

Politique.



Politique de diversité au sein du conseil d'administration.

Objet et portée

La présente politique vise à définir le cadre de l'approche de l'entreprise en matière de diversité au sein du conseil d'administration ainsi que les principaux critères touchant la composition du conseil d'administration (le conseil) afin de promouvoir l'engagement et les objectifs ambitieux de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion.

Politique

1 Déclaration d'engagement et énoncé de politique

- 1.1 L'entreprise est déterminée à accroître la diversité au sein de son conseil d'administration au fil du temps en recherchant activement des candidats qualifiés qui répondent aux critères de diversité fondés sur un système de composition du conseil d'administration fondé sur le mérite. TC Énergie croit en la diversité et accorde de l'importance aux avantages qu'elle peut apporter à son conseil d'administration.
- 1.2 La désignation et la nomination de candidats offrant de multiples perspectives, compétences, domaines d'expertise, expériences sectorielles et caractéristiques personnelles telles que l'âge, le sexe, l'origine ethnique et d'autres distinctions, contribuent au succès continu de l'organisation.
- 1.3 Le comité de gouvernance examine et évalue la composition du conseil d'administration et recommande la nomination de nouveaux administrateurs. Il supervise également la tenue de l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil.
- 1.4 En évaluant les candidats appropriés en vue d'une nomination ou d'une réélection au sein du conseil d'administration, le comité de gouvernance doit :
 - a) prendre en considération tous les aspects de la diversité, y compris, mais sans s'y limiter, ceux décrits ci-dessus, afin de pouvoir s'acquitter efficacement de ses tâches et de ses responsabilités;

Politique de diversité au sein du conseil d'administration.

- b) évaluer les compétences et les antécédents collectivement représentés au sein du conseil afin de s'assurer qu'ils reflètent la diversité de l'environnement commercial dans lequel l'entreprise exerce ses activités;
- c) considérer les candidats en fonction de leur mérite par rapport à des critères objectifs, en tenant dûment compte des avantages de la diversité au sein du conseil; et
- d) avoir recours, au besoin, aux services de conseillers externes indépendants qualifiés pour trouver et évaluer des candidats qui répondent aux critères de compétences et de diversité du conseil.

2 Objectifs de diversité du conseil d'administration

- 2.1 L'entreprise s'est fixé pour objectif d'avoir au moins 30 pour cent de femmes au sein de son conseil d'administration. Si la composition de notre conseil n'atteint pas cet objectif, le comité de gouvernance s'engagera à augmenter la représentation de la diversité des genres jusqu'à ce que l'objectif soit réalisé d'ici à la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires.
- 2.2 L'entreprise s'est fixé pour objectif d'avoir au moins un membre du conseil d'administration d'origine raciale et/ou ethnique diverse. Si la composition de notre conseil n'atteint pas cet objectif, le comité de gouvernance s'engagera à augmenter le nombre de membres d'origine raciale et/ou ethnique diverse au sein de notre conseil d'administration jusqu'à ce que cet objectif soit réalisé d'ici à la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires.

3 Surveillance des risques et production de rapports

- 3.1 Pour évaluer l'efficacité de l'entreprise dans la promotion d'un conseil d'administration diversifié comprenant un nombre approprié de femmes, le comité de gouvernance examinera périodiquement les compétences, l'expertise, l'expérience, l'indépendance et les antécédents du conseil, des comités et de chacun des membres du conseil.
- 3.2 En outre, chaque année, le comité devra :
 - a) évaluer l'efficacité de la politique de diversité du conseil d'administration de l'entreprise et des objectifs connexes;
 - b) suivre et examiner les progrès accomplis par l'entreprise dans la réalisation de son objectif ambitieux en matière de diversité des genres;
 - c) surveiller la mise en œuvre de la présente politique; et
 - d) rendre compte au conseil d'administration et recommander les révisions nécessaires.

Définitions

Diversité raciale et/ou ethnique : peuples autochtones et membres des minorités visibles (personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche).

Politique de diversité au sein du conseil d'administration.

Minorités visibles : terme désignant des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

Personnel : les employés à temps plein, à temps partiel et temporaires ainsi que la main-d'œuvre occasionnelle de TC Énergie.

Peuples autochtones : terme désignant les personnes qui font partie des Premières Nations, les Inuit et les Métis.

Signalement de bonne foi : un signalement qui a été fait avec honnêteté et sincérité, en faisant preuve d'ouverture et pour des motifs raisonnables, sans intention de nuire ni arrière-pensée.

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

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 soutient et encourage les employés et les entrepreneurs à signaler les cas présumés de violations liées aux documents de gouvernance de l'entreprise, aux lois, règlements et autorisations qui s'appliquent, ainsi que les dangers, les risques, les incidents liés à la santé et à la sécurité ou à l'environnement et les quasi-incidents. De tels signalements doivent être faits par l'entremise des [canaux](#) disponibles. TC Énergie prend chaque signalement au sérieux et mène une enquête pour établir les faits et, lorsque cela se justifie, apporte des améliorations à ses documents et pratiques de gouvernance d'entreprise. Tous les employés et entrepreneurs qui effectuent des signalements de bonne foi seront protégés contre les représailles, et tous les employés et entrepreneurs doivent signaler toute situation où eux-mêmes ou une personne qu'ils connaissent font ou ont fait l'objet de représailles pour avoir fait un signalement. Le signalement de bonne foi ne protège pas les employés et entrepreneurs qui font

Politique de diversité au sein du conseil d'administration.

intentionnellement des déclarations fausses ou malveillantes ou qui cherchent à se faire exonérer des conséquences de leur propre négligence ou faute intentionnelle en effectuant un signalement.

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