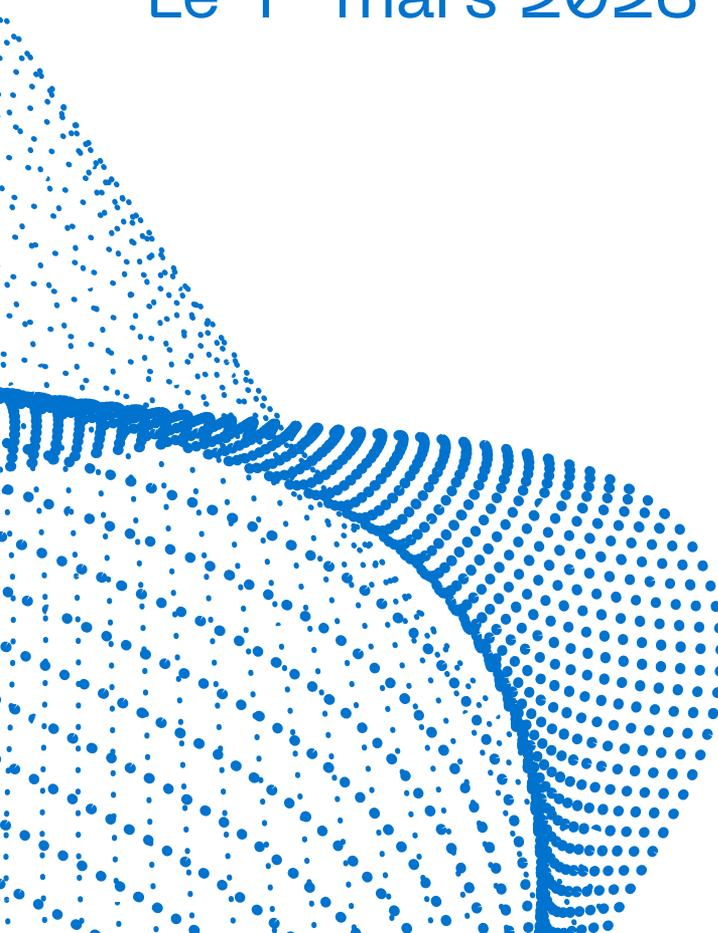


Avis de convocation à l'assemblée annuelle des
actionnaires qui se tiendra le 2 mai 2023

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction



Le 1^{er} mars 2023



Lettre aux actionnaires	1
Avis de convocation à l'assemblée annuelle 2023	2
Circulaire de sollicitation de procurations par la direction	3
Sommaire	4
À propos de l'assemblée des actionnaires	7
Remise des documents d'assemblée	7
Comment assister et participer à l'assemblée	8
Vote	10
Ordre du jour de l'assemblée	13
Gouvernance	34
À propos de nos pratiques en matière de gouvernance	34
Caractéristiques du conseil	35
Philosophie en matière de gouvernance	38
Rôle et responsabilités du conseil	41
Orientation et formation	52
Efficacité du conseil et évaluation des administrateurs	54
Durabilité et questions environnementales, sociales et de gouvernance	61
Comités du conseil	65
Rémunération	70
Gouvernance relative à la rémunération	70
Analyse portant sur la rémunération des administrateurs	77
Renseignements détaillés sur la rémunération des administrateurs de 2022	80
Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires	85
Analyse portant sur la rémunération des membres de la haute direction	87
Renseignements détaillés sur la rémunération des membres de la haute direction de 2022	110
Autres renseignements	122
Annexes	123

À propos de TC Énergie

Fournir aux gens l'énergie dont ils ont besoin chaque jour.

Nous sommes une équipe de plus de 7 000 personnes travaillant à transporter, produire et stocker l'énergie dont dépend l'Amérique du Nord. Aujourd'hui, nous prenons des mesures afin de rendre cette énergie plus durable et plus sûre. Nous innovons et modernisons pour réduire les émissions de notre entreprise, et nous offrons de nouvelles solutions énergétiques – allant du gaz naturel et des énergies renouvelables au captage du carbone et à l'hydrogène – pour aider d'autres entreprises et industries à se décarboner elles aussi. Nous investissons également dans les collectivités et nous collaborons avec nos voisins, nos clients et les gouvernements afin de bâtir le réseau énergétique de l'avenir.

Les actions ordinaires de TC Énergie sont inscrites à la bourse de Toronto (« TSX ») et à la bourse de New York (« NYSE »), sous le symbole TRP.

Nous vous encourageons à vous inscrire à la transmission électronique de tous les documents de procuration futurs.

Actionnaires inscrits

Allez au www.investorcentre.com/tcenergy et cliquez sur « Voir les détails pour gérer votre compte » sous le logo de TC Énergie. Sous le titre « Liens rapides », cliquez sur « Recevoir des documents par voie électronique » et vous serez invité à remplir les champs supplémentaires suivants : 1 - Nom de la société (TC Energy Corporation); 2 - Numéro de compte du porteur (ce numéro commence par un « C » et figure sur votre formulaire de procuration); 3 - Code postal canadien (si vous êtes un résident canadien); ou 4 - Nom de famille ou nom de la société (si vous n'êtes pas un résident canadien), puis cliquez sur « SUIVANT ».

Actionnaires non inscrits

Allez au www.investordelivery.com à l'aide du numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire d'instructions de vote, cliquez sur « Inscription ou réactivation » et suivez les instructions. Si vous votez en ligne, allez au www.proxyvote.com, cliquez sur « Paramètres de livraison » et suivre les instructions.

Lettre aux actionnaires

Le 1^{er} mars 2023

Madame, Monsieur,

Corporation TC Énergie est heureuse de vous inviter à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires ordinaires qui aura lieu à 14 h (heure avancée des Rocheuses) le 2 mai 2023.

TC Énergie tiendra son assemblée sous forme virtuelle seulement, au moyen d'une webdiffusion audio et vidéo en direct qui sera accessible au <https://web.lumiagm.com/428631402>, à l'aide du mot de passe « tc2023 » (sensible à la casse). L'assemblée sous forme virtuelle seulement donne à tous les actionnaires une chance égale de participer à l'assemblée, quels que soient leur emplacement géographique ou les contraintes ou circonstances particulières auxquelles ils font face. Il s'agit également d'un moyen plus économique et plus écologique de dialoguer avec les actionnaires. Les actionnaires qui assisteront en ligne à cette assemblée virtuelle auront la possibilité de participer, de poser des questions et de voter en temps réel, pourvu qu'ils suivent la procédure applicable énoncée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

La participation virtuelle à l'assemblée vous permettra d'écouter mon allocution et celle de notre chef de la direction, d'en apprendre davantage sur notre rendement en 2022 et sur notre stratégie pour l'avenir et de voter sur les questions à l'ordre du jour. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée virtuelle, vous pouvez quand même voter par procuration avant l'assemblée et, après l'assemblée, un enregistrement de l'assemblée sera accessible sur notre site Web au www.tcenergie.com.

La circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe renferme des renseignements importants sur l'assemblée et sur la façon de voter. Veuillez prendre le temps de lire le document et n'oubliez pas de voter. Vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur TC Énergie dans notre rapport annuel 2022 et sur notre site Web.

Si vous avez des questions au sujet des renseignements fournis ou si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, selon le cas, veuillez communiquer avec notre conseiller stratégique pour les actionnaires et agent de sollicitation de procurations, Kingsdale Advisors, par téléphone au 1-800-775-4067 (sans frais en Amérique du Nord) ou par courriel à contactus@kingsdaleadvisors.com.

Nous avons le plaisir d'accueillir officiellement au conseil M^{me} Cheryl F. Campbell, qui a été nommée en juin 2022. M^{me} Campbell possède une vaste expérience du secteur intermédiaire et une expertise en exploitation dans des environnements réglementés et non réglementés, ainsi qu'en durabilité et en gestion des risques. Elle a apporté à notre conseil un point de vue précieux et apprécié.

Nous vous remercions de continuer à faire confiance à TC Énergie. M. Poirier et moi-même espérons que vous participerez à l'assemblée le 2 mai.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le président du conseil d'administration,



Siim A. Vanaselja

Avis de convocation à l'assemblée annuelle 2023

Vous êtes invité à notre assemblée annuelle 2023 des actionnaires ordinaires :

QUAND

Le mardi 2 mai 2023 à 14 h,
heure avancée des Rocheuses (HAR)

OÙ

Assemblée virtuelle seulement par webdiffusion audio en direct au
<https://web.lumiagm.com/428631402>
mot de passe « tc2023 » (sensible à la casse)

VOTRE VOTE EST IMPORTANT

Si vous êtes un actionnaire inscrit détenant des actions ordinaires de Corporation TC Énergie (« TC Énergie ») le 17 mars 2023, vous avez le droit de recevoir un avis de la présente assemblée, d'y assister et d'y voter.

Veuillez prendre le temps de lire la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe. Elle renferme des renseignements importants sur l'assemblée et explique qui peut voter et comment voter.

