



Política.

Política de alcohol y drogas.

Propósito y alcance

Esta Política describe las expectativas con respecto a la Aptitud para el Trabajo y el uso y posesión de Alcohol y Drogas por parte de los Empleados. Su objetivo es minimizar los riesgos para las operaciones de la Compañía y apoyar el compromiso de la Compañía con un lugar de trabajo seguro y saludable.

Esta Política se aplica a todo el personal de TC Energía. Los requisitos para los contratistas se establecen en la Política de Alcohol y Drogas para Contratistas.

Cuando exista un conflicto entre esta Política y cualquier acuerdo de negociación colectiva aplicable entre los Empleados de TC Energía y la Compañía, se aplicará el acuerdo de negociación colectiva.

Además de las disposiciones de esta Política, los Empleados de EE.UU. también deben cumplir con los requisitos adicionales aplicables a su puesto establecidos por las reglamentaciones del Departamento de Transporte de EE.UU. (DOT), incluyendo los que cubren a los conductores de vehículos motorizados comerciales (FMCSA), aviación (FAA) y operadores de tuberías (PHMSA). Estas disposiciones se encuentran en la sección *Requisitos adicionales para empleados con sede en EE.UU.* de esta Política, y en el Manual del Líder asociado.

Esta Política se complementa con las siguientes normas y directrices:

- i) Norma de Uso de Medicamentos;
- ii) Evaluación de Aptitud para el Trabajo y Estándar de Prueba de Alcohol y Drogas; y
- iii) Directrices de Prevención, Asistencia, Rehabilitación y Cuidados Posteriores (en conjunto, las "Normas").

Política

Mantener un lugar de trabajo seguro es de gran importancia para la Compañía. Para minimizar el riesgo de un desempeño inseguro y deficiente debido al uso o las secuelas del Alcohol y las Drogas, y para garantizar la seguridad en el Sitio de Trabajo, se espera que los Empleados cumplan con esta Política mientras:

- i) participen en cualquier negocio de la Compañía, independientemente de su ubicación; o
- ii) se encuentren en cualquier Instalación o Sitio de Trabajo de la Compañía.

Alcohol y drogas en las instalaciones o sitios de trabajo de la Compañía

Sujeto a las excepciones limitadas en esta Política, el uso y posesión de alcohol y drogas están prohibidos en el lugar de trabajo. En particular, los Empleados no deben:

- i) usar, consumir, poseer o almacenar Alcohol o Drogas o Parafernalia relacionada con Drogas en las Instalaciones o Sitios de Trabajo de la Compañía, con la excepción de medicamentos, si se usan de conformidad con la Norma de Uso de Medicamentos;
- ii) distribuir, ofrecer, vender, cultivar o fabricar Alcohol o Drogas en las Instalaciones o Sitios de Trabajo de la Compañía, incluyendo Parafernalia relacionada con Drogas;
- iii) usar un vehículo marcado de TC Energía para la compra, adquisición o transporte de Alcohol o Drogas; o
- iv) operar un vehículo de la Compañía o alquilar un vehículo después de consumir Alcohol o Drogas en cualquier momento.

Requisito de Aptitud para el Trabajo

Se espera que todos los Empleados se presenten Aptos para el Trabajo, y se mantengan Aptos para el Trabajo mientras participen en cualquier Negocio de la Compañía, y cuando están programados de guardia, y no deben:

- i) usar o consumir Alcohol y Drogas, ya sean legales o ilegales, mientras participen en Negocios de la Compañía;
- ii) asistir a las Instalaciones o Sitios de Trabajo de la Compañía por ningún motivo después de usar Alcohol y Drogas u otras sustancias que alteran el estado de ánimo;
- iii) consumir ninguna cantidad de Alcohol y Drogas durante los descansos para comer u otros descansos del trabajo; o
- iv) tener un resultado positivo en una prueba de Alcohol y Drogas según lo determinado a través de un programa de pruebas aplicable y de acuerdo con los *Niveles de Corte de Prueba de Alcohol y Drogas* establecidos y cualquier otra disposición descrita en esta Política y el Estándar de Evaluación de Aptitud para el Trabajo y Pruebas de Alcohol y Drogas.

