) qui ont demandé à le recevoir. Vous trouverez également le rapport annuel de 2010 sur notre site Web à l'adresse www.encana.com.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Selon les statuts d'Encana, le conseil est formé d'un minimum de 8 et d'un maximum de 17 administrateurs. Il y a actuellement 11 administrateurs. Le conseil d'administration d'Encana (le « conseil » ou le « conseil d'administration ») a fixé à 11 le nombre d'administrateurs devant être élus à l'assemblée. À l'assemblée, les actionnaires seront priés d'élire à titre d'administrateurs les 11 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. Tous les candidats proposés ont été dûment élus aux postes d'administrateurs d'Encana à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires qui s'est tenue le 21 avril 2010 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 la démission et fera une recommandation au conseil. Le conseil, en l'absence de circonstances particulières, acceptera la démission tout en s'assurant d'une transition ordonnée. L'administrateur ne participera plus 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 90 jours suivant la réception de l'avis de démission. 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 2010, 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 de titres d'Encana que chaque candidat détient, directement ou indirectement, ou sur lesquels il exerce une emprise ou un contrôle, directement ou indirectement, et le nombre d'unités d'actions différées qu'il détenait au 28 février 2011 et au 28 février 2010.

Peter A. Dea



Denver (Colorado) É.-U.
Âge : 57
Administrateur depuis 2010
Indépendant

M. Dea compte 29 ans d'expérience en matière d'exploration et de 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 de 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 College)
- 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
- Intronisé au Rocky Mountain Oil & Gas Hall of Fame en 2009
- Géologue accrédité

Membre du conseil et de comités en 2010	Total des présences en 2010		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur en \$ US) ⁽³⁾
			Année	Actions ordinaires ⁽¹⁾	UAD ⁽²⁾	Total des actions ordinaires/UAD ^(1,2)	
Conseil d'administration	3 de 4	75 %	2011	135	20 200	20 335	30 000 actions/UAD
Comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité	1 de 1	100 %	2010	135	s.o.	135	(1 028 826 \$)
Comité des réserves	2 de 3	67 %					

Randall K. Eresman



Calgary (Alberta) Canada
 Âge : 52
 Administrateur depuis 2006
 Non indépendant

M. Eresman compte une grande expérience du secteur pétrolier et du gaz naturel et en commerce international dont il fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana.

M. Eresman est président et chef de la direction d'Encana depuis le 1^{er} janvier 2006. Lors de la fusion d'Alberta Energy Company Ltd. et de PanCanadian Energy Corporation en 2002, M. Eresman a été nommé vice-président directeur responsable de la division des activités terrestres en Amérique du Nord de la société et, en décembre 2002, il a été nommé chef de l'exploitation d'Encana. Il s'est joint à Alberta Energy Company Ltd. en 1980 et a joué des rôles majeurs dans les domaines de l'exploration et de la production de pétrole et de gaz naturel, ainsi que dans l'expansion de l'installation de stockage de gaz d'AECO. Il a été nommé vice-président d'AEC Oil & Gas, division d'Alberta Energy Company Ltd., en 1996 et président d'AEC Oil & Gas Partnership en 1999.

Domaines de compétence

- Énergie, pétrole et gaz naturel

Études

- Études techniques (Northern Alberta Institute of Technology)
- Bachelier ès sciences en génie pétrolier (University of Wyoming)

Prix et réalisations

- Ingénieur

Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Membre, Conseil canadien des chefs d'entreprise
- Membre, America's National Gas Alliance (ANGA)
- Membre, National Petroleum Council
- Membre, Société du pétrole

Membre du conseil en 2010	Total des présences en 2010 ⁽⁴⁾		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur en \$ US) ⁽³⁾
			Année	Actions ordinaires ^(1,5)	UAD ^(2,6)	Total des actions ordinaires/UAD ^(1,2,5,6)	
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	2011	90 959	214 748	305 707	30 000 actions/UAD (1 028 826 \$)
			2010	88 523	165 231	253 754	

Claire S. Farley



Houston (Texas) É.-U.
 Âge : 52
 Administratrice depuis 2008
 Indépendante

M^{me} Farley compte 30 ans d'expertise de l'exploration et du développement du pétrole et du gaz et en matière de conseils dont elle fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana.

M^{me} Farley est cofondatrice de RPM Energy LLC (société fermée d'exploration et de développement du pétrole et du gaz) créée en septembre 2010 et est également administratrice de FMC Technologies, Inc. (société mondiale de matériel et de services pétroliers et gaziers dotée d'une capitalisation boursière d'environ 10,6 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^{me} 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 désinvestissements dans le domaine du pétrole et du gaz

Études

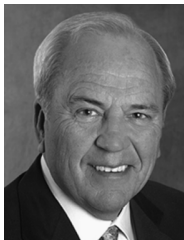
- Baccalauréat ès sciences en géologie (Emory University)

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

- FMC Technologies, Inc.

Membre du conseil et de comités en 2010	Total des présences en 2010		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur en \$ US) ⁽³⁾
			Année	Actions ordinaires ⁽¹⁾	UAD ⁽²⁾	Total des actions ordinaires/UAD ^(1,2)	
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	2011	0	40 856	40 856	30 000 actions/UAD (1 028 826 \$)
Comité d'audit	2 de 2	100 %	2010	0	30 056	30 056	
Comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité	3 de 3	100 %					
Comité des candidatures et de gouvernance	3 de 3	100 %					
Comité des réserves — présidente	5 de 5	100 %					

Fred J. Fowler



Houston (Texas) É.-U.
 Âge : 64
 Administrateur depuis 2010
 Indépendant

M. Fowler compte une vaste expérience dans les domaines 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 administrateur de sociétés. Il est président du conseil d'administration de Spectra Energy Partners, LP (entité ouverte dotée d'une capitalisation boursière d'environ 2,6 milliards de dollars américains) depuis octobre 2008. 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. À 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
- Services publics

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

Membre du conseil et de comités en 2010	Total des présences en 2010		Titres détenus			Minimum requis (équivalent de valeur en \$ US) ⁽³⁾	
			Année	Actions ordinaires ⁽¹⁾	UAD ⁽²⁾		Total des actions ordinaires/UAD ^(1,2)
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	2011	1 000	20 266	21 266	30 000 actions/UAD
Comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité	3 de 3	100 %	2010	1 000	10 000	11 000	(1 028 826 \$)
Comité des ressources humaines et de la rémunération	3 de 3	100 %					

Barry W. Harrison



Calgary (Alberta) Canada
 Âge : 70
 Administrateur depuis 1996
 Indépendant

M. Harrison compte de nombreuses années d'expérience en matière d'énergie et d'affaires juridiques dont il fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana.

M. Harrison est administrateur de sociétés et homme d'affaires indépendant. Il est président du conseil et administrateur de La Compagnie Mutuelle d'Assurance Wawanese (société canadienne d'assurance de biens et de dommages) et des sociétés apparentées à cette dernière, dont la Compagnie Mutuelle d'Assurance-Vie Wawanese et sa filiale aux États-Unis, Wawanese General Insurance Company, qui exerce ses activités en Californie et en Oregon. Il est également administrateur et président de Yokara Management Inc. (société de placement fermée). Au cours des dix dernières années, il a été président du conseil, administrateur ou président de plusieurs sociétés pétrolières et gazières petites ou intermédiaires exerçant leurs activités au Canada, aux États-Unis et en Russie.

Domaines de compétence

- Énergie, pétrole et gaz naturel
- Droit (champs de pratique : droit de l'énergie, des valeurs mobilières et des finances d'entreprise)

Études

- Baccalauréat en administration des affaires et des services bancaires (Colorado College)
- Bachelier en droit (University of British Columbia)

Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Membre du conseil consultatif du doyen de la faculté de médecine de la University of Calgary

Membre du conseil et de comités en 2010	Total des présences en 2010		Titres détenus			Minimum requis (équivalent de valeur en \$ US) ⁽³⁾	
			Année	Actions ordinaires ⁽¹⁾	UAD ⁽²⁾		Total des actions ordinaires/UAD ^(1,2)
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	2011	6 434	101 160	107 594	30 000 actions/UAD
Comité d'audit	5 de 5	100 %	2010	6 434	88 796	95 230	(1 028 826 \$)
Comité des ressources humaines et de la rémunération — président	5 de 5	100 %					
Comité des candidatures et de gouvernance	5 de 5	100 %					

Suzanne P. Nimocks



Houston (Texas) É.-U.
Âge : 51
Administratrice depuis 2010
Indépendante

M^{me} Nimocks fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana de son expertise en stratégie et en gestion des risques dans le secteur de l'énergie.

M^{me} Nimocks est administratrice de sociétés. Elle est administratrice de Rowan Companies, Inc. (société ouverte internationale de services de forage à forfait dotée d'une capitalisation boursière d'environ 4,4 milliards de dollars américains) et est également administratrice d'ArcelorMittal (principale société ouverte mondiale de fabrication d'acier). 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

- Entreprise de l'énergie internationale
- 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'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- Rowan Companies, Inc.
- ArcelorMittal

Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Fiduciaire, St. John's School (Houston)

Membre du conseil et de comités en 2010	Total des présences en 2010		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur en \$ US) ⁽³⁾
			Année	Actions ordinaires ⁽¹⁾	UAD ⁽²⁾	Total des actions ordinaires/UAD ^(1,2)	
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	2011	0	20 266	20 266	30 000 actions/UAD (1 028 826 \$)
Comité d'audit	5 de 5	100 %	2010	0	10 000	10 000	
Comité des ressources humaines et de la rémunération	3 de 3	100 %					

David P. O'Brien, O.C.



Calgary (Alberta) Canada
Âge : 69
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 de Molson Coors Brewing Company (société de brasserie mondiale dotée d'une capitalisation boursière d'environ 8,0 milliards de dollars américains), de TransCanada Corporation (société de services dans le domaine de l'énergie et des pipelines dotée d'une capitalisation boursière d'environ 26,2 milliards de dollars canadiens) et d'Enerplus Corporation (société d'énergie ouverte dotée d'une capitalisation boursière d'environ 5,7 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
- Focus Energy Trust
- Inco Limitée
- Molson Coors Brewing Company
- Banque Royale du Canada
- TransCanada Corporation

Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Membre, Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation du Canada

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 2010	Total des présences en 2010 ⁽⁷⁾		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur en \$ US) ⁽³⁾
			Année	Actions ordinaires ⁽¹⁾	UAD ⁽²⁾	Total des actions ordinaires/UAD ^(1,2)	
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	2011	35 722	120 732	156 454	30 000 actions/UAD (1 028 826 \$)
Comité des candidatures et de gouvernance — président	5 de 5	100 %	2010	35 722	105 375	141 097	

Jane L. Peverett



West Vancouver
(Colombie-Britannique) Canada
Âge : 52
Administratrice depuis 2003
Indépendante

M^{me} Peverett fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana de son expérience comme chef de la direction d'entreprises de services publics de gaz et d'électricité.

M^{me} Peverett est 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^{me} 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 administrateur des affaires (Queen's University)
- Comptable en management accréditée
- Programme de perfectionnement des administrateurs de l'Institut des administrateurs de sociétés

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

- Banque Canadienne Impériale de Commerce
- Northwest Natural Gas Company

Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Administratrice, Centraide de Vancouver

Prix et réalisations

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

Membre du conseil et de comités en 2010	Total des présences en 2010		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur en \$ US) ⁽³⁾
			Année	Actions ordinaires ⁽¹⁾	UAD ⁽²⁾	Total des actions ordinaires/UAD ^(1,2)	
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	2011	0	94 581	94 581	30 000 actions/UAD (1 028 826 \$)
Comité d'audit — présidente	5 de 5	100 %	2010	0	82 387	82 387	
Comité des candidatures et de gouvernance	5 de 5	100 %					
Comité des réserves	5 de 5	100 %					

Allan P. Sawin



Edmonton (Alberta) Canada
Âge : 55
Administrateur depuis 2007
Indépendant

M. Sawin fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana de ses compétences en gestion financière et de sa connaissance du secteur de l'énergie.

M. Sawin est président de Bear Investments Inc. (société fermée de placement). De 1990 jusqu'à sa vente à CCS Income Trust en mai 2006, il a été président, administrateur et copropriétaire de Grizzly Well Servicing Inc. et de sociétés apparentées (sociétés fermées de services de champs pétrolifères exploitant des appareils de forage et d'entretien dans l'Ouest canadien). Il est également administrateur d'un certain nombre de sociétés fermées.

Domaines de compétence

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

Études

- Baccalauréat en commerce (University of Alberta)
- Comptable agréé

Prix et réalisations

- Fellow des comptables agréés

Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Administrateur et trésorier du Club de football des Eskimos d'Edmonton

Membre du conseil et de comités en 2010	Total des présences en 2010		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur en \$US) ⁽³⁾
			Année	Actions ordinaires ⁽¹⁾	UAD ⁽²⁾	Total des actions ordinaires/UAD ^(1,2)	
Conseil d'administration	6 de 7	86 %	2011	10 054	57 189	67 243	30 000 actions/UAD (1 028 826 \$)
Comité d'audit	5 de 5	100 %	2010	10 054	44 050	54 104	
Comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité	2 de 2	100 %					
Comité des ressources humaines et de la rémunération	5 de 5	100 %					

Bruce G. Waterman



Calgary (Alberta) Canada
 Âge : 60
 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 vice-président principal, finances et chef des finances d'Agrium Inc. (société ouverte d'approvisionnement agricole dotée d'une capitalisation boursière d'environ 14 milliards de dollars canadiens) depuis avril 2000. Il a été vice-président et chef des finances de la Société d'énergie Talisman Inc. (société ouverte pétrolière et gazière) de janvier 1996 à avril 2000. M. Waterman 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 et en comptabilité.

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
- Membre du comité de sélection du directeur financier canadien de l'année^{MC} du Canada

Prix et réalisations

- Prix du directeur financier canadien de l'année^{MC} en 2008
- Fellow des comptables agréés

Membre du conseil et de comités en 2010	Total des présences en 2010		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur en \$ US) ⁽³⁾
			Année	Actions ordinaires ⁽¹⁾	UAD ⁽²⁾	Total des actions ordinaires/UAD ^(1,2)	
Conseil d'administration	4 de 4	100 %	2011	10 000	20 200	30 200	30 000 actions/UAD
Comité d'audit	3 de 3	100 %	2010	10 000	s.o.	10 000	(1 028 826 \$)
Comité des ressources humaines et de la rémunération	3 de 3	100 %					

Clayton H. Woitas



Calgary (Alberta) Canada
 Âge : 61
 Administrateur depuis 2008
 Indépendant

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 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 816 millions de dollars canadiens) et d'Enerplus Corporation (société d'énergie ouverte dotée d'une capitalisation boursière estimée à environ 5,7 milliards de dollars américains). 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

Études

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

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

- NuVista Energy Ltd.
- Enerplus Corporation

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 2010	Total des présences en 2010		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur en \$ US) ⁽³⁾
			Année	Actions ordinaires ⁽¹⁾	UAD ⁽²⁾	Total des actions ordinaires/UAD ^(1,2)	
Conseil d'administration	7 de 7	100 %	2011	80 000	40 909	120 909	30 000 actions/UAD
Comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité	3 de 3	100 %	2010	40 000	30 107	70 107	(1 028 826 \$)
Comité des ressources humaines et de la rémunération	2 de 2	100 %					
Comité des réserves	5 de 5	100 %					

- 1) Les renseignements se rapportant aux actions ordinaires ont été donnés par chaque candidat en date du 28 février 2011 et du 28 février 2010.
- 2) Les renseignements se rapportant aux unités d'actions différées (« UAD ») que détiennent les administrateurs sont en date du 28 février 2011 et du 28 février 2010. Pour obtenir un complément d'information au sujet des UAD que détiennent les administrateurs, reportez-vous à la rubrique « Rémunération des administrateurs ».
- 3) Les lignes directrices sur l'actionnariat à l'intention des administrateurs d'Encana obligent chacun d'eux, au plus tard le 1^{er} janvier 2008 ou cinq ans après 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, en termes d'actions ordinaires ou d'UAD, 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/d'UAD en dollars américains au 31 décembre 2010 calculée de la façon indiquée à la note 2 sous le tableau de la rémunération des administrateurs à la page 12.
- 4) À titre de dirigeant d'Encana et d'administrateur non indépendant, M. Eresman n'est membre d'aucun des comités du conseil.
- 5) Reportez-vous à la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction » pour un complément d'information au sujet des attributions d'options d'achat d'actions ordinaires attribuées à M. Eresman à titre de dirigeant d'Encana.
- 6) Une partie des UAD que détient M. Eresman ont été attribuées le 18 décembre 2002 au moyen d'une attribution individuelle d'UAD dans le cadre du plan d'unités d'actions différées à l'intention des employés (le « plan UAD ») qui ont été acquises en parts égales les 17 avril 2003, 2004 et 2005. Une autre partie des UAD ont été émises dans le cadre du plan UAD à la conversion de 50 pour cent de la prime de haut rendement de 2008 de M. Eresman en UAD. Pour un complément d'information concernant le plan UAD, reportez-vous à la rubrique « Analyse de la rémunération — Ententes en matière de rémunération différée ».
- 7) En plus d'être membre du comité des candidatures et de gouvernance, 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.

Pour obtenir des renseignements sur les interdictions d'opération sur valeurs, 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 17 février 2011, qui est intégrée par renvoi dans la présente circulaire d'information.

En date du 28 février 2011, le nombre d'actions ordinaires dont les administrateurs et les membres de la haute direction d'Encana étaient propriétaires véritables, 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 38,8 millions d'actions ordinaires, ce qui représente environ 5,0 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 868 513 unités d'actions différées.

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 sont convertis en dollars américains avant d'être inclus dans la présente rubrique au taux de change de 1,00 \$ CA = 0,9711 \$ US, soit le taux de change moyen de dollars canadiens en dollars américains au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010 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 de la rémunération des administrateurs.

Au cours de 2010, la structure de la rémunération en espèces versée à nos administrateurs qui ne sont pas des salariés était la suivante :

Provision sur rémunération annuelle (acquittée en versements trimestriels et calculée en proportion pour les mandats partiels)	29 133 \$
Provision sur rémunération annuelle du président du conseil (acquittée en versements trimestriels)	242 775 \$
Honoraires du président d'un comité (acquittés en versements trimestriels)	7 283,25 \$
Honoraires supplémentaires du président du comité d'audit* (acquittés en versements trimestriels)	7 283,25 \$
Jetons de présence (pour la participation en personne ou par téléphone)	1 456,65 \$ pour les réunions du conseil 1 456,65 \$ pour les réunions des comités

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

Pour chaque réunion du conseil ou d'un comité pour laquelle un administrateur a dû se déplacer 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.

Notre chef de la direction, M. Eresman, n'a reçu aucune rémunération pour sa fonction d'administrateur d'Encana.

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

Nous avons un plan d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs d'Encana (le « plan UAD des administrateurs »). Depuis le 1^{er} janvier 2010, tous les administrateurs, sauf notre chef de la direction, M. Eresman, reçoivent une attribution annuelle de 10 000 UAD le 1^{er} janvier de chaque année. Les administrateurs récemment nommés ou élus reçoivent leur attribution initiale d'UAD lorsqu'ils commencent à siéger au conseil. 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 sont disponibles lorsqu'un administrateur cesse d'être administrateur d'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

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant résume la rémunération annuelle de nos administrateurs pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010.

Nom	Honoraires gagnés ⁽¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions ⁽²⁾ (\$)	Autre rémunération ⁽³⁾ (\$)	Total (\$)
Peter A. Dea	28 989	342 942	1 629	373 560
Claire S. Farley	64 093	342 942	6 095	413 129
Fred J. Fowler	45 561	342 942	5 999	394 502
Barry W. Harrison	68 463	342 942	3 181	414 586
Suzanne P. Nimocks	50 983	342 942	5 999	399 924
David P. O'Brien, O.C.	317 064 ⁽⁴⁾	342 942	1 725	661 731
Jane L. Peverett	74 289	342 942	3 181	420 413
Allan P. Sawin	55 353 ⁽⁴⁾	342 942	3 181	401 476
Bruce G. Waterman	34 816	342 942	3 086	380 843
Clayton H. Woitas	59 723	342 942	3 181	405 846

Notes :

- 1) 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.
- 2) Nous attribuons 10 000 UAD à nos administrateurs le 1^{er} janvier de chaque année (ou, dans le cas de nos nouveaux administrateurs, dès qu'ils se joignent au conseil). Nous avons calculé une juste valeur marchande indicative pour chaque attribution de 10 000 UAD d'un montant de 341 100 \$ en utilisant le cours de clôture d'une action ordinaire à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2009 de 34,11 \$ et avons converti ces montants en dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2010 de 1,00 \$ CA = 1,0054 \$ US pour un montant total de 342 942 \$. Cette valeur représente également le montant des attributions fondées sur des actions qui ont été acquises en 2010 par nos administrateurs.
- 3) Représente les frais de déplacement versés aux administrateurs, le cas échéant, et la valeur de la garantie d'assurance offerte.
- 4) 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 huit 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 deux exercices 2010 et 2009.

	2010	2009
	(en milliers de dollars canadiens)	
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	3 243	3 963
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	252	1 076
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	600	569
Autres honoraires ⁽⁴⁾	15	5
TOTAL	4 110	5 613

- 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 2010 et 2009, les services de cette catégorie comprenaient l'audit et les examens des états financiers consolidés détachés et documents connexes de Cenovus Energy Inc., des examens à l'égard des acquisitions et des désinvestissements, la recherche à l'égard de questions comptables et de questions liées à l'audit, l'examen de l'information sur les réserves et l'examen du rapport sur la responsabilité d'entreprise.

- 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 2010 et 2009, 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 2010 et 2009, 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 et à un ensemble de documents de travail utilisés par le groupe d'audit interne d'Encana.

Encana ne s'est pas prévalu de la dispense de *minimus* 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 2009 ni en 2010.

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, le 10 février 2010, le conseil a convenu d'inclure à la réunion un vote consultatif à caractère non obligatoire approuvant la politique de la société à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction (« droit de regard sur la rémunération »). Le conseil reconnaît que les actionnaires devraient avoir l'occasion de comprendre entièrement 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.

Le conseil d'administration recommande à l'unanimité que les actionnaires votent en faveur du vote consultatif à caractère non obligatoire suivant indiqué 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 acceptent la politique sur la rémunération de la haute direction qui est décrite aux rubriques « Déclaration de la rémunération de la haute direction – Analyse de la rémunération » de la circulaire d'information datée du 28 février 2011 et remise avant l'assemblée annuelle des actionnaires de 2011. »

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 son approche 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.

DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Aux actionnaires :

Nous donnons aux actionnaires les renseignements suivants afin de leur permettre de comprendre les principes et pratiques qui constituent le fondement de notre politique sur la rémunération de la haute direction. Au nom du conseil d'administration, nous souhaitons partager avec vous le survol suivant de notre philosophie de rémunération, des éléments de notre programme de rémunération, de l'approche d'ensemble du conseil à l'égard de la rémunération de la haute direction, ainsi que de certaines décisions concernant la rémunération qui ont été prises en 2010. Nous croyons que notre philosophie de rémunération, qui consiste à récompenser le rendement manifeste tout en y intégrant de judicieux principes de gestion des risques, est conforme aux objectifs stratégiques d'Encana et aux intérêts de nos actionnaires.

Notre politique sur la rémunération de la haute direction

Notre programme de rémunération est conçu pour récompenser le rendement qui favorise l'atteinte de nos objectifs commerciaux stratégiques qui mettent l'accent sur l'obtention d'une croissance durable et d'une valeur accrue pour nos actionnaires à court et à long termes. Notre programme intègre également de sains principes de gestion des risques qui sont conformes au modèle de gestion d'Encana. Pour établir ce lien, nous rémunérons les membres de notre haute direction en fonction de leur apport personnel et de leur rendement organisationnel manifeste. Notre programme est conçu pour rémunérer les membres de notre haute direction i) à un niveau concurrentiel avec celui de notre groupe d'homologues déterminé en matière de rémunération; ii) pour recruter, motiver et conserver des dirigeants d'expérience et dévoués à l'entreprise et iii) d'une façon qui permet aux membres de notre haute direction de se concentrer sur la gestion efficace de nos activités, de nos finances et de nos actifs.

Dans l'ensemble, notre approche se fonde sur notre philosophie de rémunération qui comporte quatre principes fondamentaux :

- notre rémunération est concurrentielle et axée sur les résultats;
- notre but consiste à être l'employeur privilégié dans chaque région où nous exerçons nos activités et où nous livrons concurrence pour attirer les meilleurs éléments;
- notre structure de rémunération intègre des facteurs de différenciation de la paie qui sont clairs et fondés sur le rendement personnel, le rendement de l'équipe et le rendement de la société;
- notre rémunération totale est conçue en vue de recruter et de fidéliser les meilleurs éléments et de récompenser une conduite conforme à nos valeurs fondamentales.

Conformément à cette philosophie, nous situons la rémunération des membres de notre haute direction dans la médiane de nos sociétés de comparaison tout en gardant la capacité d'offrir une rémunération supérieure dans le cas d'un rendement accru. Afin de contrôler les liens entre notre paie et le rendement, une analyse détaillée des « facteurs de tension » (tant prospective que rétrospective) est effectuée à l'égard de nos recommandations quant à la rémunération de la haute direction pour nous assurer que nous comprenons l'incidence éventuelle de divers scénarios d'exploitation et des cours des actions sur ces recommandations au cours d'une période de trois ans.

Éléments de la rémunération de notre haute direction

Notre programme de rémunération de la haute direction comprend un salaire de base annuel, des attributions incitatives à court terme fondées sur le rendement, des attributions incitatives à long terme fondées sur le rendement et assorties d'un délai d'acquisition, ainsi que d'autres avantages accessoires comparables à ceux de nos sociétés de comparaison. Ces éléments de la rémunération sont décrits en détail à compter de la page 20.