Par ordre du conseil d'administration,



Christine R. Johnston

Vice-présidente, Droit et secrétaire
Corporation TC Énergie
Calgary (Alberta)

Le 1^{er} mars 2023

Cinq points à l'ordre du jour

1. Recevoir nos états financiers consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 et le rapport de l'auditeur.
2. Élire les administrateurs.
3. Nommer l'auditeur et autoriser les administrateurs à fixer sa rémunération.
4. Participer au vote consultatif sur notre approche à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction (le « vote consultatif sur la rémunération »).
5. Examiner toute autre question qui est dûment soumise avant l'assemblée ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Nous vous faisons parvenir la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la « circulaire ») parce que vous êtes un porteur inscrit d'actions ordinaires de TC Énergie le 17 mars 2023. Vous avez le droit de participer à notre assemblée annuelle 2023 des actionnaires ordinaires et d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions en ligne à l'assemblée ou par procuration.

L'assemblée est accessible à l'adresse <https://web.lumiagm.com/428631402>, à l'aide du mot de passe « tc2023 » (sensible à la casse). Après l'assemblée, il sera possible d'accéder à une rediffusion de l'assemblée, y compris de la période de questions en direct, en anglais sur notre site Web (www.tcenergie.com).

La direction sollicite votre procuration pour l'assemblée et nous en assumons tous les frais. TC Énergie a retenu les services de Kingsdale Advisors (« Kingsdale ») à titre de conseiller stratégique pour les actionnaires et d'agent de sollicitation de procurations et lui versera des honoraires d'environ 55 000 \$ en contrepartie de ses services de sollicitation de procurations, en plus de lui rembourser certains frais. TC Énergie peut avoir recours au système QuickVote™ de Broadridge pour aider les actionnaires non inscrits (véritables) à exercer les droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires de TC Énergie. Kingsdale peut communiquer avec les actionnaires non inscrits (véritables) pour obtenir des instructions de vote directement par téléphone. Broadridge compile ensuite les résultats de toutes les instructions reçues et transmet les instructions appropriées à l'égard des actions qui seront représentées à l'assemblée.

Nous commencerons à poster les documents relatifs aux procurations le 27 mars 2023 et fournirons aussi les documents aux courtiers, dépositaires, prête-noms et autres fiduciaires qui les transmettront aux actionnaires. Un employé de TC Énergie peut aussi communiquer avec vous par téléphone ou par courriel pour vous encourager à voter.

Si vous avez des questions ou souhaitez obtenir de plus amples renseignements concernant la manière d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions, veuillez communiquer avec Kingsdale par téléphone au 1-800-775-4067 (sans frais en Amérique du Nord) ou par courriel à contactus@kingsdaleadvisors.com.

Le conseil d'administration (le « conseil ») a approuvé le contenu de la présente circulaire et nous a autorisés à vous envoyer celle-ci. Nous avons aussi envoyé un exemplaire à chaque membre de notre conseil et à nos auditeurs et déposerons des exemplaires auprès des organismes de réglementation gouvernementaux appropriés.

Dans le présent document,

- *vous, votre, vos* et *actionnaire* désignent un porteur des actions ordinaires de Corporation TC Énergie;
- *nous, notre, nos*, la *société* et *TC Énergie* désignent Corporation TC Énergie;
- les *actions de TC Énergie* et les *actions* désignent les actions ordinaires de Corporation TC Énergie, sauf indication contraire.

Notre principal établissement et les bureaux de la direction sont situés au 450-1 Street S.W., Calgary (Alberta) Canada T2P 5H1

À propos des envois aux actionnaires

En mars 2022, nous avons demandé à tous les actionnaires inscrits de nous indiquer s'ils ne souhaitent pas recevoir nos rapports annuels lorsqu'ils seraient disponibles.

Si vous êtes un actionnaire inscrit qui a répondu ne plus souhaiter recevoir le rapport, ou si vous êtes un actionnaire véritable qui n'a pas demandé de recevoir un exemplaire, vous ne le recevrez pas. Si vous avez acheté des actions de TC Énergie après le 17 mars 2023, il est aussi possible que vous ne receviez pas d'exemplaire de notre rapport annuel 2022. Nous suivons les procédures de notification et d'accès pour transmettre la circulaire et le rapport annuel 2022.

Notre rapport annuel 2022 est affiché sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com). Vous pouvez aussi en demander un exemplaire gratuit à notre agent des transferts :

Services aux investisseurs Computershare Inc.

Tél. : 1-800-340-5024 (sans frais en Amérique du Nord)
1-514-982-7959 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)

En ligne : Allez au www.investorcentre.com/tcenergie, cliquez sur « Pour nous joindre » dans la bannière au bas de la page, puis remplissez et soumettez le formulaire. Notez que l'emplacement de la page Web doit être réglé sur « Canada (Français) » ou à « Canada (English) » dans le coin supérieur droit de la page.

Sommaire

Les pages qui suivent présentent les éléments clés d'information que vous trouverez dans la présente circulaire. Vous devriez lire la circulaire en entier avant de voter.

VOTE

Vous serez invités à voter sur trois questions au cours de l'assemblée :

Question	Recommandation du conseil	Pour plus d'information (pages)
Élection de 13 administrateurs	En faveur	13, 19-32
Nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables professionnels agréés, à titre d'auditeur	En faveur	13-17
Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction (le « vote consultatif sur la rémunération »)	En faveur	18, 70-76, 85-121

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

Nom	Poste	Âge	Indépendant	% des votes à l'AGA 2022	Membre de comités en 2022	Présence aux réunions en 2022		Administrateur d'autres sociétés ouvertes (nombre de conseils)
						Réunions régulières	Toutes les réunions ¹	
Cheryl F. Campbell Monument (Colorado) Administratrice depuis 2022	Administratrice de sociétés	63	Oui	—	Audit SSDE	100 %	92 %	1
Michael R. Culbert Calgary (Alberta) Administrateur depuis 2020	Administrateur de sociétés	65	Oui	99,64	Audit SSDE	100 %	95 %	1
William D. Johnson Knoxville (Tennessee) Administrateur depuis 2021	Administrateur de sociétés	69	Oui	99,66	Audit Ressources humaines	100 %	95 %	0
Susan C. Jones Calgary (Alberta) Administratrice depuis 2020	Administratrice de sociétés	53	Oui	99,65	Audit Ressources humaines	100 %	100 %	2
John E. Lowe Houston (Texas) Administrateur depuis 2015	Administrateur de sociétés	64	Oui	98,90	Gouvernance (président) SSDE	100 %	100 %	1
David MacNaughton Toronto (Ontario) Administrateur depuis 2020	Administrateur de sociétés	74	Oui	99,23	Gouvernance SSDE	100 %	84 %	0
François L. Poirier Calgary (Alberta) Administrateur depuis 2021	Président et chef de la direction, TC Énergie	56	Non	99,84	—	100 %	100 %	0
Una Power Vancouver (C.-B.) Administratrice depuis 2019	Administratrice de sociétés	58	Oui	96,46	Audit (présidente) SSDE	100 %	100 %	2
Mary Pat Salomone Naples (Floride) Administratrice depuis 2013	Administratrice de sociétés	62	Oui	99,27	Gouvernance SSDE (présidente)	100 %	95 %	0
Indira Samarasekera Vancouver (C.-B.) Administratrice depuis 2016	Conseillère principale, Bennett Jones LLP	70	Oui	98,97	Gouvernance Ressources humaines	100 %	95 %	3
Siim A. Vanaselja Toronto (Ontario) Administrateur depuis 2014	Administrateur de sociétés	66	Oui	88,83	Président du conseil Gouvernance Ressources humaines	100 %	100 %	3
Thierry Vandal Mamaroneck (New York) Administrateur depuis 2017	Président, Axium Infrastructure US, Inc.	62	Oui	99,30	Audit Ressources humaines (président)	100 %	85 %	1
Dheeraj "D" Verma Houston (Texas) Administrateur depuis 2022	Conseiller principal, Quantum Energy Partners	45	Oui	99,81	Audit Ressources humaines	100 %	100 %	0

¹ Indique le taux de présence global à toutes les réunions régulières du conseil, les réunions extraordinaires du conseil prévues à courte échéance et les réunions des comités du conseil auxquels chaque administrateur siège respectivement.

GOUVERNANCE

Nous estimons que de solides pratiques en matière de gouvernance améliorent le rendement de l'entreprise et profitent à toutes les parties intéressées. D'après la situation actuelle du conseil, les faits saillants de nos pratiques en matière de gouvernance sont indiqués ci-après.

Taille du conseil	13
Pourcentage d'administrateurs indépendants	92 %
Pourcentage de femmes siégeant au conseil	38 %
Politique sur la diversité au sein du conseil	Oui - cible de 30 % de femmes
Situations d'appartenance commune à des conseils d'administration	0
Nombre maximal de conseils auxquels les administrateurs indépendants peuvent siéger	4 conseils de sociétés ouvertes au total; chaque poste de président du conseil compte pour deux sièges
Âge moyen des administrateurs	62
Indépendance de tous les comités	Oui
Élections annuelles des administrateurs	Oui
Élections de chacun des administrateurs	Oui
Politique de vote à la majorité	Oui
Consultant en rémunération de la haute direction indépendant	Oui
Politique de récupération	Oui
Acquisition à double condition en cas de changement de contrôle	Oui
Séparation des fonctions de président du conseil et de chef de la direction	Oui
Âge de la retraite des administrateurs/limite de la durée du mandat	Le mandat prend fin lorsque l'administrateur atteint l'âge de 73 ans ou lorsqu'il cumule 15 années de service, selon la première éventualité à survenir. Malgré la limite d'âge, un administrateur peut exercer un mandat de 5 ans.
Exigences relatives à la propriété d'actions des administrateurs	4x la rétribution
Période pendant laquelle le chef de la direction doit conserver ses actions après son départ à la retraite	Un an
Séances à huis clos à chaque réunion du conseil et des comités	Oui
Code d'éthique des affaires	Oui
Évaluations annuelles du conseil, des comités et des administrateurs	Oui
Programme d'orientation et de formation du conseil	Oui

RÉMUNÉRATION

Les programmes de rémunération de TC Énergie visent à « rémunérer au rendement » en récompensant les employés, y compris nos membres de la haute direction, pour la production de résultats qui atteignent ou surpassent nos objectifs d'entreprise et soutiennent notre stratégie générale.