El uso de medicamentos de acuerdo con la Norma de Uso de Medicamentos no constituye una infracción de esta Política.

Guardia programada

Si la Compañía ordena a un Empleado que se encuentra en guardia programada que participe en los Negocios de la Compañía o que asista a las Instalaciones o al Sitio de Trabajo de la Compañía, pero éste no se encuentra Apto para el Trabajo, el Empleado debe rechazar la instrucción y explicar que no se encuentra Apto para el Trabajo.

Llamada no programada

Si la Compañía solicita a un Empleado que no se encuentra en guardia programada que participe en Negocios no programados de la Compañía o que asista a las Instalaciones o al Sitio de Trabajo

de la Compañía, pero éste no se encuentra Apto para el Trabajo, el Empleado debe rechazar la solicitud.

No Apto para el Trabajo

Cuando hay razones para sospechar que un Empleado puede no estar Apto para el Trabajo, el Empleado puede ser entrevistado por un líder de la Compañía y brindársele la oportunidad de explicar cualquier comportamiento, apariencia u otras observaciones que conduzcan a la sospecha de que el Empleado no está Apto para el Trabajo.

Si la Compañía determina que el Empleado no está Apto para el Trabajo, se le puede ordenar que se someta a una prueba de Alcohol y Drogas de acuerdo con el Estándar de Evaluación de Aptitud para el Trabajo y Pruebas de Alcohol y Drogas.

Requisitos adicionales para Empleados de Estados Unidos

Además de todas las demás disposiciones de esta Política, cualquier Empleado que participe en Negocios de la Compañía en el desempeño de sus deberes laborales para y en nombre de la Compañía en los Estados Unidos, también debe cumplir con los siguientes requisitos:

Conductores de vehículos motorizados comerciales

Además de los requisitos de Aptitud para el Trabajo y los Deberes y Puestos Sensibles a la Seguridad de esta Política, los Empleados que operen un vehículo motorizado comercial en los Estados Unidos tienen prohibido por regulación:

- i) consumir cualquier cantidad de Alcohol dentro de las cuatro (4) horas anteriores a operar un vehículo motorizado comercial; u
- ii) operar un vehículo motorizado comercial dentro de las cuatro (4) horas posteriores a consumir cualquier cantidad de Alcohol.

Empleados de ductos cubiertos

Además de los requisitos de Aptitud para el Trabajo y los Deberes y Puestos Sensibles a la Seguridad de esta Política, los Empleados que sean operadores de ductos cubiertos en los Estados Unidos tienen prohibido por regulación:

- i) consumir cualquier cantidad de Alcohol dentro de las cuatro (4) horas anteriores a realizar una función cubierta;
- ii) consumir cualquier cantidad de Alcohol después de ser notificado de cualquier llamada o emergencia y hasta que dicha llamada o emergencia se haya resuelto; o
- iii) realizar una función cubierta o responder a una llamada o emergencia dentro de las cuatro (4) horas posteriores a consumir cualquier cantidad de Alcohol.

Empleados de aviación cubiertos

Además de los requisitos de Aptitud para el Trabajo y los Deberes y Puestos Sensibles a la Seguridad de esta Política, los Empleados de aviación cubiertos en los Estados Unidos tienen prohibido por regulación:

- i) consumir cualquier cantidad de Alcohol dentro de las ocho (8) horas anteriores a realizar cualquier Deber Sensible a la Seguridad; o
- ii) realizar cualquier trabajo de aviación cubierto dentro de las ocho (8) horas posteriores a consumir cualquier cantidad de Alcohol.