Une importante partie de notre programme de rémunération de la haute direction se compose d'éléments de rémunération fondés sur le rendement. Plus particulièrement, au cours de 2010, environ 85 pour cent de la rémunération de notre président et chef de la direction et 76 pour cent de la rémunération de nos membres de la haute direction visés se composaient d'éléments fondés sur le rendement ou « à risque ». Dans le cas de ces éléments, l'admissibilité à la rémunération se fonde sur l'atteinte de mesures clés, rajustées en fonction du risque, du rendement de notre société évalué au cours de diverses périodes. Nous croyons que l'accent que nous mettons sur ce point incite fortement les membres de notre haute direction à surpasser les attentes personnelles et à stimuler le rendement de la société dans son ensemble, lequel accent s'inscrit toutefois dans une structure de rémunération qui tient compte d'une gestion prudente des risques.

Processus de prise de décision en matière de rémunération

Notre programme de rémunération de la haute direction est supervisé par le comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil. Le comité, qui se compose entièrement d'administrateurs indépendants, aide le conseil en s'assurant que notre programme et nos pratiques de rémunération cadrent avec notre philosophie de rémunération et l'atteinte de la stratégie commerciale d'ensemble d'Encana. En ce qui concerne les éléments fondés sur le rendement de nos programmes de rémunération, le comité des ressources humaines et de la rémunération examine et recommande au conseil : i) la nature et la conception de nos régimes de rémunération incitatifs; ii) le rendement obtenu relativement à ces programmes et iii) l'admissibilité à des versements en fonction de l'atteinte de mesures du rendement déterminées.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération aide aussi le conseil en faisant des recommandations concernant la rémunération de notre président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction. Ce faisant, le comité tient compte d'un certain nombre de facteurs, dont : i) l'atteinte des objectifs de rendement; ii) les apports personnels importants au rendement d'ensemble d'Encana; iii) les considérations de maintien en poste et d'équité internes; et iv) les données concurrentielles sur le marché. En ce qui concerne les attributions incitatives sous forme de rémunération à court terme, le comité évalue également notre

rendement opérationnel financier et la réalisation d'initiatives stratégiques au cours de l'exercice précédent. Dans le cas de nos attributions à long terme fondées sur le rendement, nous évaluons notre rendement relativement à des seuils déterminés fondés sur le coefficient de renouvellement, une mesure clé du secteur qui mesure notre capacité à générer des flux de trésorerie liés à l'exploitation supérieurs aux coûts tout compris d'augmentation des réserves. Des renseignements complémentaires sur ces facteurs sont fournis aux pages 24 à 35.

Dans le cadre de ce processus de prise de décision, le comité des ressources humaines et de la rémunération reçoit des conseils d'experts-conseils en rémunération externes. Le comité examine également des analyses exhaustives de facteurs de tension difficiles afin d'exercer son jugement indépendant pour élaborer des recommandations de rémunération de la haute direction qui sont fournies au conseil d'administration en vue de son examen et de son approbation de celles-ci. Des renseignements plus détaillés concernant le rôle du comité des ressources humaines et de la rémunération et du conseil figurent aux pages 18 et 19.

Faits nouveaux en 2010

Le secteur nord-américain du gaz naturel a été témoin d'importants changements en 2010. Chez Encana, nous croyons que les sociétés qui peuvent obtenir les taux de croissance les plus élevés tout tant étant les producteurs affichant les coûts les plus faibles et les marges les plus élevées auront le plus de succès dans ce nouveau contexte. Étant donné l'importance du portefeuille de terrains et de ressources de la société et ses structures actuelles à faibles coûts, Encana a annoncé en 2010 une nouvelle stratégie en vue de devenir, parmi les grands producteurs de gaz naturel en Amérique du Nord, celui qui a la croissance la plus forte et les coûts les plus faibles. Pour mener à bien cette stratégie, Encana entend accélérer la croissance de sa production à partir de ses ressources de grande qualité à faibles coûts, conclure des placements dans des coentreprises et créer de la demande de gaz naturel, poursuivant ainsi ce qu'elle estime être la meilleure option de valeur pour ses actionnaires. Forts des nombreuses occasions qui s'offrent à nous, de notre approche rigoureuse et constante en matière d'immobilisations, de notre gestion des risques efficace et de nos améliorations constantes au chapitre de la technologie et, en particulier, de l'engagement, de la capacité d'innovation, des compétences et de l'ingéniosité de notre force de travail de grand talent en Amérique du Nord, nous croyons être en bonne position pour assurer notre succès.

Au soutien de cette stratégie, en 2010, le comité des ressources humaines et de la rémunération a entrepris un certain nombre d'initiatives conçues : i) pour harmoniser nos programmes et pratiques de rémunération avec notre nouveau statut de société de gaz naturel nord-américaine non diversifiée; ii) pour renforcer le lien entre la paie et le rendement et iii) pour recruter les travailleurs compétents et talentueux en Amérique du Nord dont nous aurons besoin pour atteindre nos objectifs stratégiques à long terme.

Certaines de ces initiatives, qui sont décrites plus en détail dans notre analyse de la rémunération, comprennent les suivantes :

- une évaluation poussée de notre groupe de comparaison de la rémunération, ce qui a entraîné l'approbation d'un nouveau groupe de ce type pour tenir compte de nos nouvelles priorités en matière de stratégie, de taille et de priorité accordée au gaz naturel en Amérique du Nord;
- l'instauration d'un plan d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance modifié aux termes duquel l'acquisition des unités est conditionnelle au respect de critères de rendement déterminés fondés sur le coefficient de renouvellement, le versement éventuel étant échelonné sur une période de trois ans après la date d'attribution et le versement (le cas échéant) étant soumis à un plafond;
- des modifications de nos lignes directrices sur l'actionnariat, qui ont à la fois augmenté les exigences de détention par nos membres de la haute direction et augmenté la portée des lignes directrices pour qu'elles visent certains vice-présidents désignés;
- les mises à jour du mandat écrit du comité des ressources humaines et de la rémunération, et notamment afin d'exiger, une fois qu'elles sont élaborées par le comité, que toutes les recommandations de rémunération directe totale concernant nos membres de la haute direction (et non seulement celles touchant notre président et chef de la direction) soient fournies à notre conseil plénier afin qu'il les examine et les approuve.

Outre ces initiatives, le comité des ressources humaines et de la rémunération a continué sa supervision et son évaluation de notre programme de rémunération de la haute direction en 2010 pour s'assurer qu'il cadre avec notre philosophie de la rémunération et avec l'atteinte de nos objectifs stratégiques, dans le respect de pratiques de rémunération exemplaires.

Gestion des risques

Notre programme de gestion des risques d'entreprise établit des politiques et des pratiques pour encourager les comportements qui sont conformes aux intérêts à long terme d'Encana et de nos actionnaires. Une gestion des risques efficace est un élément fondamental de toutes les activités d'Encana et se reflète dans tous les aspects de nos activités, l'élaboration de nos plans stratégiques, nos programmes d'immobilisations et nos priorités opérationnelles, notre processus de demande d'approbation de projet, nos rapports et analyses du rendement, ainsi que dans notre structure de rémunération.

Conformément à cette démarche et à nos efforts en vue de faire correspondre l'orientation du cadre global stratégique d'Encana avec les intérêts de nos actionnaires, nous supervisons également notre programme de rémunération dans une perspective de gestion des risques. Plus particulièrement, nous cherchons à garantir que notre programme de rémunération intègre diverses mesures rajustées en fonction du risque conçues pour atténuer toute mesure que nos employés, y compris les membres de notre haute direction, pourraient percevoir comme un encouragement à prendre des risques excessifs ou inutiles qui pourraient avoir une incidence défavorable importante sur Encana ou à être récompensés pour les avoir pris. Plus particulièrement, notre programme de

rémunération cherche à limiter et à atténuer les risques liés à la rémunération au moyen des caractéristiques suivantes de sa conception :

- établir un équilibre entre l'encouragement à atteindre des objectifs à court terme (au moyen de notre programme incitatif annuel) et des objectifs de rendement à long terme, y compris la création d'une croissance et d'une valeur pour les actionnaires qui soient durables (au moyen de nos diverses attributions incitatives à long terme);
- la pondération relative de nos divers programmes incitatifs (en termes de pourcentage de la rémunération directe totale), ainsi que la pondération des paramètres intégrés dans les attributions elles-mêmes;
- l'utilisation d'une feuille de pointage équilibrée (dans le cadre de notre programme incitatif à court terme annuel) qui, par l'utilisation de diverses mesures de rendement de l'entreprise, élimine le recours à un facteur individuel ou à un nombre limité de facteurs pour établir la rémunération incitative à court terme de nos membres de la haute direction;
- l'utilisation d'un versement maximal à l'égard de nos membres de la haute direction, tant dans le cadre de notre programme incitatif à court terme que de notre attribution d'unités d'actions en fonction de la performance de 2010 aux termes de laquelle, sous réserve de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire par le comité des ressources humaines et de la rémunération, le versement maximal aux termes du programme est plafonné;
- le recours à une politique d'attributions incitatives à long terme dans une perspective de portefeuille qui, par l'intégration de facteurs d'admissibilité en fonction du rendement et d'un délai d'acquisition, diversifie les scénarios de récompense éventuels et encourage l'atteinte de critères de rendement définis tout en augmentant la valeur pouvant revenir aux actionnaires;
- l'ajout, en 2010, d'un élément différé de nos attributions incitatives à long terme prévu par notre plan d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance aux termes duquel l'acquisition (lorsque les critères de performance ont été atteints) est reportée pour une période de trois ans après la date d'attribution.

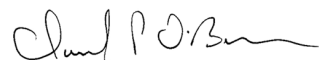
Rendement et rémunération de la haute direction en 2010

En 2010, Encana a obtenu un rendement opérationnel et financier solide en dépit d'un contexte persistant de faibles prix du gaz naturel et de pressions continues sur les coûts d'approvisionnement. Sous la direction de notre président et chef de la direction, Randall K. Eresman, Encana a généré des flux de trésorerie de 4,4 milliards de dollars, soit de 6,00 \$ par action, inspirés par une solide croissance de la production et a réalisé des gains de couverture de 808 millions de dollars après impôts. La production totale de 2010 a augmenté de 12 pour cent par action pour s'établir à 3,3 milliards de pieds cubes équivalents par jour (Gpi³e/j), alors que le total des réserves prouvées a augmenté de 12 pour cent pour atteindre 14,3 billions de pieds cubes équivalents (Tpi³e) de gaz naturel. Compte tenu de ces résultats et des aspects supplémentaires dont il est question aux pages 24 à 27, le conseil a reconnu que M. Eresman avait obtenu un rendement supérieur et fait preuve d'un leadership stratégique à l'avantage d'Encana en 2010, dans un contexte caractérisé par des conditions externes difficiles.

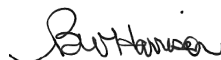
Plus particulièrement, M. Eresman a été reconnu pour sa gestion efficace d'Encana qui, en 2010, a connu une croissance de la production et des réserves se situant dans les deux chiffres, a réduit les coûts opérationnels et a atteint ses cibles des flux de trésorerie tout en maintenant le cap sur la rigueur en matière de gestion des risques, de l'utilisation efficace des capitaux de tiers et de la recherche permanente de structures de coûts inférieurs pour soutenir l'atteinte de nos objectifs stratégiques. La rémunération directe totale de M. Eresman à l'égard de l'exercice 2010 (composée du salaire de base annuel, de l'attribution incitative annuelle et de la valeur de l'attribution incitative à long terme) a été de 9 373 876 \$ US. Les détails concernant les décisions en matière de rémunération de 2010 prises à l'égard de notre président et chef de la direction, M. Eresman, et deux autres de nos membres de la haute direction visés sont fournis à compter de la page 22.

Vote consultatif des actionnaires sur la rémunération de la haute direction

Cette année, les actionnaires d'Encana auront l'occasion de faire part au conseil de leurs commentaires sur notre politique en matière de rémunération de la haute direction par la tenue d'un vote consultatif à caractère non obligatoire des actionnaires. Nous sommes heureux de donner cette occasion aux actionnaires en 2011. Nous croyons que notre approche cadre avec nos objectifs stratégiques, qu'elle est conforme à nos pratiques exemplaires de rémunération et qu'elle tient compte de notre philosophie qui consiste à promouvoir de façon responsable et équilibrée une croissance soutenue en vue de créer une valeur pour les actionnaires à court et à long termes.



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



Barry W. Harrison
Président, Comité des ressources humaines et de la rémunération

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

Introduction

La présente analyse de la rémunération décrit les programmes et pratiques de rémunération applicables aux membres de la haute direction d'Encana, y compris la philosophie et les processus aux termes desquels les décisions concernant la rémunération sont prises par notre comité des ressources humaines et de la rémunération (le « comité RHR ») et notre conseil d'administration.

Puisque nous sommes tenus de déclarer tous les montants figurant dans la présente analyse de la rémunération dans la monnaie que nous utilisons pour la communication de notre information financière, soit le dollar américain, nous avons converti les montants versés initialement en dollars canadiens en dollars américains en utilisant un taux de change de 1,00 \$ CA = 0,9711 \$ US, à moins d'indication contraire. Ce chiffre représente le taux de change moyen pour convertir des dollars canadiens en dollars américains du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010 en fonction du cours acheteur à midi publié par la Banque du Canada.

La nouvelle Encana

À titre de chef de file de la production de gaz naturel à forte croissance et à faibles coûts, Encana soutient le portefeuille énergétique d'Amérique du Nord en fournissant une ressource propre, économique et abondante pour les générations futures. En 2010, nous avons mis un accent accru sur ce que nous faisons le mieux : l'exploration, le développement et la production responsables de gaz naturel dans des zones de ressources les plus prometteuses de l'Amérique du Nord.

Notre important portefeuille diversifié d'actifs à faibles coûts, de position foncière importante et de grandes ressources et une structure à faibles coûts sont des aspects fondamentaux pour être en mesure de demeurer un chef de file du secteur quant à la croissance de la production et à la création d'une valeur à long terme. Par l'application efficace d'une technologie innovatrice, nous continuons de nous efforcer d'atteindre les structures de coûts qui sont parmi les plus faibles du secteur.

L'accent stratégique accru d'Encana, allié à l'ingéniosité et à la dominance technique de nos employés, est un élément essentiel pour atteindre notre objectif qui consiste à fournir de l'énergie propre et abordable aux collectivités et aux entreprises de toute l'Amérique du Nord et à obtenir une croissance durable pour nos actionnaires.

Notre rendement en 2010

En 2010, Encana a atteint ses cibles opérationnelles et de rendement consolidés malgré la poursuite de la faiblesse des prix du gaz naturel et des pressions accrues sur les coûts des approvisionnements. Malgré ces défis, Encana a obtenu une croissance de la production à deux chiffres en 2010, tout en réduisant les structures de coûts, en payant un dividende stable aux actionnaires et en continuant d'investir dans la capacité productive sous-jacente de nos actifs. Encana a également obtenu des résultats de ses initiatives d'entreprise et stratégiques en 2010, y compris l'élaboration d'une nouvelle stratégie, les progrès réalisés à l'égard des zones de ressources clés et nouvelles, la réalisation d'importantes efficacités de coût au moyen d'améliorations continues, les activités fructueuses de couverture, d'acquisitions, de désinvestissement et d'amodiation d'importance, qui ont continué à améliorer notre portefeuille.

Au fur et à mesure que nous établissons un équilibre entre la croissance de la production à long terme et la gestion des

réalités associés aux prix des marchandises actuels et à l'accent mis sur l'efficacité des coûts, Encana continue d'être en bonne position pour l'avenir. Notre rendement en 2010 a continué de valider la solidité du modèle de gestion d'Encana et constitue une autre étape en vue de devenir le producteur de gaz naturel chef de file en Amérique du Nord ayant la plus forte croissance et la structure des coûts la plus faible.

Notre approche en matière de rémunération

Conception et objectifs de la rémunération

Le programme de rémunération d'Encana est conçu pour rétribuer le rendement qui favorise l'atteinte de notre stratégie et de nos objectifs commerciaux d'ensemble. Conformément à cette démarche, les éléments clés de la conception et des objectifs de rémunération d'Encana s'établissent comme suit :

- Nous voulons être un employeur privilégié dans chaque région où nous exerçons nos activités et où nous livrons concurrence pour attirer les meilleurs éléments.
- Notre rémunération est axée sur les résultats et comprend des salaires concurrentiels, des avantages sociaux, des attributions incitatives annuelles et des programmes incitatifs à long terme ainsi que des prestations de retraite, des placements et d'autres avantages sociaux.
- Pour rétribuer nos employés, y compris nos membres de la haute direction, nous utilisons un cadre global de rémunération qui intègre une différenciation nette du salaire en fonction de l'apport et des réalisations personnels, ainsi qu'un rendement d'équipe et de la société manifestes.
- Notre rémunération totale se veut concurrentielle et est conçue afin de positionner la rémunération de nos membres de la haute direction dans la médiane de nos sociétés de comparaison, tout en nous permettant de mieux récompenser un rendement exceptionnel. Dans un même ordre d'idées, un rendement inférieur se traduit par une rémunération totale inférieure et a une incidence sur les éléments liés au rendement de nos attributions incitatives annuelles et de nos plans incitatifs à long terme.
- En raison de la nature cyclique de notre secteur et de notre entreprise, la rémunération totale de nos employés, y compris nos membres de la haute direction, peut être influencée à la hausse ou à la baisse par les variations des prix des marchandises. Nous nous assurons de comprendre parfaitement l'incidence de ces influences en procédant à des analyses des « facteurs de tension » sur la rémunération de nos membres de la haute direction (à la fois prospectives et rétrospectives) afin de dégager et d'évaluer divers scénarios de rendement possibles.

Pour s'assurer que nous demeurons concurrentiels et rémunérons nos employés, y compris nos membres de la haute direction, conformément à ce que le marché paierait pour leurs compétences et leurs apports, Encana participe à des enquêtes annuelles sur la rémunération effectuées par des consultants indépendants qui nous permettent de situer tous les aspects de notre rémunération par rapport à d'autres sociétés pétrolières et gazières en Amérique du Nord. À l'égard de nos membres de la haute direction, ces renseignements figurent dans les données fournies au comité RHR pour l'aider à faire les recommandations sur la rémunération directe totale au conseil.

Comité des ressources humaines et de la rémunération

Le programme de rémunération de la haute direction d'Encana est administré et supervisé par le comité RHR de notre conseil. Le comité RHR aide le conseil à examiner les questions concernant la rémunération et les ressources humaines au soutien de la réalisation de la stratégie commerciale d'Encana et fait ses recommandations au conseil au besoin.

Plus particulièrement, le comité RHR aide le conseil en faisant des recommandations concernant la rémunération directe totale de notre président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction. Les décisions concernant la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction sont prises et approuvées par le conseil plénier⁽¹⁾. Les responsabilités du comité RHR sont décrites dans son mandat écrit et comportent les suivantes :

- Approuver notre conception de la rémunération et la communiquer au conseil.
- Examiner la rémunération de notre président et chef de la direction, ainsi que des autres membres de la haute direction, et faire des recommandations à ce titre au conseil.
- Autoriser les attributions incitatives à long terme à nos employés et recommander au conseil l'approbation des attributions incitatives à long terme à notre président et chef de la direction et à d'autres membres de la haute direction. Les attributions sont effectuées conformément à notre plan d'options d'achat d'actions destiné aux employés (« plan OAAE »), à notre plan de droits à la plus-value d'actions (« DPVA ») et, le cas échéant, à notre plan d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance (UAP). Ces plans ont été approuvés par notre conseil et, dans le cas du plan OAAE, par nos actionnaires.
- Examiner et surveiller chaque année la conception et l'efficacité du programme de rémunération pour l'ensemble des employés d'Encana.
- Approuver le groupe de comparaison qu'utilise le comité RHR pour évaluer le caractère concurrentiel de notre programme de rémunération de la haute direction, et en faire rapport au conseil.
- Examiner tous les ans la planification de la relève à l'égard de nos membres de la haute direction, à l'exclusion du président et chef de la direction⁽²⁾, et faire des recommandations au conseil.
- Examiner l'actionnariat des membres de la direction et en faire rapport au conseil.
- Examiner et approuver les questions relatives aux régimes de retraite et de placement et, au besoin, les recommander au conseil en vue de son approbation.

Indépendance du comité RHR

Le comité RHR se compose entièrement d'administrateurs indépendants. Pour garantir son efficacité de la supervision de notre programme de rémunération de la haute direction,

le comité RHR a tenu des séances à huis clos en l'absence de la direction à chaque réunion régulière du comité RHR en 2010.

Pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, depuis 2002, le comité RHR a retenu les services, de façon distincte et directe, de Meridian Compensation Partners LLC (« Meridian ») (auparavant, Hewitt Associates) pour qu'elle lui fournisse une expertise et une perspective indépendantes à l'égard de la rémunération de nos membres de la haute direction, des pratiques et de la conception de la rémunération, de l'évolution du marché et des pratiques de gouvernance et des nouvelles pratiques exemplaires.

Plus particulièrement, Meridian fournit au comité RHR une perspective et des conseils indépendants à l'égard des aspects suivants :

- Des conseils et une analyse concernant les questions de rémunération de la haute direction compte tenu de la stratégie commerciale, de la conception de la paie, des pratiques actuelles du marché et de l'évolution pertinente de la réglementation.
- L'examen de tous les documents liés à la rémunération avant chaque réunion, y compris les renseignements reçus de la direction et des conseillers en rémunération de la direction. Il fournit des conseils et une analyse poussés concernant les recommandations de la direction et d'autres renseignements fournis au comité RHR et transmet les questions éventuelles directement au président du comité RHR.
- Il aide le comité RHR à élaborer des recommandations en matière de rémunération annuelle directe totale pour notre président et chef de la direction et les autres membres de notre direction, y compris en ce qui a trait à la structure de la rémunération, à la composition des programmes et aux niveaux de la rémunération, selon le rendement de chaque personne, de la division ou de l'entreprise dans son ensemble, et la position sur le marché par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rémunération.
- Les conseils et une orientation concernant la conception des plans incitatifs d'Encana, y compris nos programmes incitatifs annuels à court terme et à long terme, ainsi que tous les autres programmes de rémunération et d'avantages sociaux.
- Le recensement des questions d'ordre réglementaire ou de gouvernance pertinentes à l'exécution du mandat du comité RHR, y compris les nouvelles tendances, les pratiques exemplaires et les changements au Canada et aux États-Unis.

En sa capacité de conseiller en rémunération indépendant du comité RHR, Meridian fait rapport directement au président du comité RHR et agit suivant les directives de celui-ci. Meridian ne fournit pas d'autres services directement à Encana, à moins que le comité RHR ne donne des directives contraires ou ne l'autorise. En 2010, Meridian a reçu des honoraires de 128 905 \$ en contrepartie des services qu'il a rendus au comité RHR. Le comité RHR a renouvelé le mandat de

Notes :

¹⁾ Les salaires annuels de base et les attributions incitatives à long terme de 2010 de nos membres de la haute direction (à l'exclusion de notre président et chef de la direction) ont été approuvés par le comité RHR en février 2010 avant les modifications indiquées précédemment du mandat du comité RHR aux termes desquelles toutes les recommandations concernant la rémunération de la haute direction du comité RHR sont fournies au conseil plénier en vue de son examen et de son approbation.

²⁾ La planification de la relève, dans le cas du poste de président et chef de la direction, incombe au comité CG.

Meridian à titre de conseiller en rémunération indépendant en 2010.

Pour l'aider à s'acquitter de son mandat, le comité RHR reçoit également des rapports et des renseignements de la direction ainsi que du conseiller en rémunération de la direction, Towers Watson, portant sur le caractère concurrentiel de la rémunération de nos membres de la haute direction et l'efficacité de notre programme de rémunération dans son ensemble. Plus particulièrement, Towers Watson fournit des renseignements à Encana concernant les aspects suivants :

- Une analyse concurrentielle des salaires de base, des attributions incitatives annuelles et des attributions incitatives à long terme de nos membres de la haute direction.
- Une mise à jour sur les tendances et pratiques exemplaires en ce qui concerne d'autres questions concernant les ressources humaines (y compris les programmes de rémunération) au moyen d'enquêtes sur la rémunération et la main-d'œuvre et d'autres méthodes de recherche.
- Des commentaires et des conseils généraux concernant la conception de nos programmes de rémunération, y compris notre programme incitatif annuel et nos programmes incitatifs à long terme.
- Des conseils et une analyse en ce qui concerne les questions de retraite et de placement.

Le comité RHR ne se fie pas exclusivement aux conseils et aux renseignements fournis par les conseillers en rémunération ou par la direction. Les décisions que prend le comité RHR relèvent de lui et peuvent tenir compte de facteurs et d'aspects autres que les renseignements ou les recommandations fournis par les conseillers en rémunération ou par la direction.

Nos membres de la haute direction visés en 2010

Nous utilisons l'expression « chef de la direction » pour désigner notre président et chef de la direction et l'expression « membres de la haute direction visés » pour désigner collectivement notre chef des finances et les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés en 2010.

Pour 2010, nous communiquerons de l'information concernant notre chef de la direction et les membres de la haute direction visés suivants :

Randall K. Eresman

Président et chef de la direction

Sherri A. Brillon

Vice-présidente directrice et chef des finances

Michael M. Graham

Vice-président directeur (président, division du Canada)

R. William Oliver

Vice-président directeur et chef de l'entreprise

Jeff E. Wojahn

Vice-président directeur (président, division des États-Unis)

Notre programme de rémunération

Notre programme de rémunération est conçu en vue d'assurer un lien étroit entre les résultats et les rétributions. Plus particulièrement, nos programmes de rémunération incitative visent à encourager le respect de critères de rendement déterminés et à récompenser les résultats personnels, d'équipe et d'entreprise obtenus.