Afin d'attirer, d'engager et de fidéliser des employés ayant un rendement élevé, nous examinons nos programmes chaque année pour nous assurer que nous offrons une rémunération concurrentielle. Nos niveaux de rémunération cibles sont déterminés par rapport aux niveaux médians de notre groupe de référence. Un rendement réel au-delà des attentes peut mener à une rémunération supérieure à la médiane du marché.

Nos programmes de rémunération visent à aligner les intérêts des membres de la haute direction avec ceux de nos diverses parties intéressées. Le comité des ressources humaines et le conseil accordent une grande importance à la rémunération variable, particulièrement aux intéressements à long terme, au moment de déterminer la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction. Nos régimes d'unités d'actions et d'options d'achat d'actions à l'intention des membres de la haute direction encouragent tous deux la création de valeur à long terme.

Voici un résumé de nos meilleures pratiques :

La comparaison de la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction avec des groupes de référence composés de sociétés de taille comparable afin d'en évaluer le caractère concurrentiel et l'équité	Oui
Des plafonds sur les paiements de rémunération variable	Oui
Une politique de remboursement de la rémunération incitative et de retenue (la « politique de récupération ») et une politique d'interdiction de couverture	Oui
Des exigences relatives à la propriété d'actions pour les membres de la haute direction	5x (chef de la direction), 3x (vice-présidents directeurs), 2x (premiers vice-présidents), 1x (vice-présidents)
Un lien entre la rémunération de la haute direction et les objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG »)	Oui
Un vote consultatif annuel sur la rémunération	Oui – taux d'approbation moyen de 96 % pour les trois dernières années

DURABILITÉ ET QUESTIONS ESG

Nous améliorons continuellement notre approche à l'égard de la durabilité et des questions ESG. Le tableau suivant résume certain des faits saillants de nos activités en la matière. Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet de nos initiatives relatives à la durabilité et aux questions ESG à partir de la page 61.

Surveillance par le conseil et ses comités des initiatives ESG, y compris les initiatives relatives au climat, aux Autochtones et à la biodiversité	Oui
Communication volontaire d'information au Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (le « GIFCC »)	Oui
Financement lié à la durabilité	Oui
Cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre (« GES »)	Oui – nous avons comme objectif de réduire de 30 % l'intensité des émissions de GES provenant de nos activités d'ici 2030 et d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050
Recours à l'analyse de scénarios climatiques pour orienter la stratégie	Oui, analyse qualitative et quantitative
Chef de la durabilité	Oui

À propos de l'assemblée des actionnaires

À titre d'actionnaire inscrit, vous avez le droit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions de TC Énergie à l'assemblée annuelle. Cinq questions figurent à l'ordre du jour de l'assemblée, et vous serez appelé à voter sur trois d'entre elles. Des précisions sur les questions à l'ordre du jour sont données à partir de la page 13.

TC Énergie tiendra l'assemblée sous forme virtuelle seulement, au moyen d'une webdiffusion audio en direct qui sera accessible à l'adresse <https://web.lumiagm.com/428631402>, à l'aide du mot de passe « tc2023 » (sensible à la casse).

La rubrique qui suit traite de la remise des documents d'assemblée, de la façon d'assister, de participer et de poser des questions à l'assemblée et du processus de vote.

OÙ TROUVER QUOI	
> À propos de l'assemblée des actionnaires	7
> Remise des documents d'assemblée	7
> Comment assister et participer à l'assemblée	8
> Vote	10
Qui peut voter	10
Comment voter	10
Modification de votre vote	12
Comment les votes sont comptés	12
> Ordre du jour de l'assemblée	13
Profil des administrateurs	20

Remise des documents d'assemblée

Nous suivons les procédures de notification et d'accès pour transmettre la circulaire et le rapport annuel 2022 à nos actionnaires inscrits et véritables.

Cela signifie que TC Énergie affichera la circulaire et le rapport annuel 2022 en ligne pour que ses actionnaires puissent y accéder de façon électronique. Vous recevrez une trousse par la poste avec un avis (l'« Avis ») expliquant comment trouver et examiner la circulaire et/ou le rapport annuel 2022 de façon électronique et comment en demander une copie papier sans frais. Vous recevrez également par la poste un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote vous permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Les procédures de notification et d'accès constituent une façon respectueuse de l'environnement et économique de distribuer la circulaire et le rapport annuel 2022, puisqu'elles réduisent les coûts engagés pour l'impression, le papier et l'envoi postal.

Les actionnaires véritables suivants recevront une copie papier de la circulaire :

- les actionnaires qui ont déjà remis des instructions selon lesquelles ils préfèrent recevoir une copie papier,
- les employés du membre américain de notre groupe qui sont propriétaires d'actions de TC Énergie par l'intermédiaire des régimes de retraite 401(k) de celui-ci,
- les actionnaires dont les courtiers reçoivent des documents par l'intermédiaire de Services aux investisseurs Computershare Inc. (Computershare).

La présente circulaire peut être consultée sur SEDAR (www.sedar.com) et sur notre site Web (www.tcenergie.com/investors/avis-et-acces).

Comment demander une copie papier de la circulaire

À compter du 27 mars 2023, les actionnaires pourront demander une copie papier de la circulaire et/ou du rapport annuel 2022 pendant une période d'un an. La circulaire et/ou le rapport annuel 2022 vous seront envoyés sans frais.

Si vous souhaitez recevoir une copie papier de la circulaire et/ou du rapport annuel 2022, veuillez suivre les instructions indiquées dans l'Avis.

Les actionnaires doivent présenter leurs demandes au plus tard à **17 h, heure avancée de l'Est (HAE), le vendredi 14 avril 2023** pour recevoir une copie papier de la circulaire et/ou du rapport annuel 2022 avant l'assemblée annuelle du 2 mai 2023.

Si vous demandez une copie papier de la circulaire et/ou du rapport annuel 2022, vous ne recevrez pas de nouveau formulaire de procuration (dans le cas des actionnaires inscrits) ou de nouveau formulaire d'instructions de vote (dans le cas des actionnaires véritables). Vous devez donc conserver le formulaire initial qui vous a été envoyé pour pouvoir voter.

Si vous avez des questions concernant les procédures de notification et d'accès, vous pouvez téléphoner à notre ligne Relations avec les investisseurs au 403-920-7911 ou au 1-800-361-6522.

Comment assister et participer à l'assemblée

TC Énergie tiendra son assemblée annuelle de 2023 sous forme virtuelle seulement, par webdiffusion audio en direct accessible en ligne à l'adresse <https://web.lumiagm.com/428631402>, à l'aide du mot de passe « tc2023 » (sensible à la casse), et personne ne pourra être présent physiquement à l'assemblée.

Si vous participez à l'assemblée virtuelle, il est important que vous soyez connecté à Internet en tout temps pendant l'assemblée. Il vous incombe de veiller à avoir une bonne connexion pendant toute l'assemblée. Prévoyez suffisamment de temps pour vous connecter à l'assemblée virtuelle et suivre la procédure mentionnée ci-après.

Tous les participants à l'assemblée doivent utiliser les dernières versions de Chrome, de Safari, de Microsoft Edge ou de Firefox. TC Énergie vous recommande de vous connecter au moins 30 à 60 minutes avant le début de l'assemblée afin d'avoir le temps de vérifier votre compatibilité et de suivre la procédure qui vous permettra de vous connecter à l'assemblée.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur la façon d'accéder à l'assemblée virtuelle sur notre site Web, au www.tcenergie.com.

QUI PEUT ASSISTER À L'ASSEMBLÉE VIRTUELLE

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront assister et poser des questions à l'assemblée virtuelle.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront également voter en temps réel à l'assemblée virtuelle en remplissant un bulletin de vote en ligne pendant l'assemblée virtuelle, pourvu qu'ils suivent les instructions fournies dans la présente circulaire.

Les invités et les actionnaires non inscrits ou véritables qui ne se sont pas nommés eux-mêmes comme fondé de pouvoir pourront écouter l'assemblée, mais ils ne pourront pas poser de questions ni voter.

Assister à l'assemblée en tant qu'actionnaire inscrit

Si vous détenez vos actions directement et avez un certificat d'actions ou un avis du SID à votre nom, vous pouvez assister à l'assemblée en suivant les instructions ci-dessous :

1. Connectez-vous en ligne à l'adresse <https://web.lumiagm.com/428631402> dans un navigateur sur un téléphone intelligent, une tablette ou un ordinateur.
2. Cliquez sur « Entrer l'identifiant » (I have a login), puis entrez le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire de procuration ou dans l'avis que vous avez reçu par courriel de Computershare et le mot de passe « tc2023 » (sensible à la casse).