Excepciones a las disposiciones sobre el alcohol

En circunstancias limitadas, y dependiendo del caso, el Director de Salud y Seguridad puede conceder excepciones (por adelantado y por escrito) a ciertas disposiciones de esta Política, en consulta con el Director de Cumplimiento Corporativo.

Los Empleados pueden poseer botellas o contenedores de Alcohol de forma limitada (por ejemplo, botellas o contenedores de Alcohol recibidos como obsequios o como parte de ciertos eventos de la Compañía) siempre que se reciban el mismo día, permanezcan sellados de fábrica en todo momento y sean almacenados por no más de doce (12) horas, a menos que el Director de Salud y Seguridad haya otorgado una excepción por escrito en consulta con el Director de Cumplimiento Corporativo. No se mantendrán ni almacenarán botellas o contenedores de Alcohol en instalaciones operativas o en equipos propiedad de, arrendados o controlados directa o indirectamente por la Compañía, incluyendo los vehículos marcados de la Compañía.

Eventos de la Compañía

La Compañía reconoce que, en ocasiones, pueden ocurrir eventos de la Compañía, eventos relacionados con el negocio, y ocasiones en las que se permite que se sirva Alcohol a los Empleados. Los Empleados que consuman Alcohol en cualquiera de estos eventos deben actuar de manera responsable y abstenerse de intoxicarse o deteriorarse.

Los Empleados que elijan consumir Alcohol en cualquier evento de la Compañía no podrán volver a trabajar hasta que estén Aptos para el Trabajo.

Se prohíbe el uso de cualquier Droga en un evento de la Compañía, excepto los medicamentos de acuerdo con la Norma de Uso de Medicamentos.

Uso de medicamentos

Los Empleados usan medicamentos por varias razones de salud y bienestar. Muchos tipos de medicamentos se definen como Drogas en esta Política, ya que pueden inhibir la capacidad de un Empleado para realizar su trabajo de manera segura y efectiva. Con respecto a los medicamentos, cualquier Empleado que participe en Negocios de la Compañía en el desempeño de sus deberes laborales para y en nombre de la Compañía, debe cumplir en todo momento con las disposiciones descritas en el Estándar de Evaluación de Aptitud para el Trabajo y Pruebas de Alcohol y Drogas y la Norma de Uso de Medicamentos.

Conducción peligrosa y pérdida o suspensión de la licencia de conducir

Los Empleados que operen un vehículo de la Compañía o cualquier vehículo motorizado, incluyendo los vehículos alquilados, en el ejercicio de sus funciones laborales para y en nombre de TC Energía, deben informar inmediatamente a su líder si:

- i) han sido acusados de un delito de conducción peligrosa en cualquier momento o lugar, ya sea en un vehículo de la Compañía, o en cualquier vehículo motorizado, incluyendo los vehículos alquilados o vehículos personales; o
- ii) se les ha revocado su licencia de conducir o han recibido una suspensión administrativa de su licencia en cualquier momento o lugar, ya sea en un vehículo de la Compañía, o en cualquier vehículo motorizado, incluyendo los vehículos alquilados o vehículos personales.

Un arresto o acusación no necesariamente conducirá a una acción disciplinaria, pero será considerado por la Compañía para evaluar si el Empleado puede operar vehículos motorizados mientras dichos cargos están pendientes, sujeto a las leyes aplicables.

Pruebas e investigaciones

Los Empleados y los solicitantes de empleo pueden estar sujetos a Pruebas de Alcohol y Drogas como se describe en el Estándar de Evaluación de Aptitud para el Trabajo y Pruebas de Alcohol y Drogas. Los Empleados deben participar en las pruebas y cooperar con las investigaciones de acuerdo con esta Política y el Estándar de Evaluación de Aptitud para el Trabajo y Pruebas de Alcohol y Drogas.