Bien que la présente analyse de la rémunération se penche plus particulièrement sur la rémunération des membres de la haute direction, nous croyons fournir généralement les mêmes éléments de rémunération et types d'incitatifs à nos employés, peu importe leur niveau dans la hiérarchie, de notre président et chef de la direction à nos employés à temps plein au niveau d'entrée. Certains programmes supplémentaires, comme les avantages accessoires fournis à nos membres de la haute direction décrits à la rubrique « Autre rémunération » à la page 35, reflètent des pratiques concurrentielles à l'égard de membres de la direction de sociétés avec qui nous faisons concurrence pour obtenir les meilleurs éléments du personnel. Bien que nous puissions mettre en œuvre des programmes spéciaux ou ponctuels dans des circonstances exceptionnelles, ils ne font pas partie de notre programme de rémunération régulier.

Éléments de la rémunération totale

Le tableau suivant des éléments de la rémunération présente un survol des éléments clés de notre programme de rémunération en 2010 et décrit ce que chaque élément est censé récompenser.

Tableau des éléments de la rémunération en 2010				
Élément de la rémunération	Forme	Façon de le déterminer et moment où il est versé	Objectif et raison d'être	Ce que récompense l'élément
Salaire de base	Espèces	Examen annuel, habituellement en février. Versé tout au long de l'année.	Procurer un montant concurrentiel (environ médian) de base de rémunération pour aider à recruter et fidéliser, tout en tenant compte de l'équité interne.	L'expérience, l'expertise, la connaissance et l'ampleur des responsabilités.
Programme de primes incitatives annuelles que nous appelons notre programme de primes de haut rendement	Espèces	Évaluation annuelle, habituellement en février après l'année de référence aux fins du rendement. Versement (le cas échéant), habituellement à la fin de février.	Récompenser le rendement et les résultats annuels obtenus par le membre de la haute direction, son équipe et Encana dans son ensemble, à un niveau concurrentiel par rapport à la pratique du marché et proportionnel au rendement personnel et organisationnel.	Atteinte des objectifs annuels de la société et des objectifs de rendement et de conduite personnels conformément à nos valeurs fondamentales.
Programme incitatif à long terme (2010)	Unités d'actions attribuées en fonction de la performance (« UAP »). Attribuées sous forme d'unités, qui peuvent être réglées en espèces ou en actions, ainsi que le détermine le comité RHR	Peuvent être acquises sous réserve du respect de critères de rendement déterminés fondés sur notre coefficient de renouvellement ILT (défini ci-après), évalué tous les ans sur une période de trois ans. Les UAP jugées non susceptibles d'acquisition (en fonction du rendement) sont perdues et sont annulées. L'acquisition et le versement sont reportés de trois ans après l'attribution. Il n'y a aucun versement si les objectifs de rendement ne sont pas atteints. Durée de trois ans.	Récompense le respect de critères de rendement à long terme mesurés sur une période de trois ans. Facilite la fidélisation. Fait correspondre les intérêts de nos membres de la haute direction avec ceux de nos actionnaires en encourageant l'atteinte de mesures déterminées du rendement.	Atteinte des objectifs annuels de la société mesurés tous les ans mais la rétribution est reportée de moyen à long terme. Fidélisation.
Programme incitatif à long terme (2010)	Options d'achat d'actions (assorties de droits à la plus-value d'actions jumelés (« DPVA jumelés »)) au Canada. Droits à la plus-value d'actions (« DPVA ») aux États-Unis.	Attribution assortie d'un délai d'acquisition. Calendrier d'acquisition annuel de 30/30/40 % sur 3 ans. Expire après une durée de cinq ans.	Récompenser l'atteinte du rendement à long terme sur une durée de cinq ans, aider à la fidélisation et à harmoniser les intérêts à long terme de nos membres de la haute direction avec ceux de nos actionnaires au moyen de niveaux d'actionnariat requis.	Atteinte des objectifs de la société mesurée et reportée de moyen à long terme.
Programme incitatif à long terme (attributions antérieures)	Options d'achat d'actions de remplacement (assorties de DPVA jumelés) DPVA de remplacement aux États-Unis.	Calendrier d'acquisition de 30/30/40 % sur 3 ans. Outre les conditions d'acquisition assorties d'un délai d'acquisition, l'acquisition des deux tiers des attributions est également conditionnelle à l'atteinte de critères de rendement déterminés fondés sur le coefficient de renouvellement ILT. Expiration après une durée de cinq ans	Récompenser l'atteinte du rendement à long terme mesuré sur une durée de cinq ans, aider à fidéliser et à harmoniser les intérêts de nos membres de la haute direction avec ceux de nos actionnaires par la propriété du pourcentage requis d'actions.	Résultats soutenus au titre du rendement, augmentation du cours de l'action et atteinte de mesures de rendement déterminées.

Tableau des éléments de la rémunération en 2010				
Élément de la rémunération	Forme	Façon de le déterminer et moment où il est versé	Objectif et raison d'être	Ce que récompense l'élément
Autre rémunération	Assurance-vie, de soins de santé et dentaire, régime de placement. Avantages indirects concurrentiels par rapport au secteur.		Procurer un programme de rémunération totale concurrentiel, y compris certains avantages et avantages indirects à un niveau qui reflète la pratique du marché.	Dans le cas des avantages indirects, l'expérience, l'expertise, les connaissances et l'ampleur des responsabilités. Dans le cas des autres avantages, le service et la fidélisation.
Prestations de retraite et autres avantages liés à la retraite	Régime à prestations définies (chef de la direction et trois membres de la haute direction visés). Régime à cotisations définies (un membre de la haute direction visé). Régime de retraite complémentaire.	Payable à la retraite	Procurer un régime de retraite pour faciliter la sécurité financière à long terme et aider à fidéliser nos membres de la haute direction, selon une valeur qui reflète la pratique du marché.	L'expérience, l'expertise et les services/fidélisation.

Nous utilisons l'expression « rémunération totale » pour désigner tous les éléments de la rémunération indiqués précédemment. Nous utilisons l'expression « rémunération directe totale », pour désigner le salaire de base et nos programmes incitatifs annuels et à long terme, ce qui correspond à la rémunération totale, à l'exclusion des prestations de retraite et d'autres avantages liés à la retraite et de l'autre rémunération).

Éléments de notre processus de prise de décision en matière de rémunération

Données sur le marché et notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération

Encana livre concurrence pour attirer les meilleurs éléments, principalement à d'autres sociétés du secteur pétrolier et gazier d'Amérique du Nord. Pour garantir que nous rémunérons nos employés, y compris nos membres de la haute direction, de façon équitable et concurrentielle par rapport au marché pour leurs compétences et leurs apports, nous utilisons des enquêtes sur la rémunération effectuées par des tiers. Ces enquêtes servent à comparer nos niveaux de rémunération et la conception de nos programmes avec ceux d'autres sociétés à qui nous livrons concurrence pour attirer les meilleurs éléments au Canada et aux États-Unis. Nous examinons également notre rémunération à l'interne pour nous assurer que les montants de rémunération versée restent équitables et préservent l'équité à l'interne.

Dans le cas de la rémunération de la haute direction, nous établissons des comparaisons entre nos montants de rémunération (y compris le salaire de base, les primes incitatives annuelles et à long terme) et la conception des programmes par rapport à un groupe de comparaison de sociétés homologues choisies par le comité RHR en fonction de leur comparabilité à Encana en termes de secteur, de diversité de l'entreprise, de taille et de complexité et en tenant compte de facteurs comme la valeur d'entreprise, la capitalisation boursière et le bénéfice avant intérêt, impôt et amortissement (« BAIIA »). Nous appelons ce groupe notre « groupe de comparaison aux fins de la rémunération ».

Le comité RHR évalue la rémunération de nos membres de la haute direction par rapport à des postes de haute direction comparables au sein de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération. Les données concurrentielles concernant notre de groupe de comparaison aux fins de la rémunération sont utilisées par le comité RHR à trois fins principales :

i) garantir que notre programme de rémunération de la haute direction, dans son ensemble, demeure concurrentiel; ii) aider à établir les montants de la rémunération de nos membres de la haute direction et iii) aider le comité RHR à élaborer des recommandations sur la rémunération directe totale de notre chef de la direction et de nos autres membres de la haute direction. Une fois qu'elles sont élaborées, ces recommandations portant sur la rémunération directe totale sont fournies par le comité RHR au conseil pour qu'il les examine et les approuve.

Le groupe de comparaison aux fins de la rémunération est examiné périodiquement par notre comité RHR, qui lui apporte les modifications qui peuvent être nécessaires pour garantir qu'il reste à jour et constitue une référence adéquate compte tenu des facteurs précédents.

Groupe de comparaison aux fins de la rémunération en 2010

En 2010, un examen d'envergure de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération a été effectué pour garantir qu'il demeurerait une référence adéquate pour la rémunération de notre haute direction. Cet examen, effectué à partir des commentaires de la direction et de conseillers en rémunération externes, a été entrepris par le comité RHR en réaction aux facteurs suivants : i) le nouvel accent d'Encana mis sur le gaz naturel, sa nouvelle structure et sa nouvelle stratégie commerciale; ii) les modifications de notre contexte concurrentiel découlant, en partie, de la croissance rapide de notre division des États-Unis, qui représente maintenant plus de la moitié de notre affectation de capitaux et de notre production; et iii) le besoin de s'assurer qu'Encana reste concurrentielle et en bonne position pour recruter les meilleurs éléments nécessaires pour exécuter notre stratégie de croissance, particulièrement compte tenu de la concurrence accrue de la part d'un nombre grandissant de sociétés américaines.

Les principaux critères de sélection utilisés pour déterminer le groupe de comparaison adéquat comprenaient la production, le BAIIA, la valeur d'entreprise, les produits des activités ordinaires et la capitalisation boursière. Un soin particulier a été accordé pour garantir la sélection de la taille adéquate du groupe de comparaison et exclure les sociétés du secteur beaucoup plus importantes pour éviter une tendance à la hausse involontaire des données du marché sur la rémunération.

Après son examen, en octobre 2010, le comité RHR a approuvé le nouveau groupe de comparaison aux fins de la rémunération suivant, composé de six sociétés canadiennes et de sept sociétés américaines du secteur recensées en fonction des critères de sélection précédents (le « groupe de comparaison aux fins de la rémunération en 2010 ») :

- 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.
- Société d'énergie Talisman Inc.

Le groupe de comparaison aux fins de la rémunération en 2010 a été utilisé par le comité RHR et le conseil pour le dernier examen de la rémunération effectué pour notre chef de la direction et nos membres de la haute direction visés et servira à établir la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction en 2011.

Les décisions concernant le salaire annuel de base et les attributions incitatives à long terme de nos membres de la haute direction de 2010 ont été prises par le comité RHR et le conseil en février 2010, avant l'adoption de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération en 2010. Cet examen a pris en considération notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération antérieur composé des mêmes sociétés que celles de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération en 2010 (à l'exception de Noble Energy Inc.) ainsi que de Marathon Oil Corporation, Murphy Oil Corporation, Petro-Canada et XTO Energy Inc.

Marathon Oil Corporation et Murphy Oil Corporation ne faisaient pas partie de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération en 2010 puisqu'elles n'étaient pas considérées comme des sociétés de comparaison à cette fin, compte tenu des facteurs précédents. Petro-Canada et XTO Energy Inc. ont été exclues en raison d'opérations récentes conclues par ces sociétés survenues en 2009 et en 2010.

Rémunération cible

Encana a généralement ciblé la rémunération directe totale de notre chef de la direction et de nos membres de la haute direction visés pour qu'elle soit établie à un montant conforme à la rémunération directe totale offerte pour des postes de haute direction comparables au sein de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération. Plus particulièrement, nous avons ciblé la rémunération directe totale cible de notre chef de la direction et de nos membres de la haute direction visés pour qu'elle soit environ à la médiane de celle de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération tout en conservant la possibilité de fournir une rémunération supérieure dans le cas d'un rendement supérieur

et une rémunération inférieure dans le cas d'un rendement inférieur.

En fonction des dernières données sur le marché disponibles à l'égard de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération en 2010, nous avons déterminé que la rémunération directe totale de notre chef de la direction était de 22 pour cent inférieure à la médiane de la rémunération directe totale de chefs de la direction faisant partie de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération en 2010. Cette rémunération directe totale de 2010 comprend son salaire annuel de base de 2010, sa prime de haut rendement de 2010 (versée en 2011) et son attribution incitative à long terme de 2010.

En fonction des mêmes données sur le marché, nous avons déterminé qu'en 2010, la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction visés était d'environ 15 pour cent inférieure à la médiane de la rémunération directe totale de membres de la haute direction comparables faisant partie de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération en 2010.

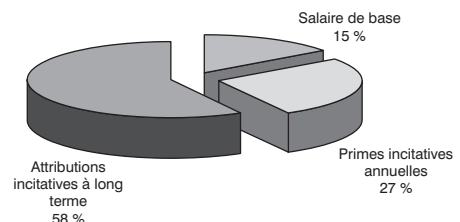
Proportions de notre rémunération de la haute direction

Notre programme de rémunération est conçu pour motiver notre chef de la direction et nos autres membres de la haute direction dans l'exécution de la stratégie d'entreprise globale et à les récompenser adéquatement à cet égard et pour souligner les apports personnels et d'équipe manifestes et les résultats au rendement de la société et récompenser la conduite conforme à nos valeurs fondamentales.

Nous y parvenons en concentrant un élément important de notre rémunération de la haute direction sur des éléments fondés sur le rendement ou « à risques ». Nous croyons que cette dimension motive fortement nos membres de la haute direction à surpasser les attentes de rendement et raffermir la responsabilisation à l'égard du rendement personnel, d'équipe et de la société dans son ensemble. En intégrant des périodes de rétribution à court terme et à long terme et l'utilisation de diverses mesures du rendement ajustées en fonction du risque, comme notre feuille de pointage équilibrée ainsi que divers types d'attributions incitatives, qui ne favorisent pas de façon disproportionnelle un facteur individuel ou quelques facteurs ou mesures sélectionnés, nous croyons que ces éléments liés au rendement établissent un équilibre adéquat entre la motivation à obtenir un rendement supérieur et l'atténuation du risque lié à la rémunération éventuel.

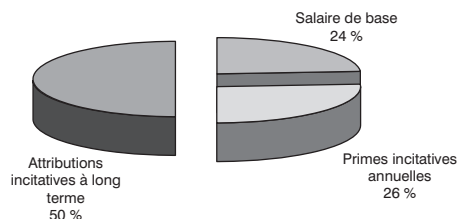
Le graphique suivant illustre les tranches respectives de chaque élément clé de la rémunération directe totale de notre chef de la direction en 2010.

Président et chef de la direction



Le graphique suivant illustre pareillement les tranches respectives de chaque élément de la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction visés en 2010.

Membres de la haute direction visés



Comme il est illustré précédemment, environ 85 pour cent de la rémunération directe totale de 2010 de notre chef de la direction était sous forme de rémunération incitative fondée sur le rendement ou « à « risques ». Pareillement, environ 76 pour cent de la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction visés pour 2010 était sous forme de rémunération incitative fondée sur le rendement ou « à « risques ».

Nous croyons que le fait de privilégier fortement la rémunération liée au rendement dans notre programme de rémunération de la haute direction procure un lien motivant et direct entre la paie et le rendement et harmonise étroitement les intérêts de nos membres de la haute direction avec les intérêts de nos actionnaires.

Rémunération totale et décisions sur la rémunération prises en 2010

Le texte qui suit est un exposé portant sur chaque élément de la rémunération totale de notre chef de la direction et des autres membres de la haute direction et des décisions prises par le comité RHR et le conseil en 2010 pour chacun de ces éléments.

Salaire de base

Le comité RHR recommande au conseil, en vue de son approbation par celui-ci, le salaire de base annuel de notre chef de la direction, Randall K. Eresman. En 2010, les salaires de base annuels de nos membres de la haute direction visés ont été approuvés par le comité RHR qui les a communiqués au conseil. Ce faisant, le comité RHR évalue les facteurs suivants :

- les récentes données concurrentielles sur le marché obtenues de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération, après avoir tenu compte de la taille et de la nature de notre entreprise et, à l'égard de nos membres de

la haute direction visés, de la nature et de l'étendue de leurs responsabilités respectives;

- l'expérience, les compétences et l'expertise individuelles;
- le rendement personnel, y compris le leadership stratégique et/ou les apports exceptionnels manifestes;
- les considérations individuelles, comme le risque lié au maintien en fonction;
- des considérations d'équité internes;
- les recommandations de notre chef de la direction à l'égard de nos membres de la haute direction visés.

Les salaires de base de l'ensemble des employés, y compris nos membres de la haute direction, sont examinés tous les ans, habituellement en février, les rajustements prenant effet le 1^{er} avril de chaque année. Les salaires de base peuvent aussi être rajustés à d'autres moments de l'année à l'occasion d'une promotion ou d'autres changements importants de rôle ou des responsabilités. Toute modification du salaire de base annuel de notre chef de la direction et d'autres membres de la haute direction est examinée par le comité RHR et nécessite l'approbation du conseil.

En février 2010, le comité RHR a examiné les salaires de base annuels de notre chef de la direction et de nos membres de la haute direction, y compris nos membres de la haute direction visés.

À l'égard de notre chef de la direction, le conseil a approuvé une augmentation du salaire de base annuel de 3,7 pour cent, prenant effet le 1^{er} avril 2010, afin de l'harmoniser avec les données sur le marché concurrentielles et de tenir compte du fait que cet élément de la rémunération de notre chef de la direction n'avait pas été rajusté depuis 2008.

À l'égard de nos membres de la haute direction visés, en fonction des données concurrentielles sur le marché et de la recommandation de notre chef de la direction, le comité RHR a approuvé des augmentations des salaires de base de deux de nos membres de la haute direction visés, nos présidents de division, MM. Graham et Wojahn. Les salaires de base annuels de nos deux autres membres de la haute direction visés et de trois de nos quatre autres membres de la haute direction ont été maintenus par le comité RHR à leur niveau existant (décembre 2009).

Au 31 décembre 2010, les salaires de base annuels de notre chef de la direction et des membres de la haute direction visés étaient les suivants :

Salaires de base annuels en 2010	
Nom et fonction	Salaire de base de 2010 (\$)
Randall K. Eresman Président et chef de la direction	1 359 540
Sherri A. Brillon Vice-présidente directrice et chef des finances	485 550
Michael M. Graham Vice-président directeur (président de la division du Canada)	728 325
R. William Oliver Vice-président directeur et chef de l'entreprise	534 105
Jeff E. Wojahn Vice-président directeur (président de la division des États-Unis)	781 736 ⁽¹⁾

Note :

- 1) Comprend l'allocation de projet de 53 411 \$ accordée à M. Wojahn en 2010, payable à l'égard de son affectation aux États-Unis, et qui s'ajoute à son salaire de base annuel.

D'autres renseignements sur les salaires de base annuels de notre chef de la direction et des membres de la haute direction visés en 2010 sont donnés dans notre tableau sommaire de la rémunération à la page 38.

Programme de primes incitatives annuelles — Programme de primes de haut rendement

Notre programme de primes incitatives annuelles (ou de primes de haut rendement) est une composante clé de la paie de notre chef de la direction et de nos membres de la haute direction visés. Par l'évaluation des deux critères suivants : i) le rendement personnel et ii) l'évaluation globale du rendement de l'équipe, de la division et de la société dans son ensemble, notre programme de primes de haut rendement permet à la fois de stimuler la réussite personnelle et de récompenser les résultats organisationnels manifestes. Nos primes de haut rendement sont établies tous les ans et, lorsque les objectifs de rendement personnel et organisationnel sont atteints ou surpassés, elles sont versées à la fin de février de l'année suivante.

Évaluation de notre chef de la direction : prime de haut rendement

La prime de haut rendement cible de notre chef de la direction correspond à 125 pour cent de son salaire de base annuel et peut atteindre 200 pour cent de sa prime de haut rendement cible. Notre conseil a le pouvoir discrétionnaire d'attribuer un montant supplémentaire au chef de la direction dans le cas d'un rendement ou d'un apport exceptionnels au cours d'une année donnée.

Le conseil, sur la recommandation du comité RHR, établit la prime de haut rendement de notre chef de la direction en fonction de son évaluation du rendement personnel obtenu par notre chef de la direction au chapitre de l'orientation d'ensemble et du leadership démontrés dans la conduite de

l'entreprise et des activités d'Encana, compte tenu des points suivants :

- l'atteinte des objectifs personnels;
- le leadership stratégique au cours de l'année précédente;
- le rendement financier et opérationnel global d'Encana et la réalisation des initiatives stratégiques, évalués notamment selon le processus notre feuille de pointage du rendement de la société (décrite ci-après);
- le rendement d'Encana par rapport au contexte concurrentiel général financier et opérationnel;
- les résultats de l'évaluation des réserves annuelle globale d'Encana.

Lorsqu'il examine le rendement global de notre chef de la direction, le conseil tient généralement compte de ses réalisations en fonction d'objectifs précis, et notamment les suivants :

- Stratégie de l'entreprise et rendement opérationnel
 - Élaborer, communiquer et exécuter une stratégie de l'entreprise conçue pour l'atteinte d'une croissance rentable et durable.
 - Optimiser le placement des actionnaires en tenant compte des occasions et des risques liés à l'entreprise que nous exploitons.
 - Assurer le leadership des activités d'Encana en vue d'équilibrer la croissance à court terme tout en positionnant également la société pour sa croissance à moyen et à long termes.
 - Atteindre les cibles et les objectifs de rendement établis dans un budget approuvé et correspondant au plan stratégique.
 - Favoriser et diriger une culture de sécurité pour nos activités.

- Rendement financier et gestion des risques de l'entreprise
 - Gérer nos coûts opérationnels et nos dépenses en immobilisations.
 - S'assurer d'un rendement financier avantageux, attesté par l'atteinte de mesures clés du rendement.
 - Définir tous les risques importants propres à l'entreprise d'Encana et s'assurer que des procédures sont en place afin d'atténuer l'incidence de ces risques dans l'intérêt fondamental de nos actionnaires.
 - Assurer la gestion des risques de l'entreprise par une supervision au niveau de la haute direction.
- Gouvernance et responsabilité de l'entreprise
 - Favoriser une culture d'entreprise qui encourage les pratiques déontologiques ainsi que l'intégrité personnelle et la responsabilité sociale.
 - Améliorer constamment notre dossier de conformité sur le plan de la sécurité, de l'environnement et de la réglementation. S'assurer de la mise en œuvre et de l'atteinte des objectifs de rendement dans toute la société.
 - Voir à la coopération avec nos parties intéressées, y compris les autorités de réglementation, les propriétaires fonciers et le public.
 - Favoriser des pratiques exemplaires.
- Pratiques en matière d'emploi
 - Assurer un processus efficace concernant le perfectionnement de la direction et la planification de la relève de notre équipe de haute direction.
 - Surveiller le rendement de l'équipe de direction en fonction des objectifs personnels fixés dans les contrats liés au rendement.

- S'assurer qu'Encana demeure reconnue comme employeur privilégié, en mesure de recruter et de fidéliser les meilleures personnes.

Lorsqu'il évalue le rendement opérationnel et consolidé d'ensemble et l'exécution des initiatives stratégiques, le conseil tient aussi compte des résultats tirés de notre feuille de pointage de la société décrite ci-après.

Feuille de pointage du rendement de la société

À la fin de chaque année, nous évaluons notre rendement d'ensemble au moyen de la feuille de pointage du rendement de la société qui évalue les éléments suivants :

- les résultats atteints par Encana en fonction des objectifs fixés et approuvés par le conseil pour l'année;
- le contexte commercial global et les changements apportés à nos priorités commerciales demandés par la direction et endossés par le conseil au cours de l'année;
- le rendement d'Encana en fonction du contexte concurrentiel général sur le plan financier et opérationnel du secteur.

La feuille de pointage du rendement de la société permet d'examiner et de mesurer le rendement de chaque division et unité de l'entreprise, ainsi que notre rendement consolidé global pour l'année. En 2010, notre feuille de pointage du rendement de la société était axée sur les mesures suivantes, qui tombent dans deux catégories principales :

- **le rendement opérationnel** — pondéré à hauteur de 60 pour cent, qui compare les mesures opérationnelles (résumées au tableau ci-après) au budget annuel d'Encana ou, dans le cas des résultats sur le plan de la sécurité, de l'environnement et de la réglementation, au rendement sur douze mois;
- **le rendement consolidé** — pondéré à hauteur de 40 pour cent, qui évalue notre rendement global au moyen de mesures financières ou d'autres mesures (résumées au tableau ci-après).

