



# Politique.

## Politique de diversité du Conseil.

### Objet et portée

La présente politique a pour but d'établir un cadre de travail pour l'approche de l'entreprise en ce qui concerne la diversité du Conseil, et d'établir des critères déterminants pour la composition de son conseil d'administration (le « Conseil ») qui appuieront les efforts et les cibles de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion.

### Politique

#### 1 Engagement et énoncé de politique

- 1.1 L'entreprise s'engage à améliorer la diversité de son Conseil au fil du temps en recherchant activement des candidats qualifiés qui répondent aux critères de diversités basés sur un système fondé sur le mérite pour composer son Conseil. TC Energy croit aux vertus de la diversité et apprécie les avantages que la diversité peut apporter à son Conseil.
- 1.2 La nomination de candidats ayant une variété de perspectives, de compétences, d'expertises et d'expériences dans l'industrie, ainsi que des caractéristiques personnelles différentes, dont l'âge, le genre, l'origine ethnique, etc., contribue au succès de l'organisation.
- 1.3 Le comité de gouvernance examine et évalue la composition du Conseil et recommande la nomination des nouveaux directeurs. Le comité de gouvernance supervise aussi l'examen annuel de l'efficacité du Conseil.
- 1.4 Lors de son évaluation des candidats à nommer à un poste ou à réélire, le comité de gouvernance devra :
  - a) prendre en compte tous les aspects de la diversité, notamment les caractéristiques décrites ci-dessus, afin de s'acquitter de ses responsabilités convenablement;
  - b) évaluer les compétences et les antécédents que représente le Conseil dans son ensemble, afin de s'assurer qu'il reflète la nature diverse de l'environnement de travail de l'entreprise;
  - c) évaluer les candidats sur le mérite et des critères objectifs, en tenant dûment compte des avantages de représenter la diversité dans le Conseil;

- d) faire appel, lorsque jugé nécessaire, à des conseillers indépendants externes qualifiés pour trouver et évaluer des candidats qui répondent aux critères du Conseil en matière de compétences et de diversité.

## 2 Cible de diversité de genre pour le Conseil

- 2.1 L'entreprise vise au moins 30 pour cent de femmes sur son conseil d'administration.

## 3 Évaluation, surveillance et signalement des risques

- 3.1 Afin d'évaluer l'efficacité de l'entreprise à favoriser la diversité de son Conseil, notamment composé d'un nombre approprié de directrices, le comité du conseil se penchera périodiquement sur l'indépendance et les compétences, expertises, expériences et antécédents du Conseil, des comités, et de chaque directeur individuel.
- 3.2 De plus, chaque année, le comité :
  - a) évaluera l'efficacité de la politique de diversité du Conseil et ses objectifs;
  - b) examinera les progrès de l'entreprise relativement à la cible de diversité de genre qu'elle s'est donnée;
  - c) surveillera la mise en œuvre de la présente politique;
  - d) fera rapport au Conseil et recommandera toute révision qui pourrait s'avérer nécessaire.

## Votre responsabilité

Personnel doit respecter toutes les dispositions applicables ainsi que l'esprit et l'intention de ce document de gouvernance de l'entreprise, et aider toute personne à faire de même. Personnel doit signaler rapidement toute infraction présumée ou réelle de ce document de gouvernance de l'entreprise au moyen des [canaux](#) disponibles pour permettre à TC Énergie d'enquêter et de traiter la situation de manière appropriée. Personnel qui ne respecte pas ce document de gouvernance de l'entreprise, ou qui autorise sciemment des personnes sous sa supervision à ne pas le respecter, peut se voir imposer des mesures correctives appropriées, pouvant aller jusqu'à la résiliation de l'emploi ou du contrat, le cas échéant, conformément aux documents de gouvernance de l'entreprise de la société, aux pratiques d'emploi, aux contrats, aux conventions collectives et aux processus.

## Interprétation et administration

La société a l'entière discrétion d'interpréter, d'administrer et d'appliquer ce document de gouvernance de l'entreprise, et de le modifier en tout temps afin de répondre aux exigences juridiques ou aux circonstances d'affaires qui pourraient être ajoutées ou modifiées.

## Absence de représailles

TC Énergie soutien et encourage tout Personnel à signaler les cas présumés d'infractions aux documents de gouvernance de l'entreprise, lois, règlements et autorisations applicables, ainsi que les risques, les risques potentiels, les incidents liés à la santé et à la sécurité ou à

l'environnement, ainsi que les quasi incidents. Ces signalements peuvent se faire au moyen des [canaux](#) disponibles. TC Énergie prend chaque signalement au sérieux et enquête pour déterminer les faits et, lorsque la situation le justifie, apporte des améliorations à nos documents et pratiques de gouvernance de l'entreprise. Tout Personnel qui effectue un signalement de bonne foi sera protégé contre les représailles. Le signalement de bonne foi ne protégera pas un Personnel qui fait intentionnellement des déclarations fausses ou malveillantes ou qui cherche à masquer sa propre négligence ou faute intentionnelle en effectuant un signalement.

### Définitions

**Signalement de bonne foi** désigne un signalement qui a été fait avec honnêteté et sincérité, pour des motifs raisonnables, sans intention de nuire ni arrière-pensée.

**TC Énergie** ou **l'entreprise** désigne TC Énergie Corporation, ses filiales en propriété exclusive et les entités qu'elle exploite.

### Références

#### Documents de gouvernance de l'entreprise et documents de soutien

- Politique relative au code d'éthique professionnelle

### Pour nous joindre

- [Questions et commentaires relatifs à la politique](#)

### Canaux de signalement de TC Énergie

- [Assistance téléphonique concernant l'éthique](#)
- [Conformité de l'entreprise](#)
- [Vérification interne](#)
- Ressources humaines
- Service juridique
- Coordonnateurs de la conformité