Assister à l'assemblée en tant qu'actionnaire non inscrit

Si vous détenez vos actions en propriété véritable par l'entremise d'un courtier, d'un prête-nom ou d'un intermédiaire, vous pouvez assister à l'assemblée en suivant les instructions ci-dessous :

1. Nommez-vous vous-même ou nommez une autre personne qui assiste à l'assemblée comme fondé de pouvoir dûment nommé en suivant les instructions fournies à la page 11 de la circulaire.
2. Visitez le <https://www.computershare.com/TCEnergyAGM> pour vous inscrire afin d'assister à l'assemblée. Pour ce faire, entrez le numéro de compte qui se trouve sur votre formulaire d'instructions de vote, ainsi que votre nom et votre adresse de courriel. Après la date limite pour la soumission de procurations, Computershare vous enverra ou enverra à votre fondé de pouvoir par courriel un nom d'utilisateur qui vous permettra de vous connecter à l'assemblée.
3. Connectez-vous en ligne à l'adresse <https://web.lumiagm.com/428631402> dans un navigateur sur un téléphone intelligent, une tablette ou un ordinateur.
4. Cliquez sur « Entrer l'identifiant » (I have a login), puis entrez le nom d'utilisateur à quatre lettres que vous ou votre fondé de pouvoir avez reçu de Computershare et le mot de passe « tc2023 » (sensible à la casse).

Assister à l'assemblée en tant qu'invité

Si vous n'êtes pas un actionnaire inscrit ou un fondé de pouvoir dûment nommé ou si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous ne vous êtes pas nommé vous-même comme fondé de pouvoir, vous pouvez quand même assister à l'assemblée et l'écouter en suivant les instructions ci-dessous :

1. Connectez-vous en ligne à l'adresse <https://web.lumiagm.com/428631402> dans un navigateur sur un téléphone intelligent, une tablette ou un ordinateur.
2. Sélectionnez l'option « Invité » (Guest) et fournissez les renseignements demandés dans le formulaire.

Poser des questions à l'assemblée

Nous tiendrons une période de questions en direct pour répondre aux questions soumises pendant l'assemblée. Les participants suivants pourront poser des questions :

- les actionnaires inscrits,
- les actionnaires non inscrits ou véritables qui se sont nommés eux-mêmes comme fondé de pouvoir comme il est indiqué aux pages 8 et 11 de la présente circulaire,
- les autres fondés de pouvoir dûment nommés.

Les invités ne pourront pas poser de questions pendant l'assemblée.

Pour poser une question, veuillez utiliser la fonction de clavardage. Des instructions supplémentaires sur la façon de poser des questions seront fournies au moins une semaine avant l'assemblée sur notre site Web au www.tcenergy.com et seront expliquées pendant l'assemblée.

Nous vous encourageons à soumettre vos questions avant l'assemblée en envoyant un courriel à notre service des relations avec les investisseurs à l'adresse investor_relations@tcenergy.com.

Après l'assemblée, il sera possible d'accéder à une rediffusion de l'assemblée, y compris de la période de questions, en anglais sur notre site Web (www.tcenergie.com).

Nous sommes soucieux de communiquer de façon transparente à notre assemblée annuelle. Les questions qui se rapportent à l'ordre du jour de l'assemblée ne seront pas structurées et seront traitées dans l'ordre dans lequel elles sont reçues pour chaque point à l'ordre du jour.

Difficultés techniques :

Si vous avez de la difficulté à vous connecter à l'assemblée ou éprouvez des difficultés techniques pendant l'assemblée, veuillez appeler au 403-920-2050.

Vote

QUI PEUT VOTER

Les actionnaires inscrits le 17 mars 2023 ont le droit de recevoir l'Avis de notre assemblée annuelle 2023 des actionnaires ordinaires et d'exercer les droits de vote rattachés à leurs actions. Notre conseil a fixé cette date afin de respecter les exigences juridiques et de laisser suffisamment de temps pour que les actionnaires reçoivent et examinent les documents, prennent leurs décisions pour ce qui est du vote et envoient leurs instructions de vote avant l'échéance.

Au 1^{er} mars 2023, nous avons 1 022 697 796 actions ordinaires en circulation. Chaque action ordinaire confère le droit à une voix à l'égard de toute question dûment soumise à l'assemblée et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Sous réserve de notre politique de vote à la majorité pour les élections des administrateurs (voir la rubrique *Gouvernance – Philosophie en matière de gouvernance – Vote à la majorité*), chaque question doit être approuvée à la majorité simple des voix (50 % des voix plus une) exprimées par les actionnaires.

En date du 1^{er} mars 2023, TC Énergie avait neuf séries d'actions privilégiées en circulation. Les porteurs de ces actions n'ont pas le droit de voter à l'assemblée.

Actionnaires inscrits

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous avez un certificat d'actions ou un avis du SID à votre nom.

Nous établirons une liste des actionnaires inscrits au 17 mars 2023, indiquant le nom de tous les actionnaires qui ont le droit de voter à l'assemblée ainsi que le nombre d'actions dont chacun est propriétaire. Notre agent des transferts, Computershare, aura une copie de la liste à son bureau de Calgary, si vous désirez la consulter pendant les heures normales d'ouverture. Si vous souhaitez consulter cette liste, veuillez appeler au 403-267-6800 pour fixer un rendez-vous. Computershare est située au 324 8th Avenue S.W., bureau 800, Calgary (Alberta) T2P 2Z2.

Actionnaires non inscrits (véritables)

Vous êtes un actionnaire non inscrit ou véritable si votre courtier en valeurs mobilières, votre institution financière, votre agence de compensation, votre fiduciaire ou votre dépositaire (votre « prête-nom ») détient les actions pour vous dans un compte de prête-nom.

Principaux actionnaires

Nos administrateurs et nos membres de la haute direction n'ont connaissance d'aucune personne physique ou morale qui est propriétaire véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % de nos actions en circulation ou qui exerce une emprise sur de telles actions.

COMMENT VOTER

Vous avez deux façons de voter :

- par procuration ou
- en assistant à l'assemblée virtuellement et en votant.

Vote par procuration

Le vote par procuration signifie que vous donnez à quelqu'un d'autre le pouvoir d'assister à l'assemblée et d'y voter pour vous (votre « fondé de pouvoir »).

Vous devez retourner votre formulaire de procuration signé pour pouvoir voter par procuration.

Si vous nommez les fondés de pouvoir de TC Énergie et précisez vos instructions de vote, les droits de vote rattachés à vos actions seront exercés conformément à celles-ci. Si vous ne précisez pas comment vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, ceux-ci seront exercés :

- **en faveur** des candidats aux postes d'administrateur énumérés sur le formulaire de procuration et dans la présente circulaire,
- **en faveur** de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables professionnels agréés (« KPMG »), à titre d'auditeur de TC Énergie et du fait d'autoriser les administrateurs à fixer sa rémunération,
- **en faveur** de notre approche à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction, telle qu'elle est décrite dans la présente circulaire.

Si vous nommez quelqu'un d'autre comme fondé de pouvoir mais ne précisez pas comment vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, la personne peut exercer vos droits de vote comme elle le juge bon.

Si des modifications sont apportées aux questions à l'ordre du jour ou à toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée (y compris à une reprise de celle-ci en cas d'ajournement), votre fondé de pouvoir a le pouvoir discrétionnaire de voter, comme bon lui semble, dans chaque cas dans la mesure permise par la loi, que la modification ou l'autre question dûment soumise à l'assemblée soit de nature courante ou contestée.

Le président de l'assemblée peut accepter ou rejeter à son gré les procurations reçues en retard, et il n'est nullement tenu d'accepter ou de rejeter une procuration reçue en retard en particulier. Le président de l'assemblée peut renoncer à l'heure limite de réception des procurations ou la reporter sans préavis.

Vous pouvez choisir n'importe qui comme fondé de pouvoir; la personne n'a pas à être un actionnaire de TC Énergie ni un des représentants de TC Énergie dont le nom figure sur le formulaire de procuration. Pour nommer une personne comme fondé de pouvoir, vous devez écrire le nom de cette personne sur votre formulaire de procuration et retourner le formulaire de procuration signé à Computershare. De plus, vous devez aller au <https://www.computershare.com/TCEnergyAGM> et fournir à Computershare le nom et l'adresse de courriel de la personne que vous nommez afin que Computershare puisse lui envoyer un nom d'utilisateur qui lui permettra de se connecter à l'assemblée. Vous devriez dire à cette personne que vous l'avez nommée comme fondé de pouvoir et qu'elle doit assister à l'assemblée virtuelle et y voter en votre nom. Votre fondé de pouvoir doit exercer les droits rattachés à vos actions selon vos instructions. Ces droits de vote ne seront pas exercés si votre fondé de pouvoir n'assiste pas à l'assemblée pour voter pour vous.

Si vous avez retourné votre formulaire de procuration signé et que vous ne nommez personne comme fondé de pouvoir, Siim A. Vanaselja, président du conseil, François L. Poirier, président et chef de la direction, ou Christine R. Johnston, vice-présidente, Droit et secrétaire, sera nommé pour vous servir de fondé de pouvoir (les « fondés de pouvoir de TC Énergie ») et exercer les droits de vote rattachés à vos actions ou s'abstenir de voter à l'assemblée selon vos instructions.