Le processus de la feuille de pointage du rendement de la société évalue également des initiatives stratégiques précises qui ont contribué à l'atteinte des objectifs opérationnels ou financiers d'Encana au cours de l'année. Les initiatives stratégiques de 2010 sont également résumées au tableau ci-après. En 2010, le conseil a pris la décision de verser une prime de haut rendement à M. Eresman en évaluant les éléments mentionnés précédemment de la façon suivante :

Mesure du rendement	Résultats en 2010	Évaluation du rendement
Rendement opérationnel – pondéré à 60 %		Exceptionnel malgré les pressions exercées sur les coûts et les contraintes en sein au secteur des services
Production totale	3,32 milliards de pieds cubes équivalents (« Gpi ³ e ») par jour. Résultat supérieur de 1 % aux attentes du budget de 3,29 Gpi ³ e par jour. Atteinte d'une croissance de 11 % par rapport à 2009 et d'une augmentation de 12 % par action par rapport à 2009	Supérieur Production supérieure au budget en dépit des contraintes au sein du secteur des services et de l'aliénation de terrains
Immobilisations	4,68 milliards de dollars 4 % en deçà du montant prévu au budget, soit 4,87 milliards de dollars	Supérieur Réaction efficace aux pressions exercées sur les coûts, activités cibles effectuées au cours de l'année
Rendement au titre du programme d'immobilisations	Dépenses du programme d'immobilisations inférieures au budget, mais exécution dans une marge de 10 % des paramètres économiques	Satisfaisant Le programme d'immobilisations a été exécuté de façon efficace, les paramètres ont subi l'influence de pressions localisées exercées sur les coûts et de la disponibilité des services
Total des coûts opérationnels	0,94 milliard de dollars 0,77 \$ par millier de pieds cubes équivalents (« Kpi ³ e ») 9 % en deçà du budget de 1,04 milliard de dollars 10 % en deçà du budget de 0,86 \$/Kpi ³ e en fonction des coûts opérationnels par unité	Exceptionnel Très en deçà des prévisions budgétaires
Résultats sur le plan de l'environnement et de la réglementation	Diminution de 18 % du nombre de déversements à comptabiliser par rapport à 2009; augmentation du volume des déversements à comptabiliser	Supérieur Volume des déversements à comptabiliser touché par un seul refoulement d'eau
Rendement sur le plan de la sécurité	Diminution de 5 % de la fréquence des blessures totales à comptabiliser par rapport à 2009 Petite diminution du taux des incidents entraînant l'arrêt de travail Diminution du taux des incidents causés par des véhicules de 6 % par rapport à 2009 Aucun décès en 2010	Supérieur Les indicateurs se sont généralement améliorés par rapport à l'année précédente

Mesure du rendement	Résultats en 2010	Évaluation du rendement
Rendement consolidé – pondéré à 40 %		Exceptionnel malgré un climat économique difficile
Réserves prouvées totales	14,3 billions de pieds cubes équivalents (« Tpi ³ e ») de réserves prouvées, en fonction des prix prévisionnels Ajout de 3,1 Tpi ³ e de réserves prouvées Forage de remplacement de production par trépan de 254 %	Exceptionnel Croissance marquée des réserves prouvées
Rentrées nettes	3,08 \$/kpi ³ e (sans couverture) pour des rentrées nettes totales de 4,05 \$/kpi ³ e (avec couverture)	Satisfaisant Rentrées nettes touchées par les faibles prix du gaz naturel, augmentation réalisée de 30 % au moyen de couvertures
Résultats opérationnels	0,90 \$ par action après dilution ou total de 0,66 milliard de dollars	Satisfaisant Résultats touchés par les faibles prix du gaz naturel
Flux de trésorerie	6,00 \$ par action après dilution ou total de 4,43 milliards de dollars	Satisfaisant Résultats touchés par les faibles prix du gaz naturel
Flux de trésorerie disponibles	-0,33 milliard de dollars Cible du budget dépassée	Supérieur Cible du budget dépassée en raison d'économies et d'efficacités
Dividende	0,80 \$ par action	Supérieur Maintien d'un dividende trimestriel stable en dépit du contexte économique difficile
Rendement du capital utilisé	Rendement de 8 %	Supérieur Concurrentiel dans la conjoncture du marché actuelle
Dette/capitaux permanents	31 %	Supérieur Rendement solide en dépit du contexte économique difficile Maintien de la souplesse financière
Dette/BAIIA	1,4 fois	Supérieur Rendement solide en dépit du contexte économique difficile Maintien de la souplesse financière

Mesure du rendement	Résultats en 2010	Évaluation du rendement
Initiatives stratégiques		Supérieur – Objectifs d'entreprise et stratégiques clés atteints
Stratégie d'entreprise	Annonce d'une nouvelle stratégie en vue d'atteindre les taux de croissance les plus élevés de notre industrie mais dont les coûts font partie des plus faibles	Transition réussie de la société à un modèle de gestion à croissance supérieure
Développement de ressources	Progrès réussi à l'égard des zones de ressources clés et nouvelles	Étapes atteintes dans les domaines clés
Réduction des coûts	Réalisation d'importantes efficacités au titre des coûts opérationnels et d'immobilisations	Efficacités réalisées au moyen de l'amélioration continue, activités à la zone de ressources principales, accent accru – neutralisation de l'inflation dans de nombreux domaines
Acquisitions et désinvestissements	Réalisation d'importants efforts d'acquisition et de désinvestissement et obtention de nouveaux engagements d'amodiation	Réalisation d'acquisitions de 733 millions de dollars et désinvestissements de 883 millions de dollars Désinvestissements nets de 150 millions de dollars d'actifs non essentiels soutenant le programme de rachat d'actions
Couvertures	Position de couverture en 2010 entraînant des gains après impôt réalisés de 0,8 milliard de dollars	Permet à Encana d'exécuter son programme d'immobilisations prévu et de maintenir le niveau des dividendes malgré les faibles prix du gaz

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, le BAIIA ajusté et l'information concernant le pétrole et le gaz, reportez-vous à l'annexe A de la présente circulaire d'information.

À la suite de son examen et après avoir pris en considération son rendement global pour ce qui est d'assurer en 2010 une orientation et un leadership stratégiques d'Encana à l'égard des éléments susmentionnés, notre conseil a approuvé, en février 2011, le versement d'une prime de haut rendement pour 2010 de 2 549 138 \$ à M. Eresman, représentant 150 pour cent de sa prime de haut rendement cible.

Pour décider de verser cette prime de haut rendement à M. Eresman, notre conseil a pris en considération le rendement opérationnel et financier supérieur d'Encana en 2010, décrit dans l'évaluation du rendement susmentionnée. Plus particulièrement, le conseil a pris en considération la réalisation par Encana de résultats opérationnels et financiers solides malgré un contexte commercial particulièrement difficile, dont les pressions exercées par les coûts accrus et le maintien de faibles prix du gaz naturel. Le conseil a également pris en considération le rendement personnel solide de M. Eresman et son leadership déterminé, comme le démontre l'exécution réussie des objectifs opérationnels et financiers et le succès des initiatives stratégiques en 2010. Le conseil a également reconnu sa gérance fructueuse d'Encana pour assurer une gestion efficace des risques, une discipline

manifeste dans l'utilisation des capitaux et la poursuite de la réalisation de structures à faibles coûts, qui se situent parmi les plus faibles du secteur, pour favoriser l'atteinte des objectifs stratégiques d'Encana.

Évaluation de la prime de haut rendement de nos membres de la haute direction visés

Les primes de haut rendement cible de nos membres de la haute direction visés se situent dans une fourchette de 50 à 75 pour cent de leur salaire de base annuel. Les membres de la haute direction visés peuvent également obtenir une prime de haut rendement pouvant aller jusqu'au double de leur prime de haut rendement cible en raison d'un rendement exceptionnel au cours d'une année donnée. Le comité RHR a le pouvoir discrétionnaire d'attribuer une rémunération incitative supplémentaire à nos membres de la haute direction visés dans le cas d'un rendement ou d'un apport exceptionnels au cours d'une année.

Les primes de haut rendement pour chacun de nos membres de la haute direction visés se composent des deux éléments suivants et sont évaluées comme suit :

Programme de primes de haut rendement		
	Prime personnelle	Prime d'équipe
Pondération	Pondérée à 50 %, déterminée en fonction des facteurs suivants :	Pondérée à 50 %, déterminée en fonction des facteurs suivants :
Facteurs pris en considération	<ul style="list-style-type: none"> le leadership et l'engagement; l'atteinte des objectifs personnels convenus avec le chef de la direction et exposés dans les contrats liés au rendement personnel du membre de la haute direction visé; les apports importants aux résultats opérationnels et consolidés ou aux initiatives stratégiques d'Encana attribuables au rendement personnel ou aux réalisations du membre de la haute direction visé. 	<ul style="list-style-type: none"> pondérée à 25 % en fonction des résultats globaux de la feuille de pointage du rendement de la société; pondérée à 25 % en fonction des résultats des feuilles de pointage dans la division opérationnelle qui relève du membre de la haute direction visé ou, pour les membres de la haute direction visés qui dirigent une division non sectorielle, la moyenne pondérée des résultats des feuilles de pointage de la division.

En fonction des évaluations du rendement effectuées par notre chef de la direction et de la recommandation du comité RHR, les primes de haut rendement approuvées par le conseil en février 2011 ainsi que les fourchettes d'admissibilité à la prime de haut rendement respectives de nos membres de la haute direction visés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010 s'établissent comme suit :

Prime de haut rendement en 2010				
Nom et poste	Prime de haut rendement minimale (\$)	Prime de haut rendement cible (\$)	Prime de haut rendement maximale⁽¹⁾ (\$)	Prime de haut rendement en 2010 (\$)
Sherri A. Brillon Vice-présidente directrice et chef des finances	0	315 608 ⁽²⁾	631 215	524 697
Michael M. Graham Vice-président directeur (président, division du Canada)	0	546 244 ⁽³⁾	1 092 488	962 755
R. William Oliver Vice-président directeur et chef de l'entreprise	0	267 053 ⁽⁴⁾	534 105	443 975
Jeff E. Wojahn Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	0	586 302 ⁽³⁾	1 172 603	916 096

Notes :

- 1) La prime de haut rendement maximale de chaque membre de la haute direction visé est fondée sur la possibilité de doubler la prime de haut rendement cible en cas de rendement exceptionnel.
- 2) La prime de haut rendement cible de 2010 correspond à 65 pour cent du salaire de base.
- 3) La prime de haut rendement cible de 2010 correspond à 75 pour cent du salaire de base.
- 4) La prime de haut rendement cible de 2010 correspond à 50 pour cent du salaire de base.

Sur recommandation du comité RHR, en février 2011, le conseil a approuvé les primes de haut rendement en 2010 précédentes pour nos membres de la haute direction visés en tenant compte des facteurs précédents et après avoir évalué leur rendement respectif, sur la recommandation de notre chef de la direction, dont il est question ci-après.

Sherri A. Brillon, vice-présidente directrice et chef des finances	
<p>M^{me} Brillon a fait preuve de prudence dans sa gestion financière de l'entreprise à titre de chef des finances d'Encana en 2010. M^{me} Brillon a également fait preuve d'un leadership réel face à une vaste gamme de fonctions d'entreprise, dont la planification, la gestion du portefeuille, la conformité financière et l'audit, la trésorerie, la planification fiscale, le service de secrétariat de l'entreprise et le risque associé à l'entreprise. Parmi ses réalisations clés en 2010, on compte l'élaboration d'un nouveau plan stratégique d'Encana, la supervision de l'harmonisation du plan avec l'exécution du projet et la gérance de la méthodologie des demandes d'approbation de projet (« DAP ») d'Encana, ainsi que l'analyse opérationnelle, le modèle de gestion et l'information sur le rendement. Une supervision solide des fonctions clés et des initiatives ont optimisé l'efficacité de l'audit, des aspects financiers, de la gestion des risques et des affaires fiscales, tout en garantissant des pratiques exemplaires quant à la conformité juridique et à la gouvernance de la société dans son ensemble.</p>	
Mesure du rendement et résultats	Évaluation du rendement
<p><u>Atteinte des résultats convenus</u></p> <p>Élaboration et réalisation d'un plan stratégique clair tout en assurant l'atteinte d'une harmonisation fondamentale à l'exécution et à l'atteinte de résultats. A offert une communication constante et efficace du nouveau plan stratégique aux analystes, aux banques et aux agences de notation.</p> <p>Supervision du processus de DAP d'Encana et du portefeuille d'ensemble, encadrement des décisions d'attribution de ressources et de l'analyse à remettre quant à l'élaboration du budget d'immobilisations, y compris la coordination des communications internes pour garantir une harmonisation avec le plan stratégique. La supervision efficace du modèle de gestion a assuré une réponse en temps opportun à la nouvelle entreprise et autres occasions ayant une incidence stratégique et/ou opérationnelle éventuelle. Une communication et une analyse constantes du rendement, y compris les feuilles de pointage, et les comparaisons entre les unités d'exploitation clés.</p> <p>Exécution réussie d'un plan d'audit global concernant la conformité avec la loi intitulée <i>Sarbanes-Oxley Act</i> (« SOX »), vérifications des risques élevés et suivi constant. Coordination et supervision efficace des services juridiques d'Encana améliorant la conformité d'ensemble et atténuant l'exposition aux risques. Supervision solide du service de secrétariat de l'entreprise sur les questions soumises au conseil et préservation des excellentes pratiques de gouvernance d'Encana.</p> <p>A réussi à maintenir l'accès d'Encana au marché du financement et des paramètres adéquats d'endettement. Harmonisation des objectifs stratégiques financiers clairs avec les plans opérationnels. Réussite de l'offre publique de rachat dans le cours normal, réduction des frais bancaires et renouvellement de la dette de 4 milliards de dollars américains et d'un programme de papier commercial d'Encana.</p> <p>Simplification des structures juridiques et financières d'Encana. Élaboration d'une méthodologie proactive de soutien des risques internes afin de repérer et d'analyser les domaines éventuels des risques auxquels est confrontée l'entreprise et de s'assurer à l'interne d'une communication constante et globale des risques. Réalisation fructueuse de la restructuration du programme d'assurance pour tenir compte du nouveau profil de risque d'Encana.</p>	<p>Exceptionnel</p> <p>Exceptionnel</p> <p>Supérieur</p> <p>Supérieur</p> <p>Exceptionnel</p>

Michael M. Graham, vice-président directeur (président, division du Canada)	
<p>Sous le leadership de M. Graham, la division du Canada a obtenu des résultats exceptionnels sur la feuille de pointage d'équipe de 2010. La production totale a surpassé les attentes budgétaires de 2010, malgré la disposition d'actifs non essentiels. D'importantes réductions des coûts opérationnels et le déploiement innovateur de technologies et de ressources ont créé des efficiences opérationnelles manifestes. Les résultats en matière de sécurité et d'environnement ont été exceptionnels, soulignant le succès des initiatives de formation et des initiatives connexes au sein de la division en 2010. Le développement de nouvelles zones de ressources clés s'est poursuivi. Les désinvestissements, les acquisitions clés et l'utilisation efficace de coentreprises et d'amodiations ont continué d'améliorer le portefeuille d'actifs de la division.</p>	
Mesure du rendement et résultats	Évaluation du rendement
<p><u>Atteinte des résultats convenus</u></p> <p>Production totale de 1 402 Mpi³e/j, une hausse de 3 % par rapport au budget. Le total des coûts opérationnels a diminué pour s'établir à 1,06 \$/kpi³, une réduction de 10 % par rapport au budget. Le total des réserves prouvées a augmenté de 12 % par rapport à 2009, et la division a ajouté environ 1,2 Tpi³e de réserves par le forage.</p>	Exceptionnel
<p><u>Résultats sur le plan de la sécurité, de l'environnement et de la réglementation</u></p> <p>Le taux des incidents entraînant l'arrêt de travail a diminué de 42 % alors que la fréquence des blessures totales à comptabiliser a diminué de 51 %, et de 31 % dans le cas des entrepreneurs. Fortes diminutions des taux des incidents causés par véhicules par rapport à 2009. Le nouvel accent accru sur le rendement en matière de sécurité et la formation générale pour toute la division en 2010 s'est traduit par des résultats manifestes. Le nombre de déversements à comptabiliser a diminué de 50 % alors que les volumes des déversements ont diminué de 79 % par rapport à 2009.</p>	Exceptionnel
<p><u>Atteinte des objectifs stratégiques</u></p> <p>Activités d'acquisition réussies représentant environ 592 millions de dollars et désinvestissements d'environ 288 millions de dollars. Le recours fructueux aux coentreprises et aux amodiations s'est traduit par de nouveaux engagements et a continué à améliorer le portefeuille d'actifs de la division. Développement efficace de nouvelles zones de ressources clés. Utilisation innovatrice de technologies et de ressources et poursuite de la rigueur concernant les coûts qui a permis à la division de réaliser d'importantes réductions des coûts d'ensemble.</p>	Exceptionnel

R. William Oliver, vice-président directeur et chef de l'entreprise	
<p>M. Oliver a fait preuve d'un solide leadership d'entreprise en 2010 en tant que chef de l'entreprise par sa gérance efficace des services des relations avec les investisseurs, des ressources humaines, d'information, des communications, d'administration, des relations avec les médias et des fonctions d'engagement communautaire d'Encana. Ses réalisations clés en 2010 comprenaient la restructuration anticipée du siège social pour l'harmoniser aux nouvelles priorités d'Encana tout en continuant de fournir un soutien économique à nos activités. M. Oliver a joué un rôle essentiel dans l'élaboration et la réalisation d'une communication claire et constante à nos investisseurs, employés et autres parties intéressées concernant la nouvelle stratégie d'Encana et l'accent mis sur le gaz naturel en Amérique du Nord. Les initiatives d'harmonisation clés ont été couronnées par l'élaboration de nouvelles stratégies en matière de ressources humaines, de technologies de l'information et d'engagement envers la collectivité et des mesures de soutien de la nouvelle orientation stratégique d'Encana.</p>	
Mesure du rendement et résultats	Évaluation du rendement
<p><u>Atteinte des objectifs convenus</u></p> <p>A fourni la communication externe claire et constante de la nouvelle stratégie d'entreprise d'Encana par l'utilisation efficace de communications avec les investisseurs, de communiqués de presse et de présentations de grande qualité, y compris le rapport annuel 2009 d'Encana qui s'est vu décerner un prix. Supervision de la réalisation d'une stratégie de communication efficace et créative afin de promouvoir les nouvelles priorités d'Encana, soit le gaz naturel en Amérique du Nord, auprès des personnes intéressées à l'interne et à l'externe, y compris par l'utilisation des médias sociaux.</p>	Exceptionnel
<p>Supervision de l'élaboration d'une stratégie en matière de ressources humaines (« RH ») conforme aux objectifs stratégiques d'Encana et réalisation d'un programme de RH en vue de recruter, de former, de fidéliser et de rétribuer notre personnel compétent et talentueux tout en continuant à promouvoir la réputation d'Encana à titre d'employeur privilégié. Fourniture en temps opportun d'un soutien de gestion professionnelle au comité RHR et au conseil concernant les questions de RH. Gérance efficace des comités de gestion de la retraite et des communications d'entreprise d'Encana.</p>	Supérieur
<p>Leadership réel des relations avec les médias qui a permis d'établir de solides relations avec les parties intéressées clés. Réalisation efficace et dans les délais d'une nouvelle stratégie d'engagement communautaire pour soutenir et reconnaître nos personnes intéressées en Amérique du Nord et pour l'harmoniser avec notre nouvelle priorité et nos objectifs stratégiques. Gestion fructueuse des programmes caritatifs d'Encana qui s'est traduite par des dons d'Encana et de ses employés de 20 millions de dollars en 2010.</p>	Supérieur
<p>Solide gestion du budget des technologies d'information (« TI ») d'Encana et de plus de 125 initiatives conçues pour faire correspondre l'environnement et l'infrastructure de TI d'Encana avec nos activités nord-américaines, un modèle économique et des objectifs stratégiques, y compris l'élaboration d'un plan triennal et l'application économique et la rationalisation des ressources de TI existantes.</p>	Exceptionnel

Jeff E. Wojahn, vice-président directeur (président, division des États-Unis)

Sous le leadership de M. Wojahn, la division des États-Unis a affiché des résultats exceptionnels sur la feuille de pointage d'équipe de 2010, malgré des conditions externes difficiles, y compris les fortes pressions exercées sur les coûts et d'autres contraintes opérationnelles. La production totale de la division a pour l'essentiel respecté les attentes du budget 2010, alors que de solides réductions des coûts opérationnels ont créé des résultats opérationnels solides. L'exécution réussie de la stratégie de conservation des terrains de la division, la poursuite du développement de zones de ressources clés, l'utilisation efficace de coentreprises et la disposition d'actifs non essentiels ont démontré une solide exécution des initiatives stratégiques clés de la division en 2010.

Mesure du rendement et résultats**Évaluation du rendement**Atteinte des objectifs convenus

La production totale a augmenté de 14 % par rapport à 2009 pour s'établir à 1 919 Mpi³e/j, seulement 1 % en deçà du budget. Le total des réserves prouvées a augmenté de 12 % par rapport à 2009 et la division a ajouté plus de 1,9 Tpi³e de réserves prouvées par le forage. Le total des coûts opérationnels a diminué pour s'établir à 0,56 \$/kpi³e, une réduction de 12 % par rapport au budget.

SupérieurRésultats sur le plan de la sécurité, de l'environnement et de la réglementation

Diminution de la fréquence des blessures totales à comptabiliser pour les employés de 68 %, neutralisée par une augmentation de 27 % des blessures dans le cas des entrepreneurs. L'augmentation des taux des incidents entraînant l'arrêt de travail et des incidents causés par véhicules par rapport à 2009 tient compte des améliorations de l'information interne alors que la gravité des incidents a diminué. Augmentation du nombre des déversements à comptabiliser de 9 % et des volumes des déversements à comptabiliser de 161 % par rapport à 2009 en raison d'un seul événement.

SupérieurAtteinte des objectifs stratégiques

Exécution disciplinée des initiatives stratégiques clés, y compris l'exécution réussie de la stratégie de conservation des terrains de la division. Développement discipliné des nouvelles zones de ressources clés et réalisation fructueuse d'acquisitions stratégiques évaluées à 141 millions de dollars et de la disposition d'actifs non essentiels représentant 595 millions de dollars. L'utilisation efficace de coentreprises clés et la poursuite de l'exécution des initiatives de réalisation d'économies dans la division ont réduit les dépenses en immobilisations principales et les coûts opérationnels totaux en 2010.

Exceptionnel

Pour de l'information au sujet des renvois à des mesures non conformes aux PCGR, comme les flux de trésorerie, le bénéfice opérationnel, les flux de trésorerie disponibles, le BAIIA ajusté, et de l'information concernant la présentation de l'information relative au pétrole et au gaz, reportez-vous à l'annexe A de la présente circulaire d'information.

Programme incitatif à long terme (« ILT »)

Notre programme ILT est conçu pour encourager et récompenser le respect de critères de rendement déterminés en plus des augmentations du cours des actions ordinaires d'Encana. Depuis 2007, nous y sommes parvenus en offrant à nos employés, y compris nos membres de la haute direction, un ensemble d'attributions ILT liées au rendement et assujetties à des délais d'acquisition.

Nos attributions ILT en fonction de la performance utilisent un paramètre clé au sein du secteur, le coefficient de renouvellement comme critère de rendement. Ces attributions comprennent celles d'unités d'actions en fonction de la performance (« UAP ») ainsi que les options sur actions en fonction du rendement attribuées de 2007 à 2009. Aux termes de ces attributions, le nombre d'attributions ILT en fonction du rendement devant être acquises au cours d'une année donnée est établi par notre atteinte de seuils de rendement spécifiques fondés sur le coefficient de renouvellement.

Notre critère de rendement : le coefficient de renouvellement

Nous croyons que le coefficient de renouvellement constitue une mesure appropriée de la valeur ajoutée par l'exercice de nos activités. Il mesure notre capacité à produire des flux de trésorerie liés à l'exploitation en excédent des coûts tout compris de l'augmentation des réserves. Le coefficient de renouvellement est calculé en fonction des réserves prouvées. Il est arrondi à la tranche de 0,05 la plus près. Aux fins d'établir l'acquisition de nos attributions ILT en fonction du rendement, le coefficient de renouvellement (notre « coefficient de renouvellement ILT ») est calculé comme suit :

$$\text{Coefficient de renouvellement ILT} = \frac{\text{Rentrées nettes (par kpi}^3\text{e)}}{\text{Coûts de découverte et de développement (par kpi}^3\text{e)}}$$

Les rentrées nettes se calculent après déduction des frais de couverture, moins les frais administratifs de l'entreprise. Les coûts de découverte et de développement sont calculés en fonction des dépenses en immobilisations (rentabilité des capitaux engagés) et des augmentations des réserves prouvées déclarées.

Encana retient les services d'un cabinet indépendant afin d'examiner le calcul de notre coefficient de renouvellement ILT à la fin de l'exercice après le calcul de nos réserves prouvées totales par des évaluateurs de réserves externes. Le comité RHR exerce également son pouvoir discrétionnaire pour confirmer le coefficient de renouvellement ILT applicable pour établir l'acquisition, le cas échéant, de nos attributions ILT liées au rendement au cours d'une année donnée.

De plus amples renseignements concernant nos plans ILT respectifs ainsi que nos attributions ILT liées au rendement sont donnés ci-après.

Notre programme ILT actuel

Notre programme ILT actuel se compose de trois éléments : i) des options d'achat d'actions assorties d'un délai d'acquisition (ou, aux États-Unis, des droits à la plus-value d'actions), attribuées en 2010; ii) des UAP attribuées en 2010 et iii) les attributions ILT antérieures effectuées entre 2007 et 2009, représentant une combinaison d'options d'achat d'actions liées au rendement et assorties d'un délai d'acquisition (ou, aux États-Unis, des droits à la plus-value d'actions). En raison du plan d'arrangement de 2009 qui a scindé Encana en deux entités ouvertes distinctes

(l'« arrangement »), Encana et Cenovus Energy Inc. (« Cenovus »), ces attributions ILT antérieures ont été réparties entre les deux sociétés sous forme d'« options de remplacement » d'Encana et de Cenovus, respectivement. Un exposé donnant plus de détails sur ces options de remplacement figure ci-après.

Les attributions d'options d'achat d'actions à nos employés canadiens sont effectuées aux termes de notre plan d'options d'achat d'actions des employés (le « plan OAAE ») qui a été approuvé par nos actionnaires et auxquels sont associés des droits à la plus-value d'actions jumelés (« DPVA jumelés »). Les attributions de droits à la plus-value d'actions (« DPVA ») sont consenties à nos employés américains aux termes de notre plan de droits à la plus-value d'actions des employés (le « plan PDVA »). Les UAP sont attribuées aux employés canadiens et américains aux termes de notre plan d'unités d'actions en fonction de la performance (le plan « UAP »), modifié en 2010 afin de tenir compte de notre nouvelle conception du plan, y compris le report de l'acquisition pour une période trois ans après la date d'attribution.

De plus amples renseignements concernant nos attributions ILT en 2010 et les attributions d'options de remplacement en circulation sont donnés ci-après.

Attribution ILT de 2010

Conformément à notre historique d'attributions ILT liées au rendement, en février 2010, le comité RHR a approuvé une attribution ILT à nos employés, y compris nos membres de la haute direction, qui se composait à parts égales de ce qui suit : i) des options d'achat d'actions assorties d'un délai d'acquisition et ii) des UAP. Chacune de ces attributions ILT en 2010 est décrite ci-après.