Además de las Pruebas de Alcohol y Drogas realizadas por la Compañía, los Empleados también pueden estar obligados a someterse a Pruebas de Alcohol y Drogas por parte de los clientes de TC Energía para obtener acceso a sus instalaciones o sitios de trabajo sensibles a la seguridad. Los Empleados serán notificados cuando dicho requisito se aplique a ellos.

La Compañía se reserva el derecho de realizar Pruebas de Alcohol y Drogas en cualquier situación cuando existan motivos razonables para sospechar que un Empleado ha violado esta Política o las Normas que la soportan. Los líderes de la Compañía son responsables de identificar y responder a situaciones en las que las Pruebas de Alcohol y Drogas están justificadas con base en una combinación de indicadores relevantes que podrían incluir, entre otros, la apariencia, el comportamiento o el olor del Empleado, o la presencia real o sospechada de Parafernalia de Drogas o Alcohol y Drogas. Los Empleados sospechosos de violar esta Política pueden ser removidos de sus funciones o reasignados en espera de los resultados de las Pruebas de Alcohol y Drogas.

Los líderes son responsables de informar tanto a los Servicios de Salud como a sus líderes superiores, en conjunto, respecto a cualquier violación real o sospechada de esta Política. Servicios de Salud determinará si se debe involucrar al Departamento de Seguridad Corporativa, y si se justifica una investigación interna, e incluso si se debe involucrar a la policía. La Compañía puede notificar a la policía de cualquier implicación real o presunta del Empleado con Alcohol o Drogas en violación de las leyes aplicables y cooperar en cualquier investigación resultante.

Consecuencias

Para los Empleados en puestos sensibles a la seguridad, una prueba de Alcohol o Drogas positiva verificada, como se describe en el Estándar de Evaluación de Aptitud para el Trabajo y Pruebas de Alcohol y Drogas, dará como resultado la terminación inmediata y justificada del empleo sin pago en lugar de notificación o liquidación, a menos que, como parte de la investigación, se haya evaluado que el Empleado tiene un Trastorno Grave de Uso de Sustancias. Una negativa a tomar la prueba o cualquier intento de alterar una muestra de prueba tendrá como resultado la terminación inmediata y justificada del empleo sin pago, en lugar de notificación o liquidación. Cualquier otra violación de las disposiciones de esta Política dará lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Para los Empleados en puestos no sensibles a la seguridad, una prueba de Alcohol o Drogas positiva verificada, como se describe en el Estándar de Evaluación de Aptitud para el Trabajo y Pruebas de Alcohol y Drogas, la negativa a tomar la prueba, y cualquier otra violación de las disposiciones de esta Política, dará como resultado una acción disciplinaria que puede incluir el despido.

Para todos los Empleados, un resultado positivo en i) una prueba de Drogas que busca la presencia de Drogas o sus metabolitos; o ii) un resultado de Contenido de Alcohol en Sangre (BAC, por sus siglas en inglés) de 0.020 o superior en una prueba de alcoholemia; tendrá como resultado que el Empleado sea removido de sus funciones, y se lleve a cabo una investigación que puede requerir que el Empleado se reúna con prontitud con un Profesional de Abuso de Sustancias (SAP, por sus siglas en inglés) para una evaluación en la que el SAP determinará si el Empleado tiene un Trastorno Grave de Uso de Sustancias.

Todos los Empleados serán responsables de sus acciones, incluyendo los Empleados identificados con Trastornos Graves de Uso de Sustancias. Si un Empleado no es despedido por la Compañía luego de una violación de la Política, al Empleado se le puede ofrecer continuar en su empleo con la condición de que cumpla con los requisitos enumerados para el regreso al trabajo. En caso de que la evaluación del SAP identifique un Trastorno Grave de Uso de Sustancias, el Empleado correspondiente debe completar un programa de tratamiento recomendado como requisito para continuar en su empleo con TC Energía. Además, se requerirá que el Empleado celebre un acuerdo por escrito con la Compañía que rija la continuación de su empleo, el cual puede incluir, entre otras cosas, las siguientes condiciones:

- i) la remoción de su puesto hasta que se cumplan los requisitos de regreso al trabajo;
- ii) el cumplimiento con cualquier tratamiento recomendado y programa de cuidados posteriores;
- iii) el mantenimiento de su sobriedad y desempeño satisfactorio al regresar al trabajo;
- iv) la finalización exitosa de una Prueba de Alcohol y Drogas de regreso al trabajo;
- v) pruebas continuas no anunciadas durante un periodo determinado dependiendo del caso; y
- vi) que no cometa más violaciones a esta Política.