Actionnaires inscrits

Nous vous envoyons l'Avis directement par la poste, et votre trousse comprend un formulaire de procuration.

Vous pouvez demander une copie papier de la circulaire et/ou du rapport annuel 2022 en suivant les instructions indiquées dans l'Avis qui vous a été posté.

Nomination d'un fondé de pouvoir

Vous pouvez nommer les fondés de pouvoir de TC Énergie dont le nom figure sur le formulaire de procuration pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée selon vos instructions. Si vous les nommez mais que vous ne donnez pas vos instructions de vote sur le formulaire, les droits de vote rattachés à vos actions seront exercés **en faveur** de chaque question à l'ordre du jour.

Vous pouvez décider de nommer quelqu'un d'autre pour vous représenter et exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée. Inscrivez le nom de cette personne en caractères d'imprimerie dans l'espace en blanc réservé à cette fin sur le formulaire de procuration. Si vous ne précisez pas comment exercer les droits de vote rattachés à vos actions, votre fondé de pouvoir peut exercer ceux-ci comme bon lui semble.

Prenez le temps de lire les questions à l'ordre du jour (voir les pages 13 à 18), puis remplissez le formulaire de procuration qui vous a été envoyé par la poste, signez-le et datez-le, et postez-le dans l'enveloppe fournie à cette fin. Computershare doit recevoir le formulaire rempli **au plus tard à 16 h (HAE) le vendredi 28 avril 2023.**

S'il n'y a pas d'enveloppe dans votre trousse, utilisez une enveloppe vierge et adressez-la à :

Services aux investisseurs Computershare Inc.
Stock Transfer Services
100 University Avenue, 8th Floor,
Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1

Si vous désirez donner vos instructions de vote par téléphone ou sur Internet, vous devez le faire **au plus tard à 16 h (HAE) le vendredi 28 avril 2023.** Reportez-vous aux instructions figurant sur votre formulaire de procuration.

Participation à l'assemblée et vote

Si vous désirez assister à l'assemblée et y voter, ne remplissez pas le formulaire de procuration. Connectez-vous simplement à l'assemblée virtuelle en suivant les instructions fournies aux pages 8 et 9 et votez en ligne à l'assemblée.

Vous pouvez assister à l'assemblée même si vous avez déjà donné vos instructions de vote, mais vous ne pourrez pas voter de nouveau à l'assemblée à moins de révoquer votre procuration comme il est décrit à la page 12.

Actionnaires non inscrits (véritables)

Votre courtier, son mandataire ou son prête-nom ne peut exercer les droits de vote rattachés à vos actions de TC Énergie que s'il a reçu de votre part des instructions de vote appropriées. Si vous êtes un actionnaire véritable, votre trousse comprend un formulaire d'instructions de vote. Veuillez remplir le formulaire et suivre les instructions de retour figurant sur le formulaire.

Le formulaire d'instructions de vote est semblable à un formulaire de procuration; cependant, il ne peut qu'indiquer à l'actionnaire inscrit comment exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Vous ne pouvez utiliser le formulaire pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions directement.

Votre courtier est tenu par la loi de recevoir vos instructions de vote avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Chaque courtier a ses propres procédures d'expédition et ses propres instructions pour le retour du formulaire d'instructions de vote rempli; ainsi, assurez-vous de suivre les instructions fournies sur le formulaire, qui pourraient exiger que vous preniez des mesures avant la date limite pour le vote par procuration.

La plupart des courtiers délèguent la responsabilité de l'obtention d'instructions de leurs clients à Broadridge Investor Communications Corporation (« Broadridge »). Broadridge ou un autre intermédiaire, selon le cas, envoie par la poste les documents de procuration et le formulaire d'instructions de vote aux actionnaires véritables à nos frais.

Le formulaire d'instructions de vote nommera les mêmes représentants de TC Énergie qui sont énumérés à la page 10 pour agir à titre de fondés de pouvoir de TC Énergie.

Vous pouvez demander une copie papier de la circulaire et/ou du rapport annuel 2022 en suivant les instructions indiquées dans l'Avis qui vous a été posté.

Participation à l'assemblée et vote

Vous pouvez assister à l'assemblée virtuelle et voter ou vous pouvez nommer quelqu'un d'autre pour assister à l'assemblée et lui donner vos instructions de vote en suivant la procédure indiquée aux pages 8 et 9 de la présente circulaire. Pour soumettre vos instructions de vote, inscrivez votre nom ou le nom de la personne que vous nommez en caractères d'imprimerie dans l'espace en blanc prévu dans le formulaire d'instructions de vote. Remplissez le reste du formulaire, puis postez-le à Broadridge (ou à votre courtier, selon les instructions figurant sur votre formulaire d'instructions de vote) dès que possible. Votre trousse renferme aussi des instructions au cas où vous préféreriez donner vos instructions de vote par téléphone ou sur Internet.

Broadridge compile les résultats de toutes les instructions qu'il reçoit des actionnaires véritables et communique les instructions de vote appropriées à notre agent des transferts.

Si vous n'êtes pas certain de votre statut d'actionnaire inscrit ou d'actionnaire non inscrit (véritable), veuillez

communiquer avec notre agent de sollicitation de procurations, Kingsdale Advisors, au 1-800-775-4067 (sans frais en Amérique du Nord) ou par courriel à contactus@kingsdaleadvisors.com.

MODIFICATION DE VOTRE VOTE

Actionnaires inscrits

Si vous changez d'idée et que vous voulez révoquer votre procuration, vous pouvez le faire de l'une des manières suivantes :

- remplir et signer une procuration portant une date ultérieure (voir la page 13) et la remettre à Computershare **au plus tard à 16 h (HAE) le vendredi 28 avril 2023** ou le dernier jour ouvrable avant le jour de la reprise de l'assemblée en cas d'ajournement;
- envoyer une déclaration écrite signée (ou demander à votre représentant de signer une déclaration et de nous l'envoyer, avec votre autorisation écrite) à :

Secrétaire
Corporation TC Énergie
450 - 1 Street S.W.
Calgary (Alberta)
T2P 5H1 Canada
corporate_secretary@tcenergy.com

Nous devons recevoir votre déclaration écrite avant **17 h (HAR) le lundi 1^{er} mai 2023** ou le dernier jour ouvrable avant le jour de la reprise de l'assemblée en cas d'ajournement;

- toute autre manière permise par la loi.

Si vous avez suivi les instructions pour assister et voter à l'assemblée, votre vote à l'assemblée révoquera toute procuration antérieure.

Actionnaires non inscrits (véritables)

Si vous changez d'idée, veuillez communiquer avec votre courtier ou votre prête-nom.

COMMENT LES VOTES SONT COMPTÉS

À titre d'agent des transferts, Computershare compte et compile les votes pour notre compte afin de garantir que ceux-ci sont confidentiels. Elle ne nous montre le bulletin de vote ou le formulaire de procuration que dans les cas suivants :

- elle y est tenue par la loi,
- il y a une course aux procurations,
- il y a des commentaires écrits sur le formulaire de procuration.

Ordre du jour de l'assemblée

Notre assemblée annuelle traitera de cinq questions :

ÉTATS FINANCIERS – reportez-vous à notre rapport annuel 2022 (affiché au www.tcenergie.com). À l'assemblée, nous présenterons aux actionnaires nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 et le rapport de l'auditeur. Ces documents ont été déposés auprès des organismes de réglementation gouvernementaux appropriés et sont inclus dans notre rapport annuel 2022. Nous transmettons le rapport annuel en suivant les procédures de notification et d'accès (voir la page 7). Nous vous envoyons par la poste une copie papier du rapport annuel si vous nous avez donné des instructions selon lesquelles vous préférez recevoir une copie papier, ou vous pouvez demander une copie papier de la manière indiquée dans l'Avis (voir la page 7). Notre rapport annuel 2022 est également affiché en anglais et en français sur notre site Web (www.tcenergie.com) ou vous pouvez en demander un exemplaire à notre secrétaire ou à notre service de relations avec les investisseurs.

ADMINISTRATEURS – reportez-vous à la page 19.

Vous serez appelé à voter afin d'élire 13 administrateurs au conseil. Les profils des candidats à un poste d'administrateur à partir de la page 20 donnent des renseignements importants sur chaque candidat à un poste d'administrateur, notamment ses antécédents, son expérience et les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels il siège. Tous les candidats à un poste d'administrateur siègent actuellement à notre conseil, et nous avons indiqué dans leur profil leur présence aux réunions en 2022, la valeur des actions ou des unités d'actions différées (les « UAD ») de TC Énergie qu'ils détiennent actuellement (leur *investissement à risque*) ainsi que leurs résultats d'élection pour l'assemblée annuelle 2022. Vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur leur investissement à risque aux pages 82 et 83.

Tous les administrateurs sont élus pour un mandat de un an.

- | | | |
|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| 1. Cheryl F. Campbell | 6. David MacNaughton | 11. Siim A. Vanaselja |
| 2. Michael R. Culbert | 7. François L. Poirier | 12. Thierry Vandal |
| 3. William D. Johnson | 8. Una Power | 13. Dheeraj "D" Verma |
| 4. Susan C. Jones | 9. Mary Pat Salomone | |
| 5. John E. Lowe | 10. Indira Samarasekera | |

Le conseil vous recommande de voter **en faveur** des candidats à un poste d'administrateur :

IL EST RÉSOLU d'élire les administrateurs énumérés dans la circulaire de TC Énergie datée du 1^{er} mars 2023 pour un mandat se terminant à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou lorsque leur remplaçant est élu ou nommé, selon la première de ces éventualités.