(i) Options d'achat d'actions assorties d'un délai d'acquisition :

Pour notre attribution ILT de 2010, nos employés, y compris nos membres de la haute direction, ont reçu une attribution d'options d'achat d'actions assorties d'un délai d'acquisition. Aux termes de notre plan OAAE, les options d'achat d'actions sont attribuées en fonction d'un prix d'attribution qui correspond au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le jour précédant la date d'attribution. Les options d'achat d'actions assorties d'un délai d'acquisition sont acquises en fonction d'un calendrier aux termes duquel une tranche de 30 pour cent est acquise au premier anniversaire de la date d'attribution, une deuxième tranche de 30 pour cent, au deuxième anniversaire, et une tranche de 40 pour cent, au troisième anniversaire. L'attribution et l'acquisition d'options d'achat d'actions sont conditionnelles aux modalités du plan OAAE et de la convention d'attribution correspondante, y compris la poursuite de l'emploi actif de l'employé à la date d'acquisition. Nos options d'achat d'actions ont une durée de cinq ans, après quoi elles expirent si elles ne sont pas levées.

Depuis 2004, les options d'achat d'actions attribuées à nos employés, y compris notre chef de la direction et les membres de la haute direction visés, sont assorties de DPVA jumelés, qui permettent au titulaire de l'option de renoncer au droit de lever l'option d'achat d'actions lui permettant d'acheter un nombre déterminé d'actions ordinaires et de recevoir plutôt des espèces ou des actions ordinaires (au gré d'Encana). Lorsqu'un DPVA jumelé est exercé, le droit à l'action ordinaire sous-jacente est perdu. Le montant versé à la levée d'un DPVA jumelé correspond au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le dernier jour de bourse

précédant la date de l'exercice du DPVA jumelé, après déduction du prix d'attribution de l'option d'achat d'actions, multiplié par le nombre d'options d'achat d'actions remises.

Nous avons attribué des DPVA autonomes (et non des options d'achat d'actions) à des employés des membres de notre groupe aux États-Unis depuis 2008. En 2010, les employés des membres de notre groupe aux États-Unis ont reçu des DPVA assortis d'un délai d'acquisition. Ni notre chef de la direction ni aucun de nos membres de la haute direction visés ne détient actuellement de DPVA.

(ii) UAP :

L'attribution d'UAP de 2010 a été effectuée aux termes de notre plan UAP, modifié par le conseil en 2010 pour tenir compte de la nouvelle conception de notre plan.

L'attribution d'UAP de 2010 se compose de trois tranches, évaluées chaque année pour établir l'admissibilité à l'acquisition, conformément au calendrier suivant : une tranche de 30 pour cent est acquise au premier anniversaire de la date d'attribution, une deuxième tranche de 30 pour cent, au deuxième anniversaire, et une tranche de 40 pour cent, au troisième anniversaire.

Le nombre d'UAP jugées susceptibles d'être acquises à l'égard de chaque tranche de l'attribution d'UAP de 2010 est établi tous les ans par le comité RHR en fonction de nos résultats au titre du coefficient de renouvellement ILT au cours de l'année de référence précédente aux fins du rendement par rapport aux seuils de rendement déterminés suivants :

Attribution d'UAP de 2010 : seuils d'acquisition liés au rendement	
Coefficient de renouvellement ILT	Pourcentage des UAP susceptibles d'être acquises ⁽¹⁾
3,0 ou plus	150 %
2,5	100 %
2,0	50 %, l'autre tranche de 50 % est abandonnée
Entre 2,0 et 3,0	L'acquisition a lieu de façon linéaire; la partie correspondante est susceptible d'être acquise; le reste est perdu

Note :

- Le nombre d'UAP qu'on considère, en fonction du rendement, comme étant des UAP admissibles de chaque tranche respective est évalué par le comité RHR après chaque année de référence aux fins du rendement, habituellement en février.

Si le coefficient de renouvellement ILT au cours d'une année donnée est inférieur à 2,0 ou supérieur à 3,0, le comité RHR a le pouvoir discrétionnaire d'établir si, et dans quelle mesure, les UAP de chaque tranche sont susceptibles d'être acquises.

Les UAP jugées susceptibles d'être acquises en fonction de l'atteinte des seuils de rendement précédents (les « UAP admissibles ») sont détenues dans le compte des UAP théoriques jusqu'à la date d'acquisition, qui est trois ans après la date d'attribution (la « date d'acquisition des UAP »). Les UAP qui, selon le comité RHR, ne sont pas susceptibles d'être acquises au cours d'une année donnée sont perdues et annulées.

Aux fins de l'attribution d'UAP de 2010, chaque UAP considérée comme une UAP admissible pour une année donnée se voit

attribuer une valeur théorique fondée sur les cours de clôture moyen des actions ordinaires d'Encana à la Bourse de Toronto au cours des 20 derniers jours de bourse au cours de l'année de référence aux fins du rendement mesuré. Dans le cas des employés américains, le cours de clôture moyen à la New York Stock Exchange (« NYSE ») au cours de la même période est utilisé. Ce montant théorique est consigné dans le compte des UAP des employés respectifs jusqu'à la date d'acquisition des UAP. Une évaluation du rendement semblable, fondé sur notre coefficient de renouvellement ILT, est effectuée par le comité RHR au cours de chacune des trois années de l'attribution pour établir le nombre d'UAP admissibles, en fonction des seuils de rendement précédents. Les UAP jugées admissibles au cours d'années antérieures à l'attribution reçoivent une valeur théorique analogue qui est consignée dans le compte des UAP de l'employé, dans l'attente de la date d'acquisition des UAP.

Les UAP considérées comme des UAP admissibles cumulent des équivalents en dividendes. Une fois qu'elles sont converties en un montant en espèces théorique, les UAP admissibles cessent de cumuler de tels équivalents en dividendes. Les UAP considérées comme non susceptibles d'être acquises par le comité RHR sont perdues et annulées et, par conséquent, ne peuvent cumuler des équivalents en dividendes. En ce qui concerne les montants en espèces théoriques représentant les UAP admissibles, le comité RHR a le pouvoir discrétionnaire d'attribuer une forme de participation négligeable à ces montants détenus dans les comptes des UAP des employés jusqu'à la date d'acquisition des UAP. Le comité RHR a également le pouvoir discrétionnaire de régler les UAP admissibles en espèces ou en actions ordinaires d'Encana à la date d'acquisition des UAP.

Aux termes de l'attribution d'UAP de 2010, le versement maximal est plafonné à deux fois l'attribution d'UAP initiale. Les employés doivent rester au service actif d'Encana à la date d'acquisition des UAP pour recevoir un versement ou une distribution à l'égard des UAP admissibles, sauf en cas de décès ou de départ à la retraite (auquel cas, même en l'absence d'emploi actif, tout versement qui reste est reporté jusqu'à la date d'acquisition des UAP) ou en cas de changement de contrôle d'Encana.

En ce qui concerne l'attribution d'UAP de 2010, le comité RHR a approuvé, en février 2011, un coefficient de renouvellement ILT de 2,50. Le pourcentage de la première tranche de l'attribution d'UAP de 2010 jugées comme des UAP admissibles et perdues, respectivement, en fonction de ce coefficient de renouvellement ILT est présenté dans le tableau suivant :

	Attribution d'UAP de 2010 (admissibilité à l'acquisition)	
	% des UAP jugées admissibles	% perdues
1 ^{re} tranche 30 % de l'attribution	100 % (coefficient de renouvellement de 2,50)	0 %
2 ^e tranche 30 % de l'attribution	À évaluer en 2012	
3 ^e tranche 40 % de l'attribution	À évaluer en 2013	

Options d'achat d'actions de remplacement

Le 20 novembre 2009, Encana a réalisé l'arrangement qui a créé deux sociétés de ressources énergétiques ouvertes et indépendantes, Cenovus, une société pétrolière intégrée, et Encana, une société de gaz naturel non diversifiée.

Aux termes de l'arrangement, les options d'achat d'actions initiales d'Encana ont été échangées contre l'attribution d'une option de remplacement d'Encana et une option de remplacement de Cenovus (collectivement, les « options de remplacement »). Aux termes de l'arrangement, le prix de levée des options d'achat d'actions d'Encana initiales a été réparti entre les options de remplacement d'Encana et les options de remplacement de Cenovus au moyen d'une formule d'évaluation fondée sur le cours moyen pondéré à la Bourse de Toronto en fonction du volume d'une action ordinaire i) d'Encana « à l'origine » (ou avant l'arrangement); ii) de la « nouvelle » (ou après l'arrangement) Encana (selon les réserves d'usage concernant son émission) et iii) de Cenovus (selon les réserves d'usage concernant son émission) le 2 décembre 2009.

Les employés de nos filiales aux États-Unis ont échangé, de la même façon, leurs DPVA d'Encana qui leur avaient été antérieurement attribués contre un DPVA de remplacement d'Encana et un DPVA de remplacement de Cenovus. Les prix d'exercice des DPVA de remplacement d'Encana et des DPVA de remplacement de Cenovus à l'intention des employés des États-Unis ont été calculés au moyen d'une formule analogue à celle décrite précédemment pour les options de remplacement d'Encana et de Cenovus.

Les attributions d'options de remplacement d'Encana à nos employés canadiens, y compris à nos membres de la haute direction, se composent : i) à hauteur de un tiers, d'options d'achat d'actions assorties d'un délai d'acquisition et ii) à hauteur de deux tiers, d'options d'achat d'actions liées au rendement, sous réserve des restrictions d'acquisition liées à l'écoulement du temps et des conditions d'acquisition fondées sur l'atteinte des critères de rendement déterminés, compte tenu du coefficient de renouvellement.

Les options de remplacement d'Encana assorties d'un délai d'acquisition sont acquises à hauteur de 30 pour cent au

premier anniversaire de la date d'attribution, de 30 pour cent, au deuxième anniversaire, et de 40 pour cent, au troisième anniversaire. L'acquisition d'options de remplacement d'Encana liées au rendement est également assujettie au respect de critères de rendement déterminés qui se fondent sur un coefficient de renouvellement ILT approuvé par le comité RHR. Les modalités d'acquisition générales (non liées au rendement) des options de remplacement d'Encana sont semblables à celles indiquées dans l'exposé sur les options d'achat d'actions assorties d'un délai d'acquisition.

Les seuils d'acquisition liés au rendement, fondés sur le coefficient de renouvellement ILT, dans le cas des options de remplacement d'Encana liées au rendement, sont présentés dans le tableau suivant :

Options de remplacement liées au rendement : (seuils d'admissibilité à l'acquisition)	
Coefficient de renouvellement ILT	Pourcentage des options de remplacement susceptibles d'être acquises
3,0 ou plus	100 %
2,0	50 %
1,0 ou moins	0 %
Entre 1,0 et 3,0	L'acquisition a lieu sur une base linéaire; la partie correspondante est acquise; les options restantes sont perdues

Lorsque les seuils du coefficient de renouvellement ILT ne sont pas atteints au cours d'une année donnée, le nombre correspondant d'options de remplacement d'Encana liées au rendement n'est pas acquis et il est perdu et annulé.

En ce qui concerne la troisième et la deuxième tranches des options de remplacement d'Encana attribuées à l'origine en 2008 et en 2009, respectivement, le comité RHR a approuvé, en février 2011, un coefficient de renouvellement ILT de 2,80.

Le tableau suivant présente les options d'achat d'actions d'Encana initiales liées au rendement et les options de remplacement qui ont été acquises et qui ont été perdues, respectivement, en fonction des coefficients de renouvellement ILT approuvés respectifs pour chaque année dont il est question ci-après :

	Attribution ILT en 2007 (options liées au rendement)		Attribution ILT en 2008 (options liées au rendement)		Attribution ILT en 2009 (options liées au rendement)	
	% acquises	% perdues	% acquises	% perdues	% acquises	% perdues
1 ^{re} tranche 30 % de l'attribution	85 % (coefficient de renouvellement de 2,70)	15 %	62,5 % (coefficient de renouvellement de 2,25)	37,5 %	80 % (coefficient de renouvellement de 2,60)	20 %
2 ^e tranche 30 % de l'attribution	62,5 % (coefficient de renouvellement de 2,25)	37,5 %	80 % (coefficient de renouvellement de 2,60)	20 %	90 % (coefficient de renouvellement de 2,80)	10 %
3 ^e tranche 40 % de l'attribution	80 % (coefficient de renouvellement de 2,60)	20 %	90 % (coefficient de renouvellement de 2,80)	10 %	À déterminer en 2012	

Attributions ILT à nos membres de la haute direction

Le comité RHR examine et recommande au conseil le montant et le nombre d'attributions ILT sur une base annuelle à notre chef de la direction et à nos membres de la haute direction.

Les lignes directrices pour les attributions ILT à notre chef de la direction et à nos membres de la haute direction visés sont conçues en fonction d'un examen des données concurrentielles sur le marché obtenues par l'entremise de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération et intègre une fourchette conçue pour offrir un salaire à des montants de rémunération cibles divers fondés sur le rendement. Les décisions concernant les attributions ILT individuelles à notre chef de la direction et nos membres de la haute direction visés, y compris leur position au sein de la fourchette prévue par les lignes directrices, se fondent sur des facteurs comme le rendement personnel et celui de la société, la portée et la nature des responsabilités, les données concurrentielles sur le marché et, à l'égard de nos membres de la haute direction visés, la recommandation de notre chef de la direction. En règle générale, les lignes directrices ne tiennent pas compte du montant des attributions ILT antérieures à notre chef de la direction ou à nos membres de la haute direction visés.

Conformément à la politique relative aux attributions ILT de type « portefeuille » d'Encana, pour l'année de rémunération 2011, le conseil a approuvé une attribution ILT à nos employés, y compris nos membres de la haute direction, composée d'un ensemble des éléments suivants : i) des options d'achat d'actions assorties d'un délai d'acquisition; ii) des UAP et iii) des unités d'actions incessibles (« UAI ») aux termes d'un nouveau plan d'unités d'actions incessibles d'Encana (le « plan UAI »). L'instauration de ce nouveau plan UAI vise à refléter notre statut de société de gaz naturel nord-américaine et à procurer à Encana une plus grande latitude pour réagir aux pressions concurrentielles accrues, particulièrement aux États-Unis, recruter et fidéliser le personnel qualifié dont nous avons besoin pour atteindre nos objectifs stratégiques à long terme.

Autre rémunération

En plus de la rémunération décrite précédemment et des programmes d'avantages offerts à tous les employés (y compris l'assurance couvrant les frais médicaux et dentaires et les prestations d'invalidité), Encana offre les ententes de rémunération supplémentaires suivantes à notre chef de la direction et à nos membres de la haute direction visés :

- une indemnité annuelle au titre des avantages et avantages indirects supplémentaires choisis à l'appréciation du chef de la direction et des membres de la haute direction visés;
- le versement d'honoraires annuels afin qu'ils reçoivent des services de planification financière et de préparation de déclarations de revenus;
- les droits associés à l'adhésion à des clubs pour un usage personnel;
- une place de stationnement fournie par la société;
- la contrepartie des cotisations personnelles au régime de placement d'Encana jusqu'à concurrence de 5 pour cent du salaire de base (offerte à tous les employés).

Nous avons comme démarche de fournir ces ententes de rémunération supplémentaires d'une façon qui est concurrentielle à celles offertes aux membres de la haute direction de nos sociétés de comparaison. Pour de plus

amples renseignements concernant la valeur de ces ententes de rémunération supplémentaires, veuillez vous reporter à notre tableau sommaire de la rémunération dans la colonne « Autre rémunération » à la page 38.

Ententes en matière de retraite

Ententes en matière de régime de retraite

Notre chef de la direction et trois de nos membres de la haute direction visés (MM. Graham, Oliver et Wojahn) participent au volet à prestations définies du régime de retraite canadien d'Encana Corporation (notre « régime PD » enregistré). Notre régime PD enregistré est un régime de retraite enregistré qui prévoit le paiement par Encana d'une rente prévisible payable à la retraite. L'âge de la retraite normal est le premier jour du mois suivant le 65^e anniversaire du participant. Toutefois, les participants peuvent prendre leur retraite dès 55 ans avec une prestation réduite dans le cas d'un départ à la retraite anticipée.

Les prestations sont payables à partir de notre régime PD enregistré jusqu'à concurrence des limites permises pour un régime de retraite enregistré en vertu de la Loi de l'impôt. Les prestations de retraite supérieures aux limites permises dans un régime enregistré seront puisées dans le régime de retraite complémentaire d'Encana Corporation (le « régime PD complémentaire ») afin d'être versées à notre chef de la direction et à nos membres de la haute direction visés. Notre régime PD enregistré et notre régime PD complémentaire sont collectivement appelés notre « régime PD ».

Un de nos membres de la haute direction visés (M^{me} Sherri A. Brillon) cotise à l'heure actuelle au volet à cotisations définies (« CD ») du régime de retraite canadien d'Encana Corporation (notre « régime CD » enregistré). Notre régime CD enregistré est également un régime de retraite enregistré dans lequel Encana cotise, au nom d'un employé (ou d'un membre de la haute direction) participant, un montant égal à huit pour cent des gains ouvrant droit à une pension. Les participants choisissent parmi diverses options de placement dans le régime CD enregistré et sont responsables de la gestion personnelle de leurs comptes CD.

Les cotisations supérieures aux limites permises dans un régime de retraite enregistré sont déposées dans un compte distinct aux termes du régime à cotisations définies complémentaire d'Encana Corporation (le « régime CD complémentaire »). Notre régime CD enregistré et notre régime CD complémentaire sont appelés collectivement notre « régime CD ».

Avant de commencer à cotiser à notre régime PD le 1^{er} janvier 2003, deux de nos membres de la haute direction visés (MM. Graham et Wojahn) cotisaient également à notre régime CD enregistré.

Le tableau du régime de retraite à prestations définies et le tableau du régime de retraite à cotisations définies donnent un complément d'information sur l'état des prestations au titre du régime PD et des comptes du régime CD de notre chef de la direction et de nos membres de la haute direction visés aux pages 44 et 45. Le tableau sommaire de la rémunération à la page 38 comporte également des renseignements concernant les changements sur le plan de la rémunération à l'égard de nos obligations de retraite accumulées à l'égard de notre chef de la direction et de nos membres de la haute direction visés en 2010.

Ententes en matière de rémunération différée

Notre plan d'unités d'actions différées destiné aux employés d'Encana Corporation (notre « plan UAD ») permet à nos membres de la haute direction de choisir volontairement de convertir soit 25 soit 50 pour cent de leur prime de haut rendement annuelle (par ailleurs payable en espèces au cours de l'année suivante) en unités d'actions différées (les « UAD ») qui ne sont versées qu'en espèces après que la personne en question quitte Encana. Le nombre d'UAD créditées à un compte des UAD est déterminé en fonction des éléments suivants :

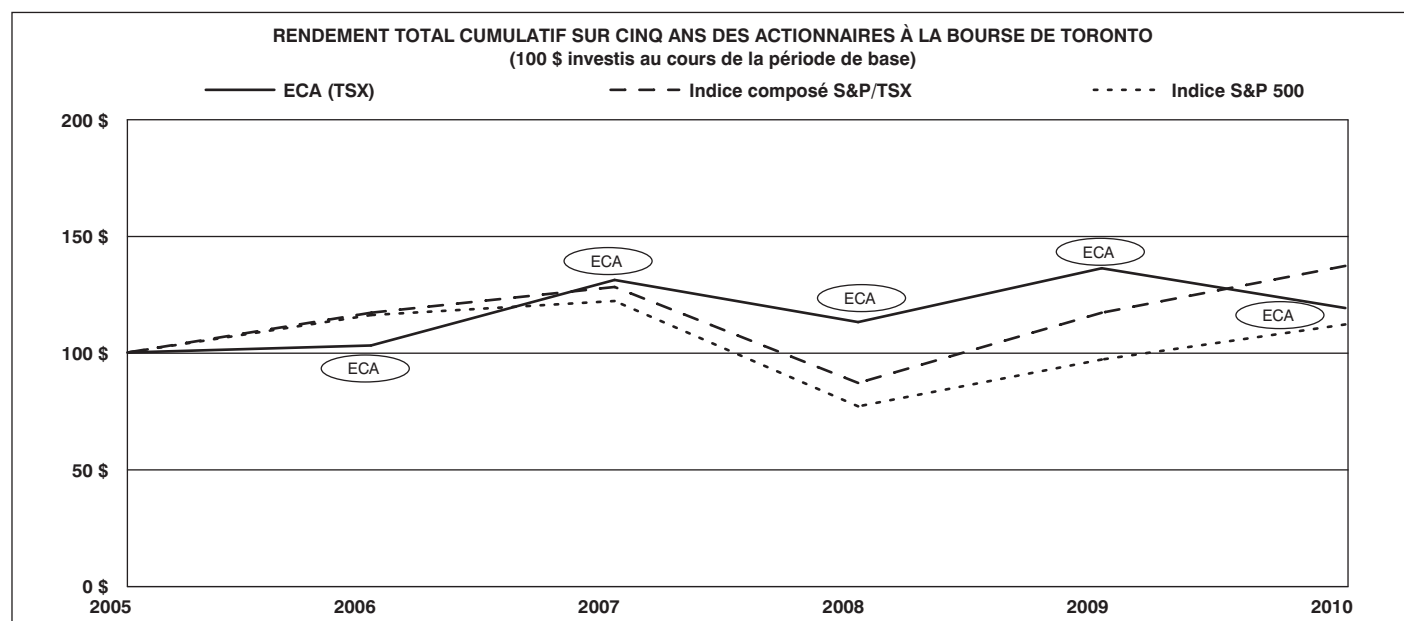
- le choix du particulier de convertir soit 25 soit 50 pour cent de la prime de haut rendement annuelle;
- le montant réel de la prime de haut rendement;
- la valeur au marché d'une action ordinaire d'Encana à la fin de la période de référence aux fins du rendement pour la prime de haut rendement.

Le choix de participer au plan UAD, lorsqu'il est offert, doit être fait au plus tard le 31 décembre de l'année précédant l'année au cours de laquelle la prime de haut rendement est obtenue. Ce choix est irrévocable. Les UAD sont acquises dès qu'elles sont créditées au compte des UAD d'un membre de la haute direction et sont payables dès que celui-ci quitte Encana. Les comptes des UAD sont également crédités d'UAD supplémentaires ayant une valeur correspondant aux dividendes que notre conseil peut déclarer payables sur les actions ordinaires d'Encana. Notre comité RHR est responsable de la supervision du plan UAD en vue de la gestion du montant des choix annuels autorisés tant en termes de pourcentage que de valeur en dollars totale.

En 2009, notre chef de la direction, Randall K. Eresman, a choisi de participer au plan UAD quant à sa prime de haut rendement de 2010. Plus précisément, M. Eresman a choisi de convertir 50 pour cent de sa prime de haut rendement de 2010 en UAD.

Graphique de rendement

Le graphique suivant compare le rendement cumulé total pour les actionnaires d'Encana à la Bourse de Toronto d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires (en supposant le réinvestissement des dividendes) au cours des cinq dernières années 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.



Au 31 décembre	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Taux de croissance moyen composé sur 5 ans
ECA (TSX) ⁽¹⁾	100	103	131	113	136	119	4 %
Indice composé S&P/TSX ⁽¹⁾	100	117	128	87	117	137	6 %
Indice S&P 500 ⁽²⁾	100	116	122	77	97	112	2 %

Notes :

1) En dollars canadiens.

2) En dollars américains.

3) Aux fins du présent graphique, il a été supposé que, à la réalisation de l'arrangement, les actions de Cenovus reçues par les actionnaires d'Encana ont été vendues le premier jour de bourse et que le produit a été réinvesti en actions d'Encana le même jour.

Au cours de la période de cinq ans terminée le 31 décembre 2010, le taux de croissance annuel composé de notre rendement total pour les actionnaires a été de 4 pour cent. En comparaison, le taux de croissance annuel composé de la rémunération directe totale de notre chef de la direction et de nos membres de la haute direction visés au cours de la même période a été de 3 pour cent.

Il est important d'indiquer que, outre le salaire de base et les primes de haut rendement obtenues au cours de l'année, la rémunération directe totale de notre chef de la direction et de nos membres de la haute direction visés comprend la valeur des incitatifs à long terme calculés au moment de l'attribution initiale. À long terme, la valeur réelle réalisée sur les attributions d'options d'achat d'actions est directement liée au rendement du cours de nos actions ordinaires et il en sera tenu compte dans la rémunération réelle que recevront notre chef de la direction et nos membres de la haute direction visés.

Lignes directrices sur l'actionnariat

Afin d'encourager nos membres de la haute direction à acquérir et à conserver des actions dans Encana, nous avons adopté en 2003 des lignes directrices sur l'actionnariat à l'intention de nos membres de la haute direction (les « lignes directrices »). Conformément aux lignes directrices initiales, les membres de la haute direction devaient respecter leurs seuils d'actionnariat (quatre fois le salaire de base dans le cas de notre chef de la direction et deux fois pour tous les autres membres de la haute direction) dans les cinq ans suivant la date d'entrée en vigueur des lignes directrices ou dans les cinq ans de leur nomination à titre de membre de la haute direction, selon la plus éloignée des deux dates.

Afin d'inciter nos membres de la haute direction à acquérir un nombre supérieur d'actions, en février 2010, sur recommandation du comité RHR, le conseil a approuvé des modifications des lignes directrices qui augmentaient le niveau d'actionnariat requis de nos membres de la haute direction et a élargi leur portée pour inclure certains vice-présidents désignés. Les lignes directrices modifiées, qui sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2010, s'établissent comme suit :

Lignes directrices sur l'actionnariat	
Membre de la haute direction	Actionnariat requis (multiple du salaire de base)
Président et chef de la direction	5 fois
Vice-président directeur	3 fois
Vice-président désigné	1 fois

Afin de déterminer la situation d'actionnariat de nos membres de la haute direction, nous incluons la valeur des actions ordinaires d'Encana dont ils sont propriétaires et des UAD qui ont été créditées dans leurs comptes respectifs. Les options d'achat d'actions qui ont été attribuées, mais qui n'ont pas été levées ou payées, sont exclues à cette fin.