Después del tratamiento, una Prueba de Alcohol o Drogas positiva verificada, como se describe en el Estándar de Evaluación de Aptitud para el Trabajo y Pruebas de Alcohol y Drogas, dará como

resultado la terminación justificada del empleo de un Empleado en un puesto sensible a la seguridad.

La Compañía puede investigar cualquier situación de la que tenga conocimiento donde las acciones fuera del trabajo que involucren Alcohol y Drogas puedan tener implicaciones para el lugar de trabajo, y tomará las medidas apropiadas que pueden dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir la posible terminación del empleo.

Consulte la [Guía de Prevención, Asistencia, Rehabilitación y Cuidados Posteriores](#) para más información.

Divulgación voluntaria

Los Empleados que crean que pueden tener un problema de Alcohol o Drogas, o un problema emergente de Alcohol o Drogas, deben informar sobre dicho problema a la Compañía. Un Empleado que solicite dicha ayuda no estará sujeto a medidas disciplinarias de conformidad con esta Política, a menos que el Empleado, antes de solicitar dicha ayuda:

- i) haya estado involucrado en un incidente en el lugar de trabajo, incluyendo, de forma enunciativa mas no limitativa, un incidente que involucre una lesión laboral, muerte, daño a la propiedad, o un casi accidente; o
- ii) se le indique al Empleado o de otra forma se le exija que se someta a Pruebas de Alcohol y Drogas; o
- iii) se haya encontrado que ha violado esta Política.

Para más información, consulte la Guía de Prevención, Asistencia, Rehabilitación y Cuidados Posteriores.

Confidencialidad

Los registros médicos y las comunicaciones retenidas por la Compañía, el Administrador del Programa, o el administrador de salud externo de TC Energía, con respecto a cuestiones de Alcohol y Drogas, se mantendrán de acuerdo con la Política de Protección de Información Personal de la Compañía.

Cumplimiento

El personal debe cumplir con todos los aspectos de Política y apoyar a otros para hacer lo mismo. El personal es responsable de informar de oportunamente cualquier sospecha de violación o violación real a Política, a cualquier ley aplicable o cualquier otra inquietud a través de los canales disponibles, a fin de que puedan ser debidamente investigadas, tratadas y manejadas. El personal que no cumpla, o que premeditadamente permita que el personal bajo su supervisión no cumpla, podría ser objeto de la medida disciplinaria correctiva correspondiente, de acuerdo con las políticas y procesos de la Empresa. Para obtener más información, consulte el sitio web de Políticas Corporativas de TC Energía.

Prohibición de represalias

Apoyamos y animamos al personal para que informe sobre incidentes sospechosos de falta de cumplimiento con las leyes, reglamentos, y autorizaciones aplicables, así como de peligros, peligros potenciales, incidentes que involucren la salud y la seguridad o el medio ambiente, y cuasi accidentes. Consideramos seriamente cada informe, investigamos cada informe para identificar los hechos y realizamos mejoras a nuestras prácticas y procedimientos cuando se justifican. Se protegerá a todo el personal que realice informes de buena fe. Informes de buena fe significa a su vez que no habrá protección para el personal que realice intencionadamente informes falsos o maliciosos, o que trate de excusar su propia negligencia o conducta indebida deliberada presentando un informe. Aseguramos la inmunidad de medidas disciplinarias o represalias para el personal que de buena fe informa sobre tales inquietudes. Se puede informar a la gerencia, al coordinador de cumplimiento o de manera anónima a la Línea de Ética.