AUDITEUR

Vous serez appelé à voter à l'égard de la nomination de l'auditeur externe. L'auditeur demeurera en fonction jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Vous voterez aussi afin d'autoriser les administrateurs à fixer la rémunération de l'auditeur.

Le conseil vous recommande de voter **en faveur** de la nomination de KPMG à titre d'auditeur de TC Énergie et de l'autorisation des administrateurs à fixer sa rémunération :

IL EST RÉSOLU de nommer KPMG à titre d'auditeur de TC Énergie pour un mandat prenant fin à la levée de notre prochaine assemblée annuelle des actionnaires et d'autoriser les administrateurs à fixer sa rémunération.

À propos du quorum

Nous devons avoir un *quorum* afin que l'assemblée ait lieu.

Le quorum est constitué de deux personnes présentes à l'assemblée qui ont le droit d'y voter et qui représentent au moins 25 % des actions ordinaires émises et en circulation de TC Énergie. Les deux personnes ont le droit de voter en leur propre nom, par procuration ou à titre de représentant dûment autorisé d'un actionnaire.

Dans le cadre des processus décrits à la rubrique *Indépendance de l'auditeur*, nous avons confirmé que KPMG est **indépendant** par rapport à TC Énergie au sens des règles pertinentes et des interprétations connexes prescrites par tous les organismes professionnels compétents au Canada ainsi que des exigences juridiques applicables. Ils ont également confirmé qu'ils sont des comptables indépendants par rapport à TC Énergie aux termes de toutes les normes professionnelles et réglementaires applicables des États-Unis.

Des représentants de KPMG assisteront à l'assemblée, auront l'occasion de faire une déclaration et répondront aux questions.

Dialogue avec les actionnaires

À notre assemblée annuelle de 2022, 75,33 % des droits de vote rattachés aux actions ordinaires ont été exercés en faveur de la nomination de KPMG à titre d'auditeur de TC Énergie. Compte tenu de ce résultat, TC Énergie a mis en œuvre une vaste stratégie de dialogue avec les parties intéressées, y compris avec certaines d'entre elles qui avaient voté contre la nomination de KPMG en 2022 et qui avaient soulevé des préoccupations concernant la nomination de KPMG dans leurs politiques de vote.

À la fin de 2022 et au début de 2023, le président du comité d'audit, le chef des finances, des membres de la direction et/ou des membres de l'équipe des relations avec les investisseurs ont consulté des actionnaires détenant plus de 40 % des actions ordinaires émises et en circulation de TC Énergie sur la question de l'indépendance de l'auditeur. De plus, à la fin de 2022, le comité d'audit a approuvé des modifications de ses règles pour rendre obligatoire la réalisation d'une évaluation complète de l'auditeur externe au moins une fois tous les cinq ans. TC Énergie a réalisé cette évaluation périodique complète de l'auditeur au premier trimestre de 2023 selon une approche recommandée par les Comptables professionnels agréés du Canada, le Conseil canadien sur la reddition de compte et l'Institut des administrateurs de sociétés, et elle s'est engagée à effectuer cette évaluation au moins une fois tous les cinq ans à l'avenir.

Pour de plus renseignements sur la stratégie générale de dialogue avec les actionnaires de TC Énergie, voir la page 59, et pour de plus amples renseignements sur l'évaluation complète de l'auditeur externe, voir la page 17.

Rémunération de l'auditeur

Le tableau ci-dessous indique les services que KPMG a fournis au cours des deux derniers exercices et les honoraires qu'il nous a facturés :

(en millions de \$)	2022	2021
Honoraires d'audit	13,4	12,3
<ul style="list-style-type: none"> audit des états financiers consolidés annuels services liés aux dépôts ou aux missions prévus par la loi et réglementaires examen des états financiers consolidés intermédiaires et des renseignements figurant dans divers prospectus et autres documents relatifs aux placements de valeurs mobilières 		
Honoraires pour services liés à l'audit	0,4	0,2
<ul style="list-style-type: none"> services liés à l'audit des états financiers des fiducies pour la cessation d'exploitation de pipelines et de certains régimes d'avantages sociaux postérieurs au départ à la retraite de TC Énergie services de traduction en français services de certification ESG 		
Honoraires pour services fiscaux	0,8	0,9
<ul style="list-style-type: none"> planification fiscale et questions de conformité fiscale canadiennes et internationales, y compris l'examen de déclarations d'impôt sur le revenu et d'autres documents de nature fiscale à produire 		
Autres honoraires	0,1	0,1
<ul style="list-style-type: none"> services consultatifs en matière d'ESG 		
Total des honoraires	14,7	13,5

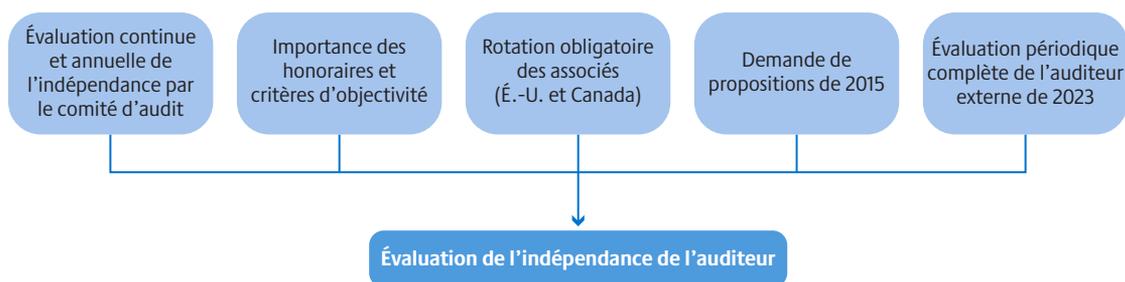
Le comité d'audit de TC Énergie applique une politique d'approbation préalable à l'égard des services non liés à l'audit et des services d'audit autorisés. Pour les missions de services non liés à l'audit d'une valeur maximale de 250 000 \$, l'approbation du président du comité d'audit est requise, et le comité d'audit doit être informé de la mission à sa prochaine réunion prévue. Toutes les missions de services non liés à l'audit d'une valeur de 250 000 \$ ou plus doivent être approuvées au préalable par le comité d'audit.

Indépendance de l'auditeur

TC Énergie reconnaît que l'indépendance de l'auditeur est essentielle à l'intégrité de son information financière. Par conséquent, le processus de sélection de l'auditeur de TC Énergie est conçu pour maintenir l'indépendance de l'auditeur tout en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité des connaissances afin de garantir la qualité de l'audit fourni par un cabinet d'audit possédant suffisamment d'expérience pour auditer de façon efficace et efficiente une société multinationale aux activités complexes.

Le comité d'audit évalue continuellement l'auditeur externe et il examine chaque année la qualité de l'audit, la durée du mandat de l'auditeur et la convenance des honoraires d'audit, y compris les avantages et les risques liés au mandat prolongé d'un même cabinet d'audit et les contrôles et les processus qui garantissent son indépendance. Cette évaluation tient aussi compte de la nature, de la portée et de l'admissibilité des services non liés à l'audit proposés et du respect des exigences de rotation obligatoire des associés.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur les facteurs que le comité d'audit prend en considération lorsqu'il évalue l'indépendance ci-après.



Expertise du comité d'audit et évaluations de l'indépendance

Tous les membres du comité d'audit sont indépendants et possèdent des compétences financières. Deux des membres de ce comité sont des experts financiers désignés (*designated financial experts*) en vertu des règles de la New York Stock Exchange (la « NYSE »).

Dans le cadre de son évaluation annuelle de l'indépendance, le comité d'audit reçoit et examine les rapports de l'auditeur au sujet de l'indépendance. À chacune de ses réunions, le comité évalue également s'il existe des facteurs susceptibles de nuire à l'indépendance de l'auditeur. L'auditeur maintient un lien de communication ouvert et direct avec le président du comité d'audit et avec le comité d'audit.

Notre notice annuelle contient davantage de renseignements sur le comité d'audit, y compris les règles du comité à partir de la page 45. La notice annuelle de 2022 peut être consultée sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

Importance des honoraires et critères d'objectivité

Le comité d'audit comprend que les honoraires versés à un auditeur pourraient, en raison de leur importance, nuire à l'indépendance de l'auditeur si son intérêt financier influence indûment son jugement ou son comportement. Pour en arriver à la conclusion de recommander le renouvellement du mandat de KPMG à titre d'auditeur externe, le comité d'audit a examiné l'importance des honoraires que TC Énergie verse aux bureaux de KPMG à Calgary et à Houston compte tenu de la taille des cabinets respectifs. Pour 2022, KPMG a confirmé au comité d'audit que les honoraires payables à KPMG ne sont pas importants pour KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. (Canada) ni pour KPMG LLP (États-Unis).