Les participants existants ont cinq années à compter du 1^{er} janvier 2010 pour respecter les lignes directrices modifiées. Les nouveaux participants ont cinq ans à compter de leur nomination pour s'y conformer. Au 31 décembre 2010, notre chef de la direction et un de nos membres de la haute direction visés respectaient ou dépassaient les lignes directrices sur l'actionnariat mentionnées précédemment. Les autres membres de la haute direction visés et autres membres de la haute direction ont jusqu'au 1^{er} janvier 2015 pour se conformer aux lignes directrices modifiées. La situation d'actionnariat de notre chef de la direction et de nos membres de la haute direction visés au 31 décembre 2010 s'établissait comme suit :

Lignes directrices sur l'actionnariat : situation actuelle	
Nom	Actionnariat requis (multiple du salaire de base)
Randall K. Eresman	5,41 fois
Sherri A. Brillon	2,86 fois
Michael M. Graham	2,48 fois
R. William Oliver	8,26 fois
Jeff E. Wojahn	2,36 fois

Conclusion

Nous croyons que notre programme de rémunération de la haute direction motive fermement notre chef de la direction et nos membres de la haute direction visés à réaliser un rendement personnel et d'équipe supérieurs et à obtenir de meilleurs résultats personnels, d'équipe et pour la société, qu'il raffermisse la responsabilisation à l'égard du rendement d'équipe et global de l'entreprise et harmonise les intérêts de nos membres de la haute direction avec les intérêts de nos actionnaires.

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant résume la rémunération gagnée en 2010, en 2009 et en 2008 par notre chef de la direction et nos membres de la haute direction visés, ainsi qu'il est indiqué dans l'analyse de la rémunération.⁽¹⁾

Nom et principale fonction	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions ⁽²⁾ (\$)	Attributions fondées sur des options ⁽³⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite ⁽⁴⁾ (\$)	Autre rémunération ⁽⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels	Plans incitatifs à long terme			
Randall K. Eresman Président et chef de la direction	2010	1 347 401	2 850 955	2 626 382	2 549 138 ⁽⁷⁾	0	645 755	139 230	10 158 861
	2009	1 182 195	-	3 414 665	2 627 100 ⁽⁷⁾	0	(349 629)	125 445	6 999 776
	2008	1 242 983	-	4 296 873	3 752 400 ^(6,7)	0	913 310	132 219	10 337 785
Sherri A. Brillon Vice-présidente directrice et chef des finances	2010	485 550	610 919	575 838	524 697	0	54 382	84 428	2 335 814
	2009	358 307	-	910 577	676 478 ⁽⁸⁾	0	38 473	73 110	2 056 945
	2008	316 609	-	859 375	491 330	0	34 334	73 425	1 775 073
Michael M. Graham Vice-président directeur (président, division du Canada)	2010	691 909	814 559	765 443	962 755	0	553 094	97 576	3 885 335
	2009	525 420	-	1 365 866	812 759 ⁽⁹⁾	0	90 962	83 137	2 878 144
	2008	556 997	-	1 718 749	726 089	2 345 250 ⁽¹⁰⁾	206 340	88 271	5 641 696
R. William Oliver Vice-président directeur et chef de l'entreprise	2010	534 105	509 099	477 524	443 975	0	(18 111)	88 038	2 034 630
	2009	481 635	-	910 577	722 234 ⁽⁸⁾	0	(86 583)	79 900	2 107 763
	2008	510 092	-	859 375	589 538	0	233 729	84 733	2 277 467
Jeff E. Wojahn Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	2010	745 319	814 559	765 443	916 096	0	559 904	396 022	4 197 343
	2009	573 584	-	1 365 866	899 092 ^(7,9)	0	85 496	226 832	3 150 870
	2008	608 600	-	1 718 749	759 236 ⁽⁷⁾	2 345 250 ⁽¹⁰⁾	121 238	329 476	5 882 549

Notes :

- Tous les montants indiqués dans le présent tableau sommaire de la rémunération ont été versés ou doivent l'être aux membres de la haute direction en dollars canadiens. À moins d'indication contraire, les montants en dollars canadiens indiqués pour 2010 sont convertis en dollars américains pour être inclus dans le tableau en utilisant un taux de change de 1,00 \$ CA = 0,9711 \$ US. Les montants indiqués précédemment pour l'année 2009 sont convertis en dollars américains au moyen d'un taux de change de 1,00 \$ CA = 0,8757 \$ US, qui est le taux de change moyen pour les dollars canadiens convertis en dollars américains pour la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2009 en fonction du cours acheteur quotidien à midi publié par la Banque du Canada. Les montants en dollars canadiens indiqués précédemment pour l'année 2008 sont convertis en dollars américains pour être inclus dans le tableau en utilisant un taux de change de 1,00 \$ CA = 0,9381 \$ US, qui est le taux de change moyen pour les dollars canadiens convertis en dollars américains pour la période du 1^{er} janvier 2008 jusqu'au 31 décembre 2008 en fonction du cours acheteur quotidien à midi publié par la Banque du Canada.
- La juste valeur à la date d'attribution des UAP aux fins de la rémunération indiquée dans cette colonne a été calculée en multipliant le nombre d'unités d'actions en fonction de la performance attribuées en 2010 par le cours de clôture des actions ordinaires d'Encana à la Bourse de Toronto le 18 février 2010 (34,95 \$). Cette juste valeur à la date d'attribution diffère de la valeur calculée à des fins comptables. La valeur donnée à chaque UAP attribuée équivaut à la valeur d'une action ordinaire d'Encana. Les frais de la rémunération en termes d'UAP sont comptabilisés en fonction d'une « évaluation à la valeur de marché », comme l'exige le chapitre 3870 du Manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (le « Manuel de l'ICCA »). La valeur comptable correspond au nombre d'UAP attribuées, y compris les dividendes attribués, multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires d'Encana à la Bourse de Toronto à chaque période de déclaration. La valeur comptable augmente ou diminue au fil du temps au gré des variations du cours des actions ordinaires. Reportez-vous à la rubrique « Analyse de la rémunération – Rémunération totale et décisions sur la rémunération en 2010 – Programme incitatif à long terme » pour un complément d'information.
- La juste valeur à la date d'attribution des options d'achat d'actions aux fins de la rémunération indiquée dans cette colonne a été calculée au moyen de la méthode binominale d'établissement du prix, qui a été appliquée de façon conforme aux analyses du marché concurrentiel. Cette juste valeur à la date d'attribution diffère de la valeur calculée à des fins comptables. Puisqu'aux options d'achat d'actions d'Encana se rattachent des DPVA jumelés, les charges de rémunération par voie d'options d'achat d'actions sont comptabilisées selon une « évaluation à la valeur du marché », comme l'exige le chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA. La valeur comptable à l'attribution est de 0 \$ et augmente ou diminue au fil du temps selon les variations du cours des actions ordinaires. Reportez-vous à la rubrique « Analyse de la rémunération – Programme incitatif à long terme » pour un complément d'information.
- La valeur du régime de retraite représente 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 chef de la direction et de chaque membre de la haute direction visé (qui est de 34 960 \$ pour M. Eresman, M. Oliver et M. Wojahn, et de 38 456 \$ pour M^{me} Brillon et M. Graham), la contrepartie des cotisations au régime de placement de la société (qui est de 83 009 \$ pour M. Eresman, de 31 298 \$ pour M^{me} Brillon, de 44 445 \$ pour M. Graham, de 34 977 \$ pour M. Oliver et de 36 128 \$ 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 inclut un versement d'impôt, une prime de travail à l'étranger (74 532 \$) et son indemnité au titre des marchandises et des services (21 684 \$) qui sont versées du fait de son affectation aux États-Unis.
- Ce montant comprend la prime du président du conseil versée à M. Eresman en 2008 en plus de sa prime de haut rendement.
- En 2009, M. Eresman a choisi de convertir 50 pour cent de sa prime de haut rendement de 2010 en UAD conformément au plan d'UAD. Reportez-vous à la rubrique « Analyse de la rémunération — Ententes de rémunération différée » pour un complément d'information. En 2008, M. Wojahn a choisi de convertir

50 pour cent de sa prime de haut rendement de 2009 en UAD conformément au plan UAD. En 2007, M. Eresman et M. Wojahn ont tous deux choisi de convertir 50 pour cent de leurs primes de haut rendement de 2008 en UAD conformément au plan UAD.

- 8) Ce montant comprend le versement d'une rémunération incitative supplémentaire à M^{me} Brillon et à M. Oliver, respectivement, à l'égard de leur apport à l'initiative d'économie dans la société Encana dans son ensemble en 2009 ou l'incitatif Défi de 10 %, une rémunération incitative additionnelle payable à chacun d'eux à l'égard de leur apport significatif à l'arrangement en 2009.
- 9) Ce montant comprend la rémunération incitative additionnelle versée à MM. Graham et Wojahn, respectivement, pour leur apport à l'incitatif Défi de 10 % d'Encana en 2009.
- 10) Les montants aux termes du plan incitatif à long terme déclarés à l'égard de M. Wojahn et M. Graham pour 2008 représentent les montants versés en 2008 mais gagnés au cours de la période de quatre ans s'échelonnant de 2004 à 2008 aux termes de l'entente spéciale de fidélisation instaurée en juillet 2004 pour fidéliser les membres de la haute direction chargés de l'exploitation.

ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS EN COURS

Le tableau suivant fait état des attributions fondées sur des options en cours à l'égard du chef de la direction et de chaque membre de la haute direction visé au 31 décembre 2010. Les attributions fondées sur des options indiquées ci-après comprennent des options d'achat d'actions d'Encana assorties d'un délai d'acquisition (attribuées en 2010), des options d'achat d'actions de remplacement d'Encana (désignées par « ECA ») et des options d'achat d'actions de remplacement de Cenovus (désignées par « CVE »).

Nom et fonction	Attributions fondées sur des options en cours				
	Nombre de titres sous-jacents aux options non levées ⁽¹⁾	Date d'attribution	Prix de levée de l'option (\$ CA)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non levées (\$) ⁽²⁾
Randall K. Eresman Président et chef de la direction	ECA				
	374 000	10 févr. 2010	32,87	10 févr. 2015	0
	432 000	11 févr. 2009	29,04	11 févr. 2014	21 717
	398 250	13 févr. 2008	36,44	13 févr. 2013	0
	378 750	13 févr. 2007	29,45	13 févr. 2012	0
	120 000	13 févr. 2006	25,34	13 févr. 2011	452 430
	CVE				
	432 000	11 févr. 2009	26,27	11 févr. 2014	3 044 673
	398 250	13 févr. 2008	32,96	13 févr. 2013	128 128
	378 750 0	13 févr. 2007 13 févr. 2006	26,64 22,91	13 févr. 2012 13 févr. 2011	2 528 480 0
Sherri A. Brillon Vice-présidente directrice et chef des finances	ECA				
	82 000	10 févr. 2010	32,87	10 févr. 2015	0
	115 200	11 févr. 2009	29,04	11 févr. 2014	5 791
	79 650	13 févr. 2008	36,44	13 févr. 2013	0
	63 125	13 févr. 2007	29,45	13 févr. 2012	0
	40 000	13 févr. 2006	25,34	13 févr. 2011	150 810
	CVE				
	115 200	11 févr. 2009	26,27	11 févr. 2014	811 913
	79 650	13 févr. 2008	32,96	13 févr. 2013	25 626
	63 125 0	13 févr. 2007 13 févr. 2006	26,64 22,91	13 févr. 2012 13 févr. 2011	421 413 0
Michael M. Graham Vice-président directeur (président, division du Canada)	ECA				
	109 000	10 févr. 2010	32,87	10 févr. 2015	0
	172 800	11 févr. 2009	29,04	11 févr. 2014	8 687
	159 300	13 févr. 2008	36,44	13 févr. 2013	0
	46 800	13 févr. 2007	29,45	13 févr. 2012	0
	0	13 févr. 2006	25,34	13 févr. 2011	0
	CVE				
	126 000	11 févr. 2009	26,27	11 févr. 2014	888 030
	159 300	13 févr. 2008	32,96	13 févr. 2013	51 251
	0 0	13 févr. 2007 13 févr. 2006	26,64 22,91	13 févr. 2012 13 févr. 2011	0 0
R. William Oliver Vice-président directeur et chef de l'entreprise	ECA				
	68 000	10 févr. 2010	32,87	10 févr. 2015	0
	115 200	11 févr. 2009	29,04	11 févr. 2014	5 791
	79 650	13 févr. 2008	36,44	13 févr. 2013	0
	75 750	13 févr. 2007	29,45	13 févr. 2012	0
	30 000	13 févr. 2006	25,34	13 févr. 2011	113 108
	CVE				
	115 200	11 févr. 2009	26,27	11 févr. 2014	811 913
	79 650	13 févr. 2008	32,96	13 févr. 2013	25 626
	75 750 10 000	13 févr. 2007 13 févr. 2006	26,64 22,91	13 févr. 2012 13 févr. 2011	505 696 104 260
Jeff E. Wojahn Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	ECA				
	109 000	10 févr. 2010	32,87	10 févr. 2015	0
	172 800	11 févr. 2009	29,04	11 févr. 2014	8 687
	159 300	13 févr. 2008	36,44	13 févr. 2013	0
	113 625	13 févr. 2007	29,45	13 févr. 2012	0
	80 000	13 févr. 2006	25,34	13 févr. 2011	301 620
	CVE				
	172 800	11 févr. 2009	26,27	11 févr. 2014	1 217 869
	159 300	13 févr. 2008	32,96	13 févr. 2013	51 521
	113 625 0	13 févr. 2007 13 févr. 2006	26,64 22,91	13 févr. 2012 13 févr. 2011	758 544 0

Notes :

- 1) Le nombre de titres sous-jacents à des options non levées comprend les options d'achat d'actions (à la fois fondées sur le rendement et assorties d'un délai d'acquisition) qui sont acquises et qui ne sont pas encore acquises. Pour ce qui est des options d'achat d'actions initiales et des options de remplacement, respectivement, en 2007, en 2008 et en 2009, les attributions fondées sur la performance qui n'ont pas été acquises ont été annulées et déduites des montants indiqués dans ce tableau.

- 2) Toutes les attributions fondées sur des options consenties au chef de la direction et aux membres de la haute direction visés ont été attribuées à des prix de levée de l'option exprimés en dollars canadiens. La valeur des options dans le cours non levées indiquée ci-dessus se fonde sur le cours de clôture respectif à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2010 des actions ordinaires d'Encana de 29,09 \$ et des actions ordinaires de Cenovus de 33,28 \$, des montants en dollars canadiens qui ont été convertis en dollars américains aux fins du présent tableau en utilisant le taux de change au 31 décembre 2010 de 1,00 \$ CA = 1,0054 \$ US.

ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS EN COURS

Le tableau suivant fait état des attributions fondées sur des actions en cours pour le chef de la direction et chaque membre de la haute direction visé au 31 décembre 2010. Les attributions fondées sur des actions indiquées ci-après se rapportent à l'attribution d'UAP d'Encana en 2010.

Nom et fonction	Attributions fondées sur des actions	
	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 (\$) ⁽¹⁾
Randall K. Eresman Président et chef de la direction	84 000	1 601 217
Sherri A. Brillon Vice-présidente directrice et chef des finances	18 000	343 126
Michael M. Graham Vice-président directeur (président, division du Canada)	24 000	457 511
R. William Oliver Vice-président directeur et chef de l'entreprise	15 000	285 948
Jeff E. Wojahn Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	24 000	457 511

Note :

- 1) Le nombre d'UAP jugées admissibles se fonde sur l'atteinte de seuils de rendement déterminés fondés sur le coefficient de renouvellement ILT établi par le comité RHR. Les UAP admissibles reçoivent une valeur théorique établie en multipliant le nombre d'UAP admissibles par le cours de clôture moyen des actions ordinaires d'Encana à la Bourse de Toronto au cours des 20 derniers jours de bourse au cours de l'année de référence aux fins du rendement. Les UAP considérées comme non susceptibles d'acquisition sont perdues et annulées. En ce qui concerne la première tranche de l'attribution d'UAP de 2010, le coefficient de renouvellement ILT approuvé était de 2,50, ce qui fait en sorte que la totalité de cette tranche est considérée comme composée d'UAP admissibles. Le cours de clôture moyen des actions ordinaires d'Encana à la Bourse de Toronto au cours des 20 derniers jours de bourse de décembre 2010 s'est établi à 28,81 \$ CA. Toutes les valeurs en dollars canadiens ont été converties en dollars américains aux fins du présent tableau au moyen du taux de change au 31 décembre 2010 de 1,00 \$ CA = 1,0054 \$ US. En guise d'exemple, le calcul de la valeur des deux tranches restantes de l'attribution d'UAP de 2010 précédente suppose un versement minimal de 50 % (fondé sur un coefficient de renouvellement ILT théorique de 2,0) et un cours de clôture moyen des actions ordinaires d'Encana à la Bourse de Toronto de 28,81 \$ CA. Aux termes du plan UAP, le versement minimal pourrait être de 0 ou de moins de 50 % si le comité RHR exerce son pouvoir discrétionnaire à l'égard d'un coefficient de renouvellement ILT de moins de 2,0.

OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS ATTRIBUÉES EN FONCTION DE LA PERFORMANCE (ACQUISES ET PERDUES)

Comme il a été indiqué précédemment, l'acquisition des deux tiers des options de remplacement d'Encana (représentant des attributions initiales pendant la période allant de 2007 à 2009) était conditionnelle à l'atteinte de seuils de rendement déterminés fondés sur un coefficient de renouvellement ILT approuvé par le comité RHR. Reportez-vous à la rubrique « Rémunération totale et décisions sur la rémunération en 2010 – Notre programme ILT actuel » pour un complément d'information.

Le tableau suivant indique le nombre d'options d'achat d'actions fondées sur la performance attribuées initialement en 2007, en 2008 et en 2009, respectivement, et le nombre correspondant d'options d'achat d'actions perdues et acquises en fonction des coefficients de renouvellement ILT, respectivement, approuvé chaque année pour chacune de ces attributions. Le tableau suivant indique le nombre d'options de remplacement d'Encana (désignées par « ECA ») et les options de remplacement de Cenovus désignées par « CVE » perdues et acquises, respectivement, au 13 février 2011.

Nom et fonction	Année de l'attribution d'options	Nombre d'options attribuées	Nombre d'options perdues	Nombre d'options acquises
Randall K. Eresman Président et chef de la direction	2009-ECA	450 000	27 000	243 000
	2009-CVE	450 000	27 000	243 000
	2008-ECA	450 000	63 750	386 250
	2008-CVE	450 000	63 750	386 250
	2007-ECA	450 000	71 250	378 750
	2007-CVE	450 000	71 250	378 750
Sherri A. Brillon Vice-présidente directrice et chef des finances	2009-ECA	120 000	7 200	64 800
	2009-CVE	120 000	7 200	64 800
	2008-ECA	90 000	12 750	77 250
	2008-CVE	90 000	12 750	77 250
	2007-ECA	75 000	11 875	63 125
	2007-CVE	75 000	11 875	63 125
Michael M. Graham Vice-président directeur (président, division du Canada)	2009-ECA	180 000	10 800	97 200
	2009-CVE	180 000	10 800	97 200
	2008-ECA	180 000	25 500	154 500
	2008-CVE	180 000	25 500	154 500
	2007-ECA	135 000	21 375	113 625
	2007-CVE	135 000	21 375	113 625
R. William Oliver Vice-président directeur et chef de l'entreprise	2009-ECA	120 000	7 200	64 800
	2009-CVE	120 000	7 200	64 800
	2008-ECA	90 000	12 750	77 250
	2008-CVE	90 000	12 750	77 250
	2007-ECA	90 000	14 250	75 750
	2007-CVE	90 000	14 250	75 750
Jeff E. Wojahn Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	2009-ECA	180 000	10 800	97 200
	2009-CVE	180 000	10 800	97 200
	2008-ECA	180 000	25 500	154 500
	2008-CVE	180 000	25 500	154 500
	2007-ECA	135 000	21 375	113 625
	2007-CVE	135 000	21 375	113 625

ACTIONS ATTRIBUÉES EN FONCTION DE LA PERFORMANCE

Dans le cas de l'attribution d'UAP de 2010, l'admissibilité à l'acquisition se fonde sur l'atteinte par Encana de seuils de rendement déterminés fondés sur le coefficient de renouvellement ILT. Le nombre d'UAP est établi tous les ans; toutefois, l'acquisition est reportée jusqu'à la date d'acquisition des UAP. Les UAP considérées comme admissibles en 2010 ne sont par conséquent pas acquises avant 2013. Les UAP jugées non susceptibles d'être acquises sont perdues et annulées. Reportez-vous à la rubrique « Rémunération totale et décisions sur la rémunération en 2010 – Programme incitatif à long terme – Attributions ILT de 2011 (UAP) » pour un complément d'information.

Le tableau suivant fait état du nombre d'UAP attribuées en 2010, le nombre des UAP considérées par le comité RHR comme admissibles et le nombre de celles-ci perdues, en fonction du coefficient de renouvellement ILT approuvé de 2010, soit 2,50 :

Nom et fonction	Année de l'attribution	Nombre d'UAP attribuées	Nombre d'UAP considérées comme susceptibles d'être acquises ⁽¹⁾	Nombre d'UAP perdues ⁽¹⁾
Randall K. Eresman Président et chef de la direction	2010	84 000	25 880	0
Sherri A. Brillon Vice-présidente directrice et chef des finances	2010	18 000	5 546	0
Michael M. Graham Vice-président directeur (président, division du Canada)	2010	24 000	7 395	0
R. William Oliver Vice-président directeur et chef de l'entreprise	2010	15 000	4 622	0
Jeff E. Wojahn Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	2010	24 000	7 395	0

Note :

- 1) Représente la première tranche de l'attribution d'UAP de 2010 uniquement, y compris les UPA équivalentes en dividendes.

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

Le tableau suivant indique la valeur en dollars totale des attributions fondées sur des options et la valeur en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres gagnée au cours de 2010. Puisque les UAP considérées comme admissibles en 2010 ne sont pas acquises avant la date d'acquisition des UAP en 2013, aucune attribution fondée sur des actions n'a été acquise au cours de 2010.

Nom et fonction	Attribution fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽¹⁾ (\$)	Attribution 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 ⁽²⁾ (\$)
Randall K. Eresman Président et chef de la direction	1 074 698	0	2 549 138
Sherri A. Brillon Vice-présidente directrice et chef des finances	223 924	0	524 697
Michael M. Graham Vice-président directeur (président, division du Canada)	367 217	0	962 755
R. William Oliver Vice-président directeur et chef de l'entreprise	244 811	0	443 975
Jeff E. Wojahn Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	367 217	0	916 096

Notes :

- 1) La valeur des attributions fondées sur des options est déterminée en supposant que le chef de la direction ou le membre de la haute direction visé a levé les options à la date de leur acquisition le 13 février 2010 et le 11 février 2010, respectivement, et est donc fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires d'Encana à la Bourse de Toronto (de 33,07 \$ CA le 11 février 2010 et de 33,68 \$ CA le 13 février 2010) et des actions ordinaires de Cenovus (de 25,45 \$ CA le 11 février 2010 et de 25,10 \$ CA le 13 février 2010), respectivement, à ces dates. Toutes les attributions fondées sur des options consenties à notre chef de la direction et à nos membres de la haute direction visés le sont à des prix de levée des options établis en dollars canadiens. La valeur en dollars canadiens acquise au cours de l'année est convertie en dollars américains en utilisant le taux de change de 1,00 \$ CA = 0,9496 \$ US (le 13 février 2010) et de 0,9503 \$ US (le 11 février 2010), qui est le cours acheteur quotidien à midi pour la conversion de dollars canadiens en dollars américains publié à ces dates par la Banque du Canada.
- 2) La rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres comprend les primes de haut rendement gagnées à l'égard de 2010, qui ont toutefois été déterminées et approuvées par le conseil en 2011.

TABLEAU DU RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES

Notre chef de la direction et trois de nos membres de la haute direction visés (MM. Graham, Oliver et Wojahn) participent actuellement à notre régime PD. Le montant de la rente payable aux participants du régime PD, y compris notre chef de la direction et les membres de la haute direction visés participants, représente 2 pour cent des gains moyens les plus élevés ouvrant droit à pension sur cinq années consécutives au cours de la période de 10 années précédant la retraite, multipliés par le nombre d'années de participation au régime PD. Notre chef de la direction et les membres de la haute direction visés participants cotisent entre 4 pour cent de leurs gains annuels ouvrant droit à pension jusqu'à un maximum annuel établi. Pour notre chef de la direction, les gains ouvrant droit à pension comprennent son salaire de base annuel plus sa prime de haut rendement (jusqu'à un maximum de 67 pour cent du salaire de base annuel). Dans le cas de nos membres de la haute direction visés, les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base annuel plus la prime de haut rendement (jusqu'à un maximum de 40 pour cent du salaire). Les prestations aux termes du régime PD sont pleinement acquises pour notre chef de la direction et nos membres de la haute direction visés.

Les rentes de retraite sont payables la vie durant, mais se poursuivent pour un minimum de 10 ans après le départ à la retraite des participants célibataires. Dans le cas des participants mariés, une rente de 60 pour cent est payable au conjoint survivant. Les prestations de retraite totales au participant et au conjoint continuent pendant au moins cinq ans après le départ à la retraite.

Les rentes sont versées, sans réduction, à compter de 62 ans pour les services rendus avant le 1^{er} janvier 2003 et à compter de 60 ans (ou après 30 années de service, si cela se produit avant, mais après 55 ans) pour les services rendus après cette date. Dans les autres cas, les rentes sont réduites de ¼ de 1 pour cent pour chaque mois de retraite que prend le participant avant 62 ans (dans le cas des services rendus avant le 1^{er} janvier 2003) ou 60 ans (dans le cas des services rendus après cette date). Les rentes sont payables aux termes du régime PD enregistré jusqu'à concurrence des limites permises pour le régime de retraite enregistré et seront puisées sur le régime PD complémentaire pour ce qui est de l'excédent.