Referencias y enlaces

Documentos de apoyo o relacionados con la gobernanza

- Manual para Líderes sobre Alcohol y Drogas
- Anexo de la Política sobre Alcohol y Drogas (DOT)
- Política de Investigación de Antecedentes
- Política de Viajes de Negocios
- Política de Código de Ética Empresarial
- Evaluación de Aptitud para el Trabajo y Estándar de Prueba de Alcohol y Drogas
- Norma de Uso de Medicamentos
- Norma de Operación de Vehículos Motorizados
- Guía de Prevención, Asistencia, Rehabilitación y Cuidados Posteriores
- Política de Protección de Información Personal
- Política de Acomodo Razonable del Lugar de Trabajo
- Política de Flota de Vehículos

Referencias

- Anexo "A" - Definiciones
- Puestos Canadienses/Mexicanos sensibles a la seguridad
- Programa de Asistencia Familiar para Empleados (EFAP)
- Puestos Sensibles a la Seguridad en Estados Unidos

Cómo contactarnos

- [Preguntas y comentarios sobre esta política](#)

Anexo "A" - Definiciones

Alcohol significa el agente intoxicante que se encuentra en la cerveza, el vino y los licores destilados, así como otros alcoholes de bajo peso molecular.

Pruebas de Alcohol y Drogas significa un examen o análisis técnico de varias muestras biológicas de un ser humano, como sangre, orina, aire exhalado, sudor, saliva y cabello para determinar la presencia de Alcohol y Drogas o sus metabolitos.

Negocio de la Compañía significa todas las actividades comerciales realizadas por Empleados en el curso de las operaciones de la Compañía o en nombre de la Compañía, ya sea dentro o fuera de las Instalaciones o Sitios de Trabajo de la Compañía, incluyendo de forma enunciativa mas no limitativa:

- i) desempeño de los deberes laborales regulares o asignadas del Empleado;
- ii) cualquier toma de decisiones, aprobaciones o autorizaciones;
- iii) negociaciones o planificación;
- iv) preparación o revisión de cualquier material, documento o informe de la Compañía;
- v) cualquier representación de TC Energía y sus subsidiarias o filiales;
- vi) reuniones;
- vii) comunicaciones;
- viii) operación de vehículos de la Compañía u otros vehículos para la Compañía; y
- ix) operación de cualquier maquinaria o equipo para la Compañía.

Instalaciones de la Compañía significa, pero no se limita necesariamente a, todos los terrenos, propiedades, estructuras, instalaciones y equipos propiedad de, arrendados o controlados directa o indirectamente por la Compañía, incluyendo los vehículos de la Compañía y vehículos alquilados.

Drogas significa sustancias, incluyendo, entre otras, drogas ilícitas, medicamentos u otras sustancias que alteran el estado de ánimo, cuyo uso tiene el potencial de cambiar o afectar negativamente la forma en que una persona piensa, siente o actúa. Para fines de esta Política, las drogas de interés son aquellas que inhiben la capacidad de un Empleado para realizar su trabajo de manera segura, incluyendo, entre otras:

- sustancias no recetadas que se encuentran en medicamentos e intoxicantes presentes en otros productos no destinados al consumo humano, como inhalantes;
- drogas ilícitas: cualquier droga o sustancia cuyo uso, venta, posesión, compra o transferencia esté restringido o prohibido por la ley (por ejemplo, drogas ilegales como la cocaína y otras sustancias controladas no recetadas);
- medicamentos: una droga obtenida legalmente, ya sea de venta libre o con receta médica; y
- otras sustancias que alteran el estado de ánimo: cualquier otro producto que, cuando se usa, da como resultado limitaciones cognitivas o físicas que afectan negativamente el rendimiento o la Aptitud para el Trabajo (por ejemplo, cualquier producto que contenga cannabis,

incluyendo productos inhalados o consumibles, marihuana sintética, "sales de baño", solventes, inhalantes y productos similares).