De même, l'indépendance d'un auditeur est menacée si celui-ci est dissuadé d'agir de façon objective en raison de pressions réelles ou perçues. À notre avis, les mesures de protection que KPMG a mises en place pour gérer cette menace constituent un élément important de notre évaluation de la qualité de l'audit. Les mesures de protection contre ce risque comprennent ce qui suit :

- l'affectation d'un associé responsable du contrôle de la qualité de la mission à la mission d'audit par un associé responsable de la gestion des risques,
- la participation de professionnels chevronnés du bureau national qui ne font pas partie de l'équipe de mission lorsque des questions complexes ou subjectives doivent être traitées,
- la structure des cabinets respectifs,
- les politiques de rémunération existantes.

D'après sa compréhension de l'importance relative des honoraires versés à chaque cabinet, ainsi que ses observations sur les mesures de protection mises en place par KPMG, le comité d'audit estime que les menaces à l'indépendance de l'auditeur ont été adéquatement gérées.

Rotation des associés au Canada et aux États-Unis et qualification des associés

Dans le cadre de l'évaluation annuelle de l'indépendance de l'auditeur, le comité d'audit évalue la conformité continue de KPMG aux exigences de rotation obligatoire. Aux termes de ces exigences, l'associé responsable de la mission et l'associé responsable du contrôle de la qualité peuvent exercer un mandat d'au plus cinq ans, après quoi ils doivent s'abstenir d'intervenir dans l'audit de TC Énergie pendant une période de cinq ans avant d'être admissible à un nouveau mandat. Pour les autres associés d'audit de KPMG qui participent à l'audit de TC Énergie, y compris l'associé principal et l'associé responsable du contrôle de la qualité de l'équipe de KPMG à Houston, la rotation est requise après un mandat d'au plus sept ans, après quoi ces associés doivent s'abstenir d'intervenir dans l'audit de TC Énergie pendant une période de deux ans. Cette rotation contribue à assurer le maintien de l'indépendance de l'auditeur en remplaçant le personnel clé qui s'occupe des audits de TC Énergie après une période déterminée.

En plus des rotations des associés susmentionnées, tous les associés principaux et les associés responsables du contrôle de la qualité doivent satisfaire aux exigences minimales suivantes :

- être des comptables professionnels agréés en règle,
- posséder de l'expérience propre au secteur,
- avoir suivi les formations de perfectionnement professionnel et obtenu les agréments pertinents,
- posséder des connaissances et de l'expérience du référentiel comptable et des normes d'audit applicables,
- posséder des connaissances et de l'expérience des règles et règlements de la SEC.

Le comité d'audit est satisfait de la conformité continue de KPMG aux exigences de rotation obligatoire prévues par la réglementation (tous les cinq ou sept ans selon les circonstances) ainsi que des plans de transition qui ont été suivis pour intégrer les nouveaux associés responsables de la mission qualifiés qui sont chargés de fournir des services d'audit à TC Énergie.

Demande de propositions de 2015

En 2015, il a été déterminé qu'un processus de demande de propositions renforcerait le processus d'audit externe et l'indépendance de l'auditeur. Le comité d'audit a encadré cette demande de propositions pour la mission d'audit externe de TC Énergie et a évalué minutieusement les propositions reçues de grands cabinets multinationaux, avec chacun desquels il a mené des entrevues. Un nombre limité de cabinets d'audit potentiels possédaient l'étendue des capacités requises pour fournir des services d'audit indépendants de haute qualité à une société ayant l'envergure, la présence géographique et la complexité des activités de TC Énergie.

Les exigences et les facteurs en fonction desquels la candidature d'un cabinet a été retenue comprenaient les suivants :

- l'expérience, les compétences et la capacité d'auditer une grande société ouverte axée sur l'énergie, ayant son siège au Canada et exerçant d'importantes activités aux États-Unis et au Mexique,
- la familiarité avec la comptabilité complexe des activités à tarifs réglementés,
- l'absence de conflit d'intérêts avec TC Énergie en raison de services non liés à l'audit actuels fournis à TC Énergie ou de liens étroits avec des sociétés concurrentes du secteur,
- la disponibilité des ressources et l'accès à une expertise locale en matière de PCGR américains,
- la qualité de l'audit et la durée du mandat de l'auditeur,
- la convenance des honoraires.

À la lumière des résultats de ce processus, le comité d'audit et le conseil ont recommandé que KPMG continue d'agir à titre d'auditeur externe de TC Énergie, sous réserve de son examen annuel du rendement de l'auditeur, y compris la qualité de l'audit et les questions d'indépendance. Le comité d'audit a fait sa recommandation en tenant compte des compétences et de l'expérience de KPMG et d'autres critères de décision, notamment la capacité de KPMG de fournir un audit de qualité qui répond aux exigences de TC Énergie et de ses actionnaires compte tenu de l'envergure, de la présence géographique et de la complexité des activités de TC Énergie.

Évaluation périodique complète de l'auditeur de 2023

Afin d'améliorer davantage les processus de gouvernance relatifs à l'évaluation de l'indépendance de l'auditeur et de la qualité de l'audit, en novembre 2022, le comité d'audit a approuvé des modifications des règles du comité d'audit pour rendre obligatoire la réalisation d'une évaluation complète de l'auditeur externe au moins une fois tous les cinq ans. Cette évaluation fait partie des recommandations de l'initiative « Amélioration de la qualité de l'audit » (AQA) des Comptables professionnels agréés du Canada, du Conseil canadien sur la reddition de comptes et de l'Institut des administrateurs de sociétés. L'évaluation complète vise à améliorer la qualité de l'audit au moyen d'une analyse plus approfondie et exhaustive de l'auditeur externe que celle qui est faite dans le cadre de l'évaluation annuelle.

Cette évaluation exhaustive et détaillée vise à fournir au comité d'audit des données sur trois indices de la qualité de l'audit :

- l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel,
- la qualité de l'équipe de mission,
- la qualité des communications et des interactions avec l'auditeur externe.

Cette évaluation complète a été réalisée au premier trimestre de 2023 et a appuyé la recommandation de nommer KPMG à titre d'auditeur externe de TC Énergie.

Recommandation du comité d'audit sur l'indépendance

Pour parvenir à la conclusion de recommander KPMG à titre d'auditeur externe pour l'exercice 2023, le comité d'audit a examiné les facteurs susmentionnés relatifs à l'indépendance de l'auditeur et a confirmé qu'il était d'avis que KPMG est indépendant au sens des règles sur les valeurs mobilières canadiennes et américaines applicables.

VOTE CONSULTATIF SUR NOTRE APPROCHE À L'ÉGARD DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Vous aurez l'occasion de participer à un vote consultatif sur notre approche à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction. Selon le conseil, le vote est utile parce qu'il rend les administrateurs responsables envers les actionnaires de leurs décisions relatives à la rémunération des membres de la haute direction et qu'il fournit une rétroaction précieuse.

Bien que le vote ne lie pas le conseil, celui-ci tiendra compte des résultats lorsqu'il examinera les politiques, les procédures et les décisions relatives à la rémunération à l'avenir. Nous communiquerons les résultats du vote consultatif dans notre rapport sur les résultats du vote pour l'assemblée, qui sera affiché sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

Depuis 2010, nous avons tenu des votes consultatifs annuels sur la rémunération à nos assemblées annuelles des actionnaires. Au cours des trois dernières années, ces votes consultatifs ont été approuvés à 94,96 % en 2020, à 94,81 % en 2021 et à 97,70 % en 2022. Les résultats du vote confirment qu'une majorité importante des actionnaires ont accepté notre approche à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction.

Le conseil vous recommande de voter **en faveur** de notre approche à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction :

IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans diminuer le rôle et les responsabilités du conseil de TC Énergie, que les actionnaires acceptent l'approche à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction présentée dans la circulaire de TC Énergie datée du 1^{er} mars 2023.

AUTRES QUESTIONS

Nous n'avons reçu aucune proposition d'actionnaire pour l'assemblée. Le conseil et la direction n'ont connaissance d'aucune autre question devant être dûment soumise à l'assemblée.

LES CANDIDATS À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR

Nos statuts stipulent actuellement que le conseil doit compter un minimum de 8 et un maximum de 15 administrateurs. Le conseil a établi que 13 administrateurs seront élus à l'assemblée annuelle.

Le conseil estime que cette taille est appropriée d'après l'envergure de notre entreprise, les compétences et l'expérience des candidats à un poste d'administrateur et les quatre comités permanents et pour permettre une prise de décisions efficace. Il estime que tous les candidats à un poste d'administrateur sont tout à fait aptes à siéger au conseil.

Parmi les 13 candidats à un poste d'administrateur, 12 (92 %) sont indépendants au sens de la législation, de la réglementation et des politiques sur les valeurs mobilières canadiennes et américaines applicables ainsi qu'au sens des règles applicables de la Bourse de Toronto (la « TSX ») et de la New York Stock Exchange (la « NYSE »). La seule exception est M. Poirier en raison de son poste de président et chef de la direction.

Les profils présentés aux pages suivantes indiquent les avoirs de chaque administrateur en actions de TC Énergie au 24 février 2022 et à la date de la présente circulaire. Les UAD sont calculées en fonction de la rétribution versée en 2022 et des équivalents de dividendes crédités jusqu'au 31 janvier 2022 et au 31 janvier 2023. Les profils indiquent aussi l'année au cours de laquelle l'administrateur s'est joint au conseil et a siégé de façon continue à titre d'administrateur de TC Énergie.

Tous les candidats à un poste d'administrateur sont résidents canadiens, sauf M^{me} Campbell, M. Johnson, M. Lowe, M^{me} Salomone, M. Vandal et M. Verma, qui sont résidents américains. M. Vandal a également la citoyenneté canadienne.