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 chef de la direction et nos membres de la haute direction visés aux termes du régime PD.

Nom et fonction	Nombre d'années décomptées en fin d'exercice	Prestations annuelles payables ⁽¹⁾		Obligation accumulée au début de l'exercice ^(2,3)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽⁴⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁽⁵⁾	Obligation accumulée en fin d'exercice ^(1,2)
		En fin d'exercice	À 65 ans				
Randall K. Eresman Président et chef de la direction	32,5833 ⁽⁶⁾	1 361 752	1 879 894	16 618 810 ⁽⁷⁾	645 755	4 561 788 ⁽⁸⁾	21 826 353 ⁽⁹⁾
Michael M. Graham Vice-président directeur (président, division du Canada)	8,0000 ⁽¹⁰⁾	130 561	349 524	1 388 644	553 094	514 995 ⁽¹¹⁾	2 456 733
R. William Oliver Vice-président directeur et chef de l'entreprise	30,3333 ⁽⁶⁾	450 678	518 497	5 798 553 ⁽¹²⁾	(18 111)	1 301 812 ⁽¹³⁾	7 082 254 ⁽¹⁴⁾
Jeff E. Wojahn Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	8,0000 ⁽¹⁰⁾	130 762	409 994	1 405 141	559 904	587 439 ⁽¹⁵⁾	2 552 484

Notes :

- 1) Les montants en dollars canadiens précédents sont convertis en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2010 de 1,00 \$ CA = 1,0054 \$ US.

- 2) L'obligation accumulée à la date indiquée est déterminée en utilisant la même méthode et les mêmes hypothèses que celles indiquées dans la note 16 des états financiers consolidés 2010 d'Encana.
- 3) Les montants en dollars canadiens précédents sont convertis en dollars américains au moyen du taux de change au 31 décembre 2009 de 1,00 \$ CA = 0,9555 \$ US.
- 4) Comprend le coût des services moins les cotisations des employés majorés de l'écart entre les gains réels et estimés. Les montants en dollars canadiens sont convertis en dollars américains en utilisant le taux de change moyen au cours de 2010 de 1,00 \$ CA = 0,9711 \$ US.
- 5) Comprend l'intérêt sur l'obligation accumulée pour la période, les cotisations des employés majorées des variations du taux d'escompte et des taux de change et d'autres facteurs nets au 31 décembre 2010.
- 6) Comprend trois années supplémentaires de service décomptées attribuées aux termes d'ententes individuelles en 2002.
- 7) Comprend le solde du compte des cotisations facultatives de 42 435 \$ (montant en dollars canadiens converti en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2009 de 1,00 \$ CA = 0,9555 \$ US) au 31 décembre 2009, 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.
- 8) Comprend un montant de 1 015 950 \$ attribuable aux variations des taux de change. D'autres montants en dollars canadiens ont été convertis en dollars américains en utilisant le taux de change moyen au cours de 2010 de 1,00 \$ CA = 0,9711 \$ US.
- 9) Comprend le solde du compte des cotisations facultatives de 48 640 \$ (montant en dollars canadiens converti en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2010 de 1,00 \$ CA = 1,0054 \$ US) au 31 décembre 2010, 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.
- 10) Avant le 1^{er} janvier 2003, MM. Graham et Wojahn participaient au régime CD enregistré. Reportez-vous à la rubrique « Tableau du régime de retraite à cotisations définies » pour un complément d'information.
- 11) Comprend un montant de 106 485 \$ attribuable aux variations des taux de change. D'autres montants en dollars canadiens ont été convertis en dollars américains en utilisant le taux de change moyen au cours de 2010 de 1,00 \$ CA = 0,9711 \$ US.
- 12) Comprend le solde du compte des cotisations facultatives de 90 920 \$ (montant en dollars canadiens converti en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2009 de 1,00 \$ CA = 0,9555 \$ US) au 31 décembre 2009, 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.
- 13) Comprend le solde du compte des cotisations facultatives de 336 287 \$ attribuables aux variations des taux de change. D'autres montants en dollars canadiens ont été convertis en dollars américains en utilisant le taux de change moyen au cours de 2010 de 1,00 \$ CA = 0,9711 \$ US).
- 14) Comprend le solde du compte des cotisations facultatives de 102 598 \$ (montant en dollars canadiens converti en dollars américains en utilisant le taux de change moyen au 31 décembre 2010 de 1,00 \$ CA = 1,0054 \$ US) au 31 décembre 2010, 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 le solde du compte des cotisations facultatives de 110 021 \$ attribuables aux variations des taux de change. D'autres montants en dollars canadiens ont été convertis en dollars américains en utilisant le taux de change moyen au cours de 2010 de 1,00 \$ CA = 0,9711 \$ US).

TABLEAU DU RÉGIME DE RETRAITE À COTISATIONS DÉFINIES

Aux termes de notre régime CD, Encana verse des cotisations dans des comptes (les « comptes CD ») qui sont gérés par chaque employé ou membre de la haute direction qui participe au régime. Une de nos membres de la haute direction visés, Sherri A. Brillon, participe actuellement au régime CD. Les cotisations CD représentent 8 pour cent des gains ouvrant droit à pension, ce qui comprend le salaire de base annuel plus la prime de haut rendement (jusqu'à un maximum de 40 pour cent du salaire de base annuel) de notre membre de la haute direction visé.

Avant le 1^{er} janvier 2003, deux de nos membres de la haute direction visés (Michael M. Graham et Jeff A. Wojahn) participaient également à notre régime CD enregistré, période pendant laquelle les cotisations au régime CD représentaient 6 pour cent de leur salaire de base annuel. Dès le 1^{er} janvier 2003, ces deux membres de la haute direction visés ont commencé à participer au régime PD et, en conséquence, n'ont plus fait aucune cotisation supplémentaire à leur compte CD. Le tableau suivant indique la variation de la valeur des avoirs dans le régime CD de ces trois membres de la haute direction visés au cours de 2010.

Nom et poste	Valeur accumulée au 31 décembre 2009 ⁽¹⁾ (\$)	Montant rémunérateur ⁽²⁾ (\$)	Montant non rémunérateur ⁽³⁾ (\$)	Valeur accumulée au 31 décembre 2010 ⁽⁴⁾ (\$)
Sherri A. Brillon Vice-présidente directrice et chef des finances	487 974	54 382	84 775 ⁽⁵⁾	627 131
Michael M. Graham⁽⁶⁾ Vice-président directeur (président, division du Canada)	68 617	0	11 361 ⁽⁷⁾	79 978
Jeff E. Wojahn⁽⁶⁾ Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	178 110	0	29 591 ⁽⁸⁾	207 701

Notes :

- 1) Les montants en dollars canadiens qui précèdent sont convertis en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2009 de 1,00 \$ CA = 0,9555 \$ US.
- 2) Représente les cotisations versées par la société au cours de 2010. Les montants en dollars canadiens sont convertis en dollars américains en utilisant le taux de change moyen pour 2010 de 1,00 \$ CA = 0,9711 \$ US.
- 3) Comprend les gains sur placement au cours de 2010 et l'incidence de la conversion de dollars canadiens en dollars américains.

- 4) Les montants en dollars canadiens qui précèdent sont convertis en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2010 de 1,00 \$ CA = 1,0054 \$ US.
- 5) Comprend des gains sur placement de 55 414 \$ (montant en dollars canadiens converti en dollars américains en utilisant le taux de change moyen pour 2010 de 1,00 \$ CA = 0,9711 \$ US) et l'incidence de la conversion de dollars canadiens en dollars américains représentant 29 361 \$.
- 6) Depuis le 1^{er} janvier 2003, MM. Graham et Wojahn accumulent des prestations de retraite aux termes du régime PD et ne font plus aucune cotisation à leur compte CD. Reportez-vous à la rubrique « Tableau du régime de retraite à prestations définies » pour un complément d'information.
- 7) Comprend des gains sur placement de 7 511 \$ (montant en dollars canadiens converti en dollars américains en utilisant le taux de change moyen pour 2010 de 1,00 \$ CA = 0,9711 \$ US) et l'incidence de la conversion de dollars canadiens en dollars américains représentant 3 850 \$.
- 8) Comprend des gains sur placement de 19 597 \$ (montant en dollars canadiens converti en dollars américains en utilisant le taux de change moyen pour 2010 de 1,00 \$ CA = 0,9711 \$ US) et l'incidence de la conversion de dollars canadiens en dollars américains représentant 9 994 \$.

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

Notre chef de la direction et nos membres de la haute direction visés n'ont aucune entente en matière de cessation d'emploi ni d'indemnité de départ mis à part leurs ententes individuelles en cas de changement de contrôle. Nos ententes portant sur les attributions ILT comprennent également des dispositions distinctes concernant l'acquisition anticipée de certaines attributions ILT qui s'appliquent à tous les employés (y compris aux membres de la haute direction) en cas de changement de contrôle. Ces ententes sont décrites ci-après.

Ententes en cas de changement de contrôle

Nous avons conclu avec notre chef de la direction et nos membres de la haute direction visés des ententes en cas de changement de contrôle qui prévoient le versement de certaines indemnités de départ et d'autres avantages s'il survient les deux événements suivants : i) un changement de contrôle d'Encana et ii) une cessation d'emploi à l'égard du chef de la direction ou d'un membre de la haute direction visé dans les trois années suivantes, soit du fait de la société (sauf en raison d'un renvoi motivé, d'une invalidité ou d'un décès) ou du fait du chef de la direction ou 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).

Nous croyons que ces ententes (appelées « ententes à deux événements déclencheurs »), qui nécessitent à la fois un changement de contrôle et une cessation subséquente de l'emploi du membre de la haute direction avant qu'un paiement soit exigible, sont génératrices de valeur pour nos actionnaires actuels en ce qu'elles offrent une protection financière à nos membres de la haute direction qui leur permet d'envisager un changement de contrôle potentiel et les incite à le faire, même si un tel changement peut avoir une incidence sur leurs conditions d'emploi.

Les modalités des ententes en cas de changement de contrôle prévoient le versement des indemnités de départ suivantes en cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi subséquente, tel qu'il est mentionné précédemment. Dans le cas de notre chef de la direction, l'indemnité de départ (décrite ci-après) serait payable pour une période de 36 mois. Dans le cas de nos membres de la haute direction visés, l'indemnité de départ (décrite ci-après) serait payable pour une période de 24 mois. Ces indemnités de départ, lesquelles ne seront pas versées jusqu'à ce que les deux événements déclencheurs se produisent (changement de contrôle et cessation d'emploi subséquente) comprennent les éléments suivants :

- le versement d'une indemnité de départ forfaitaire correspondant au salaire de base, à l'indemnité annuelle et à la prime de rendement annuelle (celle-ci

correspondant à la moyenne de la prime de haut rendement versée au chef de la direction ou au membre de la haute direction visé, selon le cas, au cours de la période de trois ans précédente) qu'il aurait gagnée au cours d'une période de 36 mois (dans le cas du chef de la direction) ou de 24 mois (dans le cas des membres de la haute direction visés);

- le 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 de la société, pendant 36 mois (dans le cas du chef de la direction) ou 24 mois (dans le cas des membres de la haute direction visés) ou le versement d'une somme en lieu du maintien de tels avantages;
- l'acquisition et le paiement immédiats de la totalité des UAP admissibles, selon la valeur théorique figurant dans le compte des UAP du chef de la direction ou du membre de la haute direction visé et l'acquisition immédiate de la totalité des UAP en circulation selon un coefficient de renouvellement ILT de 2,50 (ou une admissibilité de 100 pour cent aux fins de l'acquisition), selon le prix auquel les actions ordinaires d'Encana sont évaluées aux fins des opérations donnant lieu à un changement de contrôle et, si cette opération n'a pas lieu, selon la moyenne du cours de clôture des actions ordinaires d'Encana pendant la période de 30 jours avant le changement de contrôle;
- l'acquisition immédiate de toutes les options d'achat d'actions d'Encana assorties d'un délai d'acquisition et des options de remplacement d'Encana assorties d'un délai d'acquisition et de 50 pour cent des options de remplacement d'Encana liées au rendement. L'acquisition de l'autre tranche de 50 pour cent des options de remplacement d'Encana liées au rendement dépend de l'atteinte de certains critères de rendement mentionnés dans les conventions d'attribution respectives. Ces options de remplacement d'Encana acquises pourraient être levées pendant une période de 36 mois (dans le cas de notre chef de la direction) ou de 24 mois (dans le cas des membres de la haute direction visés) ou jusqu'à ce qu'elles expirent, selon la première éventualité;
- les prestations de retraite continueraient de s'accumuler pendant une période de 36 mois, dans le cas de notre chef de la direction, ou continueraient de s'accumuler ou les prestations seraient payables (selon le cas) pendant une période de 24 mois, dans le cas des membres de la haute direction visés.

Ententes portant sur les attributions ILT

Aux termes du plan d'UAP, en cas de changement de contrôle, les UAP admissibles sont immédiatement acquises et payables,

selon la valeur théorique figurant dans le compte des UAP des employés. Toutes les UAP en circulation sont acquises immédiatement en cas de changement de contrôle selon un coefficient de renouvellement ILT de 2,50 (ou une admissibilité de 100 pour cent aux fins de l'acquisition), selon le prix auquel les actions ordinaires d'Encana sont évaluées aux fins des opérations donnant lieu à un changement de contrôle ou, si cette opération n'a pas lieu, selon la moyenne du cours de clôture des actions ordinaires d'Encana pendant la période antérieure de 30 jours. Dans ce cas, tous les employés d'Encana, y compris le chef de la direction et les membres de la haute direction visés, bénéficient des droits d'acquisition et de paiement anticipés.

Aux termes des ententes portant sur les options d'achat d'actions d'Encana, toutes les options d'achat d'actions assorties d'un délai d'acquisition sont immédiatement acquises en cas de changement de contrôle. Toutes les options de remplacement d'Encana assorties d'un délai d'acquisition et 50 pour cent des options de remplacement d'Encana liées au rendement sont de la même façon immédiatement acquises en cas de changement de contrôle d'Encana. Dans un tel cas, tous les employés d'Encana, y compris notre chef de la direction et nos membres de la haute direction visés, ont droit à cette acquisition anticipée. Aucune acquisition anticipée des options de remplacement de Cenovus n'a lieu à l'égard des employés d'Encana (y compris ses membres de sa haute direction) en cas de changement de contrôle d'Encana.

Tableau des indemnités en cas de changement de contrôle⁽¹⁾

Le tableau suivant résume la valeur éventuelle que notre chef de la direction et nos membres de la haute direction visés auraient reçue aux termes de leurs ententes écrites en cas de changement de contrôle respectives, si un changement de contrôle s'était produit à l'égard d'Encana le 31 décembre 2010.

Nom et poste	Ententes relatives aux attributions ILT ⁽²⁾	Ententes en cas de changement de contrôle ⁽³⁾					
	Valeur des ILT acquis pouvant être exercés ⁽⁴⁾ (\$)	Indemnité de départ en espèces ⁽⁵⁾ (\$)	Plan incitatif annuel ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur des ILT acquis pouvant être exercés ^(2,4) (\$)	Augmentation de la valeur (prestations de retraite) (\$)	Autres formes de rémunération et avantages ⁽⁸⁾ (\$)	Total (\$)
Randall K. Eresman Président et chef de la direction	2 463 362	4 222 680	9 048 600	2 463 362	8 339 741 ⁽⁷⁾	432 443	24 506 826
Sherri A. Brillon Vice-présidente directrice et chef des finances	528 424	1 005 400	850 610	528 424	112 605 ⁽⁹⁾	174 820	2 671 859
Michael M. Graham Vice-président directeur (président, division du Canada)	705 045	1 508 100	1 748 830	705 045	736 274 ⁽¹⁰⁾	202 044	4 900 293
R. William Oliver Vice-président directeur et chef de l'entreprise	440 833	1 105 940	990 738	440 833	150 279 ⁽¹⁰⁾	182 294	2 870 084
Jeff E. Wojahn Vice-président directeur (président, division des États-Unis)	705 045	1 508 100 ⁽¹¹⁾	1 800 382	705 045	624 617 ⁽¹⁰⁾	178 012	4 816 156

Notes :

- 1) Les montants qui précèdent en dollars canadiens sont convertis en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2010 de 1,00 \$ CA = 1,0054 \$ US.
- 2) La valeur tient compte des droits consentis au moment d'un changement de contrôle à l'égard des options d'achat d'actions de 2010 assorties d'un délai d'acquisition et des options de remplacement d'Encana assorties d'un délai d'acquisition, respectivement, et de 50 % des options de remplacement d'Encana liées au rendement qui ne sont pas acquises au 31 décembre 2010. Reportez-vous à la note 4 ci-après. Les dispositions relatives au changement de contrôle dans les ententes portant sur les 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 n'est pas requise).
- 3) 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 membre de la haute direction soit 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).
- 4) Représente l'augmentation de la valeur d'options d'achat d'actions de 2010 assorties d'un délai d'acquisition et d'options de remplacement d'Encana assorties d'un délai d'acquisition, respectivement, et de 50 % des options de remplacement d'Encana liées au rendement non acquises au 31 décembre 2010 mais qui seraient acquises au moment d'un changement de contrôle (mais non la valeur des options de remplacement d'Encana acquises mais non exercées au 31 décembre 2010). Le montant est calculé en fonction du nombre d'options de remplacement d'Encana (les options non acquises assorties d'un délai d'acquisition et 50 % des options non acquises liées au rendement au 31 décembre 2010) qui seraient immédiatement acquises au moment d'un changement de contrôle multiplié par la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires d'Encana à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2010 et le prix d'exercice applicable aux termes de l'entente portant sur les attributions. Ce montant en dollars canadiens est ensuite converti en dollars américains au taux de change indiqué à la note 1. En ce qui concerne les attributions d'UAP pour 2010, la valeur reflète le montant des UAP jugées susceptibles d'être acquises en 2010 estimé en fonction de la moyenne des cours de clôture des actions ordinaires d'Encana à la Bourse de Toronto au cours des 20 derniers jours de bourse en décembre 2010 ou 28,81 \$ CA, majoré de la valeur théorique des UAP en circulation (à l'exclusion des UAP auparavant perdus), en fonction d'un coefficient de renouvellement ILT théorique de 2,50 (ou une admissibilité de 100 % aux fins de l'acquisition), et évalué au fins du présent tableau à l'aide du cours moyen de clôture mentionné précédemment, ou 28,81 \$ CA.

- 5) Correspond au salaire de base qui aurait été gagné au cours de la période de 36 mois, dans le cas du chef de la direction, et de 24 mois dans le cas de chacun des membres de la haute direction visés, respectivement.
- 6) Correspond à la moyenne des primes de haut rendement réelles (exclusion faite des primes du président du conseil ou des primes de l'ancien président, selon le cas) versées au cours des trois années civiles précédentes de 2007 à 2010) qui aurait été gagnée au cours d'une période de 36 mois, dans le cas du chef de la direction, et de 24 mois, dans le cas de chacun des membres de la haute direction visés, respectivement.
- 7) En cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi, M. Eresman se verrait créditer 36 autres mois de service ouvrant droit à pension. Le calcul de la moyenne des cinq dernières années des gains ouvrant droit à pension de M. Eresman est fondé sur son salaire annuel de base majoré de la prime de haut rendement (plafonnée à 67 % du salaire de base) pour cette période additionnelle. 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 correspond à la différence entre les valeurs courantes actuarielles de la pension accumulée de M. Eresman, compte tenu des modifications qui précèdent, moins la pension accumulée, sans modification, en utilisant la valeur de rachat du régime PD en date du 31 décembre 2010. Les taux d'actualisation sont de 3,30 % pendant 10 ans et de 5,00 % par la suite.
- 8) Représente les autres formes de rémunération (et les avantages indirects) qui seraient payables au cours d'une période de 36 mois, dans le cas du chef de la direction, et de 24 mois, dans le cas de chacun des membres de la haute direction visés, respectivement.
- 9) En cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi, M^{me} Brillon serait indemnisée en fonction de services additionnels, aux fins de sa participation au régime CD, de 24 mois. La somme forfaitaire supplémentaire au titre de la valeur de la rente correspond à 8 % du double de son salaire annuel de base majoré de la prime de haut rendement (plafonnée à 40 % du salaire de base).
- 10) En cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi, MM. Graham, Oliver ou Wojahn (selon le cas) se verraient chacun créditer 24 autres mois de service ouvrant droit à pension. 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 annuel de base majoré de la prime de haut rendement (plafonnée à 40 % du salaire de base) pour cette période additionnelle. 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 correspond à la différence entre les valeurs courantes actuarielles de la pension accumulée de ces personnes, compte tenu des modifications qui précèdent, moins la pension accumulée, sans modification, en utilisant la valeur de rachat du régime PD en date du 31 décembre 2010. Les taux d'actualisation sont de 3,30 % pendant 10 ans et de 5,00 % par la suite.
- 11) Ne comprend pas l'allocation de projet, la prime de travail à l'étranger et l'indemnité au titre des marchandises et des services de 2010 de M. Wojahn. Reportez-vous à la note 5 suivant le « Tableau sommaire de la rémunération ».

Le comité RHR a examiné le présent compte rendu de la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010, 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 à notre 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 d'Encana de 2011.

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

PLANS D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS DESTINÉS AUX EMPLOYÉS (PLAN OAAE)

Les actionnaires ont approuvé le plan OAAE d'Encana. L'objectif de ce plan est d'encourager les prises de participation dans Encana et d'offrir un incitatif dans la rémunération globale des membres de la haute direction et des employés admissibles d'Encana et de ses filiales.

Au 28 février 2011, environ 68 pour cent des employés d'Encana participaient au plan OAAE.

Administration

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

Actions ordinaires mises de côté

Au 28 février 2011, 35 236 124 options étaient en cours aux termes du plan OAAE et 13 383 063 options étaient susceptibles d'être attribuées, ce qui représente environ 4,8 pour cent et 1,8 pour cent, respectivement, du nombre total des actions ordinaires en circulation à cette date. À l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires tenue le 22 avril 2008, les actionnaires ont approuvé une modification du plan OAAE visant à augmenter le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises à la levée d'options dans le cadre du plan OAAE de 11 000 000 d'actions ordinaires, qui sont incluses dans les nombres susmentionnés. Les actions ordinaires visées par une option qui expire ou prend fin sans avoir été pleinement levée peuvent faire de nouveau l'objet d'une option.

Attribution d'options, prix de levée, 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 OAAE sont établies par le comité RHR et figurent dans une convention d'attribution d'options.

Le prix de levée d'une option ne sera pas inférieur au cours du marché des actions ordinaires à la date d'attribution, soit le cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires à la Bourse de Toronto 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 des opérations que la société a imposée, alors la date d'attribution est au plus tôt le deuxième jour de bourse précédant immédiatement la fin de la période d'interdiction des opérations 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.

Le comité RHR a le droit de déterminer, au moment de l'attribution, qu'une option particulière pourra être levée en totalité ou en partie, à différentes dates ou suivant des raisons autres que l'écoulement du temps. Chaque option (à moins qu'elle ne prenne fin auparavant conformément à ses modalités et restrictions) peut être levée au cours d'une période déterminée par le comité RHR, qui ne peut être supérieure à

cinq ans à compter de sa date d'attribution. Avant l'approbation par le conseil, le 15 février 2005, d'une modification du plan OAAE, 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 OAAE ont une durée de cinq ans et sont acquises, sous réserve du respect des critères de rendement décrits ci-après pour les options d'achat d'actions liées au rendement, à hauteur de 30 pour cent au premier anniversaire, de 30 pour cent supplémentaires au deuxième anniversaire et de 40 pour cent supplémentaires au troisième anniversaire de l'attribution.

Aux termes de la convention d'attribution d'options d'achat d'actions aux employés standard, au moment de la cessation d'emploi, pour un motif autre que le décès ou la retraite, le titulaire d'options dispose de 60 jours pour exercer les options acquises mais non levées, ou jusqu'à la date où elles doivent expirer, selon la première éventualité. En cas de décès ou de retraite avant l'âge de 60 ans, le titulaire (ou la succession du titulaire) dispose de six mois pour exercer les options acquises mais non levées, ou jusqu'à la date où elles doivent expirer, selon la première éventualité. Dans les deux situations, les options qui n'ont pas été acquises à la date de cessation d'emploi ne sont pas acquises et sont annulées.

En cas de décès ou de retraite après l'âge de 60 ans, certaines options qui n'ont pas été acquises à la date du décès ou de la retraite peuvent être acquises et le titulaire (ou la succession du titulaire) peut exercer ces options acquises jusqu'à leur date d'expiration normale.

En 2010, les participants admissibles aux termes du plan OAAE ont reçu une attribution d'options d'achat d'actions sous réserve de conditions d'acquisition établies en fonction d'un calendrier.

Critères d'acquisition selon le rendement

En 2008 et en 2009, les participants admissibles au plan OAAE ont reçu les deux tiers de leur attribution d'options sous forme d'options d'achat d'actions liées au rendement. Ces options sont assujetties à la fois aux restrictions d'acquisition établies en fonction d'un calendrier et au respect de critères liés au rendement déterminés que le comité RHR évalue une fois l'an.

Pour un complément d'information concernant les critères d'acquisition liés au rendement qu'utilise Encana, reportez-vous à la rubrique « Analyse de la rémunération – Régimes de primes incitatives à long terme ».

DPVA jumelés

Toutes les options d'achat d'actions attribuées aux termes du plan OAAE et en cours sont assorties de DPVA jumelés qui confèrent au titulaire de l'option le droit de renoncer à lever 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 égal à l'excédent du cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le dernier jour de bourse précédant la date d'exercice des DPVA jumelés sur le prix de levée 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 susceptibles de nouvelles attributions d'options.