Parafernalia de Drogas significa cualquier propiedad personal asociada con el uso de cualquier Droga, sustancia, químico o agente. Esto también incluiría cualquier producto o dispositivo que pueda usarse para intentar manipular una muestra de prueba.

Personal significa empleados y contratistas de tiempo completo, temporales y de medio tiempo.

Empleado significa los empleados de tiempo completo y de medio tiempo de TC Energía, ya sean permanentes o temporales, incluyendo los empleados estudiantes.

Aptitud para el Trabajo significa ser capaz de realizar de manera segura y aceptable las tareas asignadas sin ninguna limitación debido al uso o las secuelas del Alcohol y las Drogas.

Informes de Buena Fe significa un informe abierto, honesto, justo y razonable, sin malicia ni motivos ocultos.

Administrador del Programa significa un Empleado en Servicios de Salud responsable de la administración del programa de Alcohol y Drogas.

Negativa a Tomar la Prueba significa:

- i) que un Empleado no se presente directamente para una prueba o se niegue a someterse a una prueba cuando se le indique hacerlo;
- ii) no proporcionar una muestra válida en ausencia de una afección médica documentada que impida la recolección de muestras;
- iii) un intento confirmado de adulterar, sustituir, diluir o alterar de otro modo una muestra de prueba;
- iv) intentar evitar una prueba al no informar la participación en un incidente que pueda requerir una prueba, o al evitar a la gerencia después de la participación en un incidente;
- v) omisión de aviso de alta del hospital si la prueba se retrasa por razones médicas;
- vi) no asistir o negarse a asistir y cooperar en una evaluación médica cuando así lo exija la Política; o
- vii) cualquier intento de interrumpir el proceso de prueba como se describe en la Política.

Obligaciones Sensibles a la Seguridad (Deberes) significa cualquier obligación en la que el desempeño alterado, incluyendo por el uso de Alcohol y Drogas, podría provocar un incidente significativo, o la incapacidad para responder adecuadamente a un incidente significativo, o afectar la salud o la seguridad del Empleado, de otras personas, propiedades o del medio ambiente. Se considera que los Empleados tienen Obligaciones Sensibles a la Seguridad siempre que se les asignen tareas de socorro temporal Sensibles a la Seguridad, la supervisión o administración de tareas Sensibles a la Seguridad, o que estén de guardia para tales tareas.

Puesto Sensible a la Seguridad significa cualquier puesto en el que los Empleados sean responsables de realizar Obligaciones Sensibles a la Seguridad.

Profesional de Abuso de Sustancias (SAP, por sus siglas en inglés) significa una persona con conocimiento y experiencia clínica u otra experiencia suficiente en el diagnóstico y tratamiento de trastornos relacionados con el Alcohol y las Drogas, que puede evaluar si un Empleado tiene una dependencia del Alcohol y las Drogas, hacer recomendaciones con respecto a la educación y el tratamiento, y recomendar un programa de monitoreo de regreso al trabajo que incluya pruebas no anunciadas.

Trastorno Grave de Uso de Sustancias es una determinación por parte del proveedor SAP de TC Energía.

TC Energía o la **Compañía** significa TC Energy Corporation (TC Energía) y sus subsidiarias de propiedad total directa o indirecta, filiales y entidades operadas.

Sitio de Trabajo significa cualquier sitio de trabajo de TC Energía, o los sitios de trabajo de los clientes de TC Energía, o los sitios de trabajo de los contratistas principales, siempre que los Empleados participen en los Negocios de la Compañía en dicho sitio de trabajo.

Reglas del Sitio de Trabajo significa cualquier política y procedimiento aplicable que rija un Sitio de Trabajo, incluyendo los de los clientes y contratistas principales de TC Energía.