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

Seul le titulaire d'option peut lever l'option. Les options sont incessibles, sauf en cas de décès. 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 la levée d'une option. Aucune disposition du plan OAAE ou d'une convention d'options 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.

Les rajustements seront apportés au prix de levée d'une option, au nombre d'actions ordinaires délivrées au titulaire d'options à la levée 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 OAAE 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 OAAE prévoit une disposition qui permet la prolongation de la durée des options si elles viennent à échéance pendant une période où Encana interdit la levée d'options (la « période d'interdiction ») ou peu après cette période. Si la période de levée d'une option vient à échéance pendant une période d'interdiction ou dans les dix jours ouvrables suivant une telle période, la période de levée 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 OAAE 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. 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 OAAE;
- b) la réduction du prix de souscription ou l'annulation ou 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) l'augmentation de la durée de la période de prolongation par suite de l'interdiction;
- e) l'ajout d'administrateurs qui ne sont pas des employés comme participants admissibles;
- f) toute provision pour la cessibilité d'options;
- g) les modifications à la procédure de modification spécifique;
- h) les modifications qui doivent être approuvées par les actionnaires aux termes des lois applicables.

En 2008, le conseil d'administration, par voie de résolution, a modifié les conventions d'options aux fins d'attribution aux employés en 2007 et en 2008 afin de prévoir, dans le cas

d'un changement de contrôle, l'acquisition immédiate de la première tranche de 50 pour cent des options d'achat d'actions liées au rendement, mais non de la tranche restante de 50 pour cent des options d'achat d'actions liées au rendement. En 2008, le conseil d'administration a également modifié le plan OAAE pour y ajouter les restrictions au sujet des initiés énoncées dans le Guide à l'intention des sociétés de la Bourse de Toronto, 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 OAAE 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).

En 2009, le conseil d'administration a également modifié le plan OAAE, modification ayant pris effet à la réalisation de l'arrangement le 30 novembre 2009, en vue de conserver les avantages économiques des options en cours à cette date en autorisant des « rajustements équitables » quant à la sorte d'actions pouvant être émises aux termes du régime et au prix de levée de ces actions. Aux termes de l'arrangement, le plan OAAE a été modifié afin de considérer que chaque titulaire d'options d'Encana avait cédé ses droits visant de telles options d'Encana à Encana et à Cenovus en échange de l'attribution par Encana à ce titulaire d'options de remplacement d'Encana et par Cenovus d'options de remplacement de Cenovus, et les anciennes options d'Encana ont été réputées annulées et résiliées.

Le prix de levée de chaque option de remplacement d'Encana a été équitablement ajusté et chaque option de remplacement d'Encana comporte des modalités analogues, dont celles portant sur l'acquisition, et est assortie de critères d'acquisition liée au rendement et d'autres critères d'acquisition, ajustés au besoin, similaires à ceux visant les anciennes options d'Encana.

Reportez-vous à la rubrique « Traitement réservé aux employés d'Encana et aux régimes d'avantages sociaux — Options » dans la circulaire de l'arrangement qui peut être consultée sur le site Web de SEDAR au www.sedar.com.

Chacune de ces modifications a été approuvée conformément à la procédure de modification spécifique prévue dans notre plan OAAE et ne nécessitait pas l'approbation des actionnaires.

PLAN D'UNITÉS D' ACTIONS ATTRIBUÉES EN FONCTION DE LA PERFORMANCE

Le 23 octobre 2003, le conseil a approuvé l'adoption du plan d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance à l'intention des employés d'Encana Corporation (le « plan UAP initial »). Aux termes du plan UAP initial, des unités d'actions attribuées en fonction de la performance (« UAP ») ont été attribuées en 2003 à nos membres de la haute direction et, en 2004, à nos employés admissibles. Aux termes du plan UAP initial, l'acquisition des UAP attribuées (et leur ampleur) était fondée sur le rendement relatif d'Encana, mesuré en fonction du rendement total pour les actionnaires par rapport à un groupe de pairs précis, et l'acquisition était reportée pour une période de trois ans après la date d'attribution. Ces UAP attribuées ont été acquises et réglées en 2006. Aucune UAP n'a été attribuée aux termes du plan UAP initial entre 2006 et 2009.

En février 2010, le comité RHR a approuvé des modifications au plan UAP initial afin de traduire une nouvelle conception du plan (le « plan UAP »). L'objectif du plan UAP est de favoriser l'harmonisation des intérêts des actionnaires et ceux des

employés et de lier une partie de la rémunération des employés admissibles au rendement d'Encana à moyen et à long termes. En 2010, des UAP ont été attribuées à des employés admissibles aux termes du plan UAP.

Administration

Le plan UAP est administré par le comité RHR du conseil. Le comité RHR a le pouvoir d'interpréter le plan UAP, y compris toute question qui peut découler de 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, et peut cotiser à un fond en fidéicommiss les montants que le comité RHR ou le conseil considère comme nécessaires afin de financer les UAP qui sont acquises conformément au plan UAP.

Attribution d'UAP, acquisition et expiration

L'attribution des UAP en 2010 se fait en trois étapes, et le comité RHR évalue chacune d'entre elles annuellement afin de déterminer si elles sont susceptibles d'acquisition selon le calendrier suivant : 30 pour cent au premier anniversaire de l'attribution, 30 pour cent au deuxième et 40 pour cent au troisième. Aux termes du plan UAP, l'acquisition des UAP susceptibles d'être acquises en fonction du rendement (les « UAP admissibles ») est reportée pour une période de trois ans après la date d'attribution (la « date d'acquisition des UAP »). Les UAP sont assujetties à une durée de trois ans.

Les conditions d'acquisition de chaque UAP sont déterminées par le comité RHR chaque année en fonction de l'atteinte de seuils de rendement précis d'Encana, compte tenu d'un coefficient de renouvellement, au cours de l'année de référence antérieure pour le rendement. Les UAP que le comité RHR considère comme des UAP admissibles sont détenues pour le compte d'employés admissibles 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.

Aux termes de la convention portant sur l'attribution d'UAP de 2010, on attribue à chaque UAP admissible une valeur théorique en fonction de la moyenne du cours de clôture des actions ordinaires d'Encana à la Bourse de Toronto au cours des 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. La valeur théorique est inscrite dans le compte des UAP des employés jusqu'à la date d'acquisition des UAP. Le comité RHR effectue une évaluation du rendement semblable au cours de chacune des trois années de l'attribution.

Les UAP admissibles au cours d'une année donnée permettent de cumuler des UAP équivalentes en dividendes avant leur conversion en une valeur en espèces théorique. Les UAP réputées non susceptibles d'être acquises sont perdues et annulées et, à partir de ce moment-là, ne permettent pas de cumuler des UAP équivalentes en dividendes. Les UAP admissibles cessent de cumuler des UAP équivalentes en dividendes une fois qu'elles sont converties en une valeur en espèces théorique. Le comité RHR peut, à son gré, attribuer une forme nominale d'intérêts au solde d'UAP admissibles détenues dans les comptes des UAP des employés jusqu'à la date d'acquisition des 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 pendant la période entre la date d'attribution 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 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 cela est décrit précédemment) ou d'un changement de contrôle, 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, veuillez vous reporter à la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction – Analyse de la rémunération – Programme incitatif à long terme ».

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

Le plan OAAE est le seul plan de rémunération qui autorise des émissions de titres de participation d'Encana. Au 31 décembre 2010, il y avait au total 36 874 845 options en cours aux termes du plan OAAE, 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 (a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons de souscription et droits en cours (b)	Nombre de titres susceptibles d'émission future aux termes des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne a)) (c)
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres – plan OAAE	36 874 845	31,13 \$	11 797 947
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	Aucun	Aucun	Aucun
Total	36 874 845	31,13 \$	11 797 947

ÉNONCÉ RELATIF AUX PRATIQUES DE GOUVERNANCE

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 bon pour les affaires d'Encana, et que cela se traduit par la hausse du placement des actionnaires. Encana maintient un programme de gouvernance à volets multiples détaillé conçu de façon à permettre d'atteindre 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 touchées par celles-ci. Parmi ces parties intéressées, l'on compte les actionnaires, les employés, les entrepreneurs, les propriétaires et leurs voisins, ainsi que les collectivités, les gouvernements, les collectivités et les organismes de réglementation autochtones, 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, entre autres, aient été conçues pour qu'Encana respecte les exigences juridiques applicables, 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, et 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 du placement des actionnaires. Cela peut prendre différentes formes, y compris un meilleur accès aux terrains, aux entrepreneurs et à l'équipement, une confiance accrue de la part des autorités de réglementation et des gouvernements et des relations plus harmonieuses avec eux, et des relations améliorées avec les

collectivités autochtones et les organismes non gouvernementaux et communautaires.

Pour réussir, 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 chacun de nos parties intéressées grâce à des modes de communication très variés. Par exemple, en 2009, la filiale américaine d'Encana a effectué des sondages détaillés auprès des parties intéressées en Louisiane et au Wyoming et, en 2010, Encana a effectué ces mêmes types de sondages en Alberta et en Colombie-Britannique. Les résultats de ces sondages s'avéreront des repères importants en ce qui concerne la mobilisation des parties intéressées et nous aideront à définir les priorités en matière de communication et de mobilisation pour 2011.

Encana vise à devenir un chef de file en matière de gouvernance et de responsabilité sociale, ce qui a été reconnu dans bon nombre de secteurs par bon nombre d'organismes. Voici certains des exemples récents :

- Elle est la seule société nord-américaine cotée dans le secteur des producteurs de pétrole et de gaz de l'indice mondial de développement durable Dow Jones de 2010, et seulement 12 entreprises ont été cotées dans ce secteur dans le monde. Encana a également été nommée « chef de file du développement durable » (*sustainability leader*) dans son secteur. Encana a été cotée au sein de cet indice pendant cinq années consécutives.
- Elle occupe une des premières places des quelque 4 207 entreprises cotées par GovernanceMetrics International. En 2010, Encana s'est vu attribuer une cote globale générale de 10,0, soit la cote la plus élevée assignée par GovernanceMetrics International.

- En ce qui concerne la liste mondiale des Global 100 Most Sustainable Corporations du Corporate Knights Magazine, elle a été classée au premier rang des entreprises canadiennes. Selon notre rendement de 2010, nous étions 12^e sur la liste mondiale, mais occupions le 2^e rang parmi les sociétés de ressources énergétiques. La liste comprend des entreprises de 22 pays englobant tous les secteurs de l'économie dont le chiffre d'affaires annuel collectif dépasse les 3 billions de dollars et qui comptent cinq millions d'employés.

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 (« 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 toutefois 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, 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 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 11 administrateurs, dont 10 sont des administrateurs indépendants. M. Eresman,

président et chef de la direction d'Encana, est le seul membre du conseil qui est membre de la direction d'Encana.

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. Eresman n'est pas indépendant en raison de son poste de président et chef de la direction.

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.

Le président du conseil, M. O'Brien, est indépendant. Aux termes des règlements d'Encana, le président du conseil et le chef de la direction ne peuvent pas être la même personne, sauf dans des cas très restreints. Le président du conseil 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.

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 contestée des administrateurs. Le comité CG étudiera la démission et fera une recommandation au conseil. Le conseil, en l'absence de circonstances particulières, acceptera la démission tout en s'assurant d'une transition ordonnée. L'administrateur ne participera plus aux délibérations d'un comité ou du conseil dès 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 établi une restriction concernant l'âge de retraite obligatoire suivant laquelle un administrateur ne peut se présenter candidat pour être réélu à la première assemblée annuelle qui suit l'anniversaire où il a eu 71 ans.

Réunions du conseil

En 2010, le conseil d'Encana a tenu 7 réunions et les comités du conseil, 23 réunions. Le taux d'assiduité global des administrateurs d'Encana aux réunions du conseil et de ses comités a été de 98 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 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 2010, le conseil a tenu 7 séances à huis clos, et les comités du conseil en ont tenu 16. 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 ont assisté à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2010 tenue le 21 avril 2010.

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 ». Les administrateurs qui siègent ensemble à d'autres conseils sont MM. O'Brien et Woitas qui sont administrateurs d'Enerplus Corporation. Le conseil est d'avis que l'interrelation entre ces conseils d'administration n'a aucune incidence sur la capacité de ces administrateurs d'agir dans l'intérêt fondamental d'Encana.

MANDAT DU CONSEIL

Le conseil a adopté un mandat écrit qui est joint à l'annexe B de la présente circulaire d'information. 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 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. 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 d'exploitation quantifiables, de même que celle des systèmes de reconnaissance, de contrôle et de réduction des principaux risques commerciaux. Le conseil examine tous les documents ayant trait au plan stratégique et en discute avec la direction. 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 du risque

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 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 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.

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

- par courriel à l'adresse investor.relations@encana.com;
- la ligne prioritaire d'intégrité d'Encana, par courriel à l'adresse 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, 1800, 855 — 2 Street S.W., P.O. Box 2850, Calgary (Alberta) T2P 2S5;
- l'agent des transferts d'Encana, CIBC Mellon, a un site Web www.cibcmellon.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 établit également ce qu'on attend des administrateurs ainsi que leurs obligations à l'égard de l'entreprise et notamment le fait qu'ils assistent à toutes les réunions du conseil, de même que 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 tel que cela a été 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 une pratique d'éthique commerciale pour les administrateurs, membres de la direction, employés, entrepreneurs et conseillers, il en surveille l'application et approuve toute dérogation à l'application de ces pratiques de la part des membres de la direction et des administrateurs.

DESCRIPTIONS DES POSTES

Encana a rédigé des lignes directrices à l'égard du président et chef de la direction, du président du conseil et du président de chacun des comités, qu'il est possible d'obtenir sur notre site Web 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. Encana a un programme formel destiné aux nouveaux administrateurs qui comprend une série d'entrevues et de séances d'orientation avec les membres de la haute direction et des visites sur place des principales propriétés productrices et zones d'activité, organisées par le responsable de la division concernée et son personnel opérationnel cadre. Dans ce programme formel d'orientation, les nouveaux administrateurs reçoivent une trousse de renseignements comprenant les documents de planification stratégique d'Encana, le manuel d'information des administrateurs, les documents de communication de l'information récemment publiés et de constitution de la société et un document d'information sur les sociétés comparables rédigé par des tiers indépendants. Outre le programme formel, les nouveaux membres du conseil sont incités à effectuer leur propre contrôle diligent au moyen de réunions indépendantes avec le président du conseil, le président et chef de la direction ou tout autre administrateur.

Nous donnons plusieurs séances d'information continue à tous nos administrateurs de sorte qu'ils puissent améliorer leurs habiletés et mettre à jour leur compréhension du contexte commercial dans lequel Encana évolue. Au cours de 2010, les séances d'information continue suivantes ont été données :

- les membres ne faisant pas partie du comité des réserves souhaitant participer à une discussion plus approfondie sur les réserves ont eu la possibilité d'assister à une réunion de ce comité;
- visite de la zone argileuse et de la fracturation hydraulique Haynesville en Louisiane;
- M^{me} Suzanne Nimocks a assisté à la 3^e conférence annuelle des administrateurs du secteur de l'énergie à Houston, au Texas.

Outre ces événements particuliers et d'autres programmes de formation continue internes, les administrateurs ont la chance d'assister à d'autres programmes de formation externes en vue d'aider à leur formation d'administrateurs d'Encana. Tous ces programmes externes sont approuvés par l'intermédiaire du président du conseil.

ÉTHIQUE COMMERCIALE

Encana possède une constitution (la « constitution ») qui indique la façon dont nous comptons exercer nos activités à titre de société de haut niveau dotée de principes. La constitution et la politique en matière de responsabilité d'Encana déterminent notre engagement à exercer nos activités conformément à la déontologie et aux lois. Afin d'offrir une autre orientation à cet égard, le conseil d'administration a adopté une pratique d'éthique commerciale écrite (la « pratique »).

La pratique vise tous les membres de la haute direction et employés (collectivement, les « membres du personnel »), les entrepreneurs et les administrateurs. Elle fait précisément référence à la protection et au bon usage des actifs d'Encana, aux conflits d'intérêts, aux relations équitables avec nos parties intéressées et au respect des lois et des règlements. Tous les membres du personnel, les entrepreneurs et les administrateurs d'Encana sont priés d'examiner la pratique et de confirmer périodiquement qu'ils comprennent leurs responsabilités individuelles et se conforment aux exigences de la pratique.

Toute dérogation à la pratique par un dirigeant 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'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 aux contrôles comptables internes. Le comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement et de la santé et de la sécurité (le « comité REESS ») et le comité d'audit reçoivent chaque trimestre un résumé au sujet de la nature et de la progression des 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 significative.

Encana a instauré une ligne prioritaire d'intégrité 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. Toutes 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 et au comité d'audit à l'une des réunions régulières de ces comités.

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 de s'en excuser.

Encana a également une politique portant sur la communication de l'information, la confidentialité et les opérations effectuées par les employés qui régit le comportement de tous les membres du personnel, des entrepreneurs et des administrateurs et des lignes directrices sur les opérations restreintes et les opérations d'initiés à l'intention des administrateurs et des membres de la haute direction.

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, la pratique et les lignes directrices générales concernant le président et chef de la direction sur notre site Web www.encana.com.

NOMINATION DES ADMINISTRATEURS

Le comité CG se compose exclusivement d'administrateurs indépendants. Le mandat écrit du comité CG définit le but visé par le comité CG, 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 pour l'année suivante et, de façon périodique, surveille l'évaluation de l'efficacité du conseil dans son ensemble, des comités du conseil et de l'apport des membres individuels.

Il incombe également au comité CG d'examiner tous les aspects de 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. Le comité CG 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 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. 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 possède un mandat écrit qui définit ses responsabilités. Le comité RHR peut engager des ressources externes s'il le juge pertinent et a le pouvoir de retenir 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 dans l'exercice 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 2010.

Le comité RHR a retenu les services de Meridian pour que celle-ci lui fournisse des services d'expert-conseil indépendant en matière de rémunération. Aux termes de son contrat, Meridian conseille le comité RHR lorsqu'il se livre à l'analyse des pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction, de la structure du régime de rémunération des membres de la haute direction, des tendances du marché et des incidences de la réglementation.

Parce qu'il a retenu les services d'un expert-conseil indépendant, le comité RHR bénéficie d'un savoir-faire additionnel et d'une perspective élargie en matière de régimes de rémunération et concernant la rémunération de la haute direction. Meridian suit les directives du comité RHR et relève de celui-ci par l'entremise du président de ce comité. Le président du comité RHR revoit le rendement de Meridian annuellement et approuve la rémunération qui lui est versée pour ses services de consultation. Encana n'a pas retenu les services de Meridian pour que celle-ci lui offre tout autre service de conseil. Toutefois, Encana a auparavant déjà acheté certaines publications et certains sondages auprès de la société que Meridian a remplacée, soit Hewitt Associates.

Towers Watson conseille Encana en matière de rémunération et de programmes de retraite, y compris la rémunération des membres de la haute direction. Towers Watson prépare également pour Encana des mises à jour des tendances et des pratiques exemplaires dans le domaine des ressources humaines et conseille Encana quant à la structure des régimes de rémunération. Chaque année, Towers Watson fait rapport au

comité RHR au sujet de la rémunération des membres de la haute direction et se livre à l'examen du caractère concurrentiel de la rémunération offerte au titre des salaires et des mesures incitatives à court et à long termes aux autres employés d'Encana par rapport à l'approche adoptée par le comité RHR en matière de rémunération. En outre, Towers Watson :

- agit à titre d'actuaire et de conseiller du régime de retraite canadien d'Encana Corporation;
- agit à titre de conseiller en gestion de l'actif des régimes de retraite et de placement canadiens d'Encana;
- mène des enquêtes au sujet de la rémunération et de la main-d'œuvre auxquelles Encana participe et donne des conseils au sujet de la rémunération et des questions connexes.

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 ceux des questions dont on peut raisonnablement penser 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 de vérification » 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 :

- une compréhension des états financiers et, dans le cas d'Encana, des principes comptables généralement reconnus du Canada;
- une capacité d'évaluer l'application générale de ces principes à la comptabilité des estimations, des produits à recevoir et des charges à payer et des réserves;
- une expérience de la préparation, de l'audit, de l'analyse ou de l'évaluation d'états financiers qui soulèvent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité comparables à ceux des questions dont on peut raisonnablement penser qu'elles seront soulevées par les états financiers d'Encana, ou une expérience de supervision active d'une ou de plusieurs personnes qui exercent de telles activités;
- une compréhension des contrôles internes et des procédures de communication de l'information financière;
- une compréhension des fonctions du comité d'audit.

Le conseil a jugé que deux membres du comité d'audit, M^{me} 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 comité d'audit a un mandat écrit qui définit ses tâches et responsabilités, 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.

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 l'oblige 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 24 et 25 et à l'annexe E de notre notice annuelle datée du 17 février 2011, qu'il est possible de consulter sur notre site Web 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

uniquement d'administrateurs indépendants. 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 « CREESS »)

La fonction première du comité CREESS 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.

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 est chargé de l'évaluation de l'efficacité du conseil et des comités du conseil. Dans le cadre de ce processus, le président du comité CG rencontre périodiquement chaque administrateur en vue de discuter de l'efficacité du conseil, 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 remplis aux 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.

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

Il existe plusieurs politiques et pratiques pour appuyer le cadre général d'Encana. 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 www.encana.com :

- pratiques de conduite des affaires et d'éthique
- constitution de la société
- politique de responsabilité de la société
- politique en matière d'environnement
- politique en matière de santé et de sécurité
- 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
- mandat du comité des 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 2012 est le 9 décembre 2011. Toutes les propositions doivent être transmises par courrier recommandé adressé au secrétaire général à l'adresse d'Encana Corporation, 1800, 855 – 2 Street S.W., P.O. Box 2850, Calgary (Alberta) T2P 2S5.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Pour les actionnaires qui ne peuvent assister à l'assemblée, nous avons pris des arrangements pour la 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. 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 17 février 2011, sur Internet sur le site SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

Nous transmettrons sans frais un exemplaire de la plus récente notice annuelle d'Encana en date du 17 février 2011 et de tous les documents qui y sont intégrés par renvoi, de notre rapport annuel 2010 aux actionnaires qui comprend les états financiers consolidés pour 2010, 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, 1800, 855 — 2 Street S.W., 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.

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 les formulaire de vote par procuration, veuillez communiquer avec Phoenix, notre agent de sollicitation de procurations, à l'adresse suivante :



LINK GROUP network

20 Toronto Street, bureau 830
Toronto (Ontario) M5C 2B8

Numéro sans frais en Amérique du Nord : 1-800-503-9439

Numéro sans frais à l'extérieur de l'Amérique du Nord, pour les banques et les courtiers : 1-416-385-6019

Courriel : inquiries@phoenixadvisorypartners.com

Numéro de télécopieur sans frais : 1-877-907-3176

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 2011



Jeffrey G. Paulson
Secrétaire général

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'informations 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, veuillez vous reporter à la notice annuelle d'Encana datée du 17 février 2011.

Certains volumes de liquides de gaz naturel et de pétrole brut ont été convertis en milliers de pieds cubes équivalents (« kpi³e »), en milliards de pieds cubes équivalents (« Gpi³e ») ou en billions de pieds cubes équivalents (« Tpi³e »), à raison de un baril (« b ») pour six mille pieds cubes (« kpi³ »). Les kpi³e, Gpi³e et Tpi³e peuvent être trompeurs, particulièrement s'ils sont pris isolément. Le ratio de conversion de un b pour six kpi³ 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.

MESURES NON CONFORMES AUX PCGR

Les états financiers d'Encana sont dressés en conformité avec les principes comptables généralement reconnus (PCGR) du Canada. Cependant, la présente circulaire d'information fait mention de mesures non conformes aux PCGR telles que les flux de trésorerie, le bénéfice d'exploitation, les flux de trésorerie disponibles, les capitaux permanents et le BAIIA ajusté dont le sens n'est pas normalisé dans les PCGR. 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 et de la variation nette du fonds de roulement hors trésorerie lié aux activités poursuivies et de la variation nette du fonds de roulement hors trésorerie lié aux activités abandonnées, expressions qui sont toutes deux définies dans l'état consolidé des flux de trésorerie.

Le bénéfice d'exploitation est une mesure non conforme aux PCGR qui donne le bénéfice net sans les éléments hors exploitation, comme le gain ou la perte après impôts à l'abandon d'activités, le gain ou la perte comptable latent établi à la valeur du marché après impôts pour les dérivés, le gain ou la perte de change après impôts à la conversion de la dette libellée en dollars américains émise au Canada et de l'apport de la coentreprise à recevoir, le gain ou la perte de change après impôts lié au règlement des opérations intersociétés, les impôts sur les bénéfices futurs au titre de la conversion de change liée à la dette intersociétés en dollars américains constatée à des fins fiscales uniquement et l'incidence des modifications des taux d'imposition des bénéfices prévus par la loi. La direction estime que ces éléments réduisent la comparabilité du rendement financier sous-jacent d'Encana entre les périodes. La majeure partie de la dette libellée en dollars américains émise au Canada a des dates d'échéance qui dépassent cinq ans.

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 en immobilisations, sans tenir compte des acquisitions et des désinvestissements nets et servent à déterminer les fonds disponibles pour les autres activités d'investissement et de financement.

Les capitaux permanents sont une mesure non conforme aux PCGR définie comme la dette plus les capitaux propres. Les ratios dette/capitaux permanents et dette/BAIIA ajusté sont utilisés par la direction pour gérer la dette globale d'Encana et servent à mesurer notre santé financière générale.

Le BAIIA ajusté est une mesure non conforme aux PCGR définie comme le bénéfice net des activités poursuivies avant le gain ou la perte sur désinvestissements, les impôts sur les bénéfices, le gain ou la perte de change, le montant net des intérêts, la charge de désactualisation des obligations liées à la mise hors service d'immobilisations et l'amortissement et l'épuisement.

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 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.
- Veillez 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'immobilisations 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'immobilisations 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

- Veillez 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 des 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 auditeurs.
- 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.