Nous avons des exigences relatives à la propriété d'actions pour nos administrateurs et nos membres de la haute direction afin d'harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires.

À la date de la présente circulaire, tous nos administrateurs respectent notre politique relative à la propriété d'actions des administrateurs ou ne sont pas encore tenus de satisfaire aux exigences en raison de la durée de leur mandat au conseil (pour en savoir davantage, voir la page 80).

L'investissement à risque reflète la valeur marchande totale des actions et des UAD de TC Énergie détenues par les administrateurs en fonction du cours de clôture des actions à la TSX de 54,91 \$ le 1^{er} mars 2023. Voir la rubrique *Investissement à risque* aux pages 82 et 83 pour de plus amples renseignements.

Chaque candidat à un poste d'administrateur a exprimé son consentement à siéger à notre conseil jusqu'à notre prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

S'ils sont élus, ils siégeront aussi au conseil de TransCanada PipeLines Limited (« TCPL »), notre principale filiale active.



Cheryl F. Campbell

63 ANS, MONUMENT (COLORADO) ÉTATS-UNIS | ADMINISTRATRICE DEPUIS 2022

M^{me} Campbell est administratrice de sociétés et compte 35 ans d'expérience dans les secteurs des activités intermédiaires, des pipelines interétatiques et des services publics. Elle siège actuellement au conseil de Pacific Gas & Electric Corporation (services publics), dont elle est présidente du comité de la sécurité et de la surveillance nucléaire et membre du comité de la durabilité et de la gouvernance. Elle siège également aux conseils de Summit Utilities (distribution de gaz naturel), de JANA Corporation (fournisseur de services d'infrastructure) et de National Underground Group (ingénierie). Elle participe à des conseils d'organismes sans but lucratif, notamment à titre de présidente du conseil de la Women's Leadership Foundation et de membre du conseil de la National Association of Corporate Directors, section du Colorado.

Auparavant, M^{me} Campbell a été première vice-présidente, Gaz chez Xcel Energy, Inc. (fournisseur de services publics). Au cours des 13 années où elle a été au service de cette société, elle a élaboré des programmes d'intégrité des installations gazières et de gestion des risques à la pointe de l'industrie, ce qui a permis d'améliorer les rendements sur le plan réglementaire et les paramètres généraux relatifs à l'exploitation, à l'environnement et à la sécurité.

M^{me} Campbell a également siégé au comité consultatif sur les gazoducs du département des Transports des États-Unis, où elle a fourni des conseils au secrétaire aux Transports sur la réglementation en matière de sécurité des pipelines, et elle a témoigné devant un sous-comité du Congrès sur la sécurité des infrastructures pipelinières.

En 2019, M^{me} Campbell a reçu le Natural Gas Leadership Award de l'American Gas Association et a été nommée au palmarès des femmes les plus influentes du secteur de l'énergie par le Denver Business Journal en 2014.

M^{me} Campbell est titulaire d'une maîtrise ès sciences en finances, avec une mineure en gestion, de la University of Colorado à Denver, ainsi que d'un baccalauréat ès sciences en génie chimique et en affaires de la University of Colorado à Boulder.

Indépendante

Compétences et expérience

- Comptabilité/audit
- Énergie, pipelines et secteur intermédiaire
- Gestion des risques d'entreprise
- Gouvernance
- Gouvernement, réglementation et relations avec les parties intéressées
- Grands projets
- Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement
- Stratégie et direction de la croissance.

Investissement à risque

149 136 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2022

- Conseil d'administration
3 réunions régulières sur 3 (100 %)
3 réunions extraordinaires sur 4 (75 %)
- Comité d'audit
2 réunions sur 2 (100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement
3 réunions sur 3 (100 %)

Résultat du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2022	—	—
2021	—	—
2020	—	—

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
Pacific Gas & Electric Corporation (services publics) (depuis avril 2019)	NYSE	Sécurité et surveillance nucléaire (présidente) Direction Durabilité et gouvernance

Titres de TC Énergie détenus	2023	2022	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Action	—	—	M ^{me} Campbell a jusqu'au 7 juin 2027 pour respecter les exigences.
UAD	2 716	—	



Michael R. Culbert

65 ANS, CALGARY (ALBERTA) CANADA | ADMINISTRATEUR DEPUIS 2020

M. Culbert est administrateur de sociétés. Il siège actuellement au conseil de Precision Drilling Corporation (services pétroliers et gaziers), dont il est administrateur depuis décembre 2017.

De 2016 à 2020, M. Culbert a été administrateur et vice-président du conseil de PETRONAS Energy Canada Ltd. (pétrole et gaz, exploration et production). Auparavant, il a aussi été administrateur et président de Pacific NorthWest LNG LP (services de gaz naturel) (de 2013 à 2017). Il a également été cofondateur, administrateur, président et chef de la direction de Progress Energy Ltd. (pétrole et gaz, exploration et production) de 2004 à 2016 et, auparavant, il a été vice-président, Marketing et expansion des affaires de cette société de 2001 à 2004. De plus, il a occupé des postes de haute direction en marketing et en expansion des affaires tout au long de sa carrière.

M. Culbert agit à titre de mécène dans le cadre de l'événement Shaw Charity Classic qui, depuis sa création en 2013, a permis de réunir plus de 100 M\$ pour plus de 200 organismes de bienfaisance axés sur les enfants et les jeunes en Alberta. Il est également membre fondateur du programme Creative Destruction Lab Energy stream de la Haskayne School of Business de la University of Calgary.

En 2019, M. Culbert a reçu le prix Distinguished Business Leader 2019 décerné en reconnaissance du leadership éthique par la Haskayne School of Business de la University of Calgary et la Calgary Chamber of Commerce.

M. Culbert est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en administration des affaires du Emmanuel College, à Boston, au Massachusetts.

Indépendant

Compétences et expérience

- Comptabilité/audit
- Marchés financiers/fusions et acquisitions
- Chef de la direction
- Énergie, pipelines et secteur intermédiaire
- Gouvernance
- Gouvernement, réglementation et relations avec les parties intéressées
- Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement
- Stratégie et direction de la croissance.

Investissement à risque

1 022 644 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2022

- Conseil d'administration
5 réunions régulières sur 5 (100 %)
5 réunions extraordinaires sur 6 (83 %)
- Comité d'audit
4 réunions sur 4 (100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement
5 réunions sur 5 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2022	688 868 536 (99,64 %)	2 494 507 (0,36 %)
2021	657 941 215 (99,81 %)	1 262 093 (0,19 %)
2020	610 502 199 (99,91 %)	559 709 (0,09 %)

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
Precision Drilling Corporation (services pétroliers et gaziers) (depuis décembre 2017)	TSX, NYSE	Audit Ressources humaines et rémunération

Titres de TC Énergie détenus	2023	2022	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	5 500	5 500	M. Culbert a jusqu'au 1 ^{er} mai 2025 pour respecter les exigences.
UAD	13 124	8 050	



William D. Johnson

69 ANS, KNOXVILLE (TENNESSEE) ÉTATS-UNIS | ADMINISTRATEUR DEPUIS 2021

M. Johnson est administrateur de sociétés. Jusqu'à tout récemment, il était président et chef de la direction de Pacific Gas & Electric Corporation (services publics), poste qu'il a occupé de mai 2019 à juin 2020. M. Johnson a également été président et chef de la direction de Tennessee Valley Authority (électricité) de janvier 2013 à mai 2019.

Avant d'entrer au service de Tennessee Valley Authority, M. Johnson a été président du conseil, président et chef de la direction de Progress Energy, Inc. d'octobre 2007 à juillet 2012 et a auparavant été président et chef de l'exploitation de cette société de 2005 à 2007. Au cours de sa carrière chez Progress, il a occupé des postes de direction à responsabilités croissantes, dont ceux de président, Distribution d'énergie (de 2004 à 2005), de président et chef de la direction (de 2002 à 2003) et de vice-président directeur et chef du contentieux (de 2000 à 2002) de Progress Energy Service Company. La carrière de M. Johnson a débuté en 1992 chez Carolina Power & Light Company (société qui a précédé Progress Energy Inc.), où il a gravi les échelons de la direction en assumant les fonctions de chef du contentieux adjoint et directeur, Service juridique, de vice-président, avocat principal et secrétaire général, et de vice-président principal et secrétaire général.

M. Johnson a siégé au conseil des groupes et associations du secteur des services publics suivants : Edison Electric Institute (vice-président du conseil), Nuclear Energy Institute (président du conseil), Institute of Nuclear Power Operations, Association mondiale des exploitants de centrales nucléaires (gouverneur) et Nuclear Electric Insurance Limited.

M. Johnson est titulaire d'un juris doctor (avec grande distinction) de la faculté de droit de la University of North Carolina et d'un baccalauréat ès arts en histoire (avec très grande distinction) de la Duke University en Caroline du Nord.

Indépendant

Compétences et expérience

- Comptabilité/audit
- Chef de la direction
- Électricité et chaîne de valeur de l'électrification
- Gouvernance
- Gouvernement, réglementation et relations avec les parties intéressées
- Ressources humaines et rémunération
- Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

504 403 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2022

- Conseil d'administration
5 réunions régulières sur 5 (100 %)
5 réunions extraordinaires sur 6 (83 %)
- Comité d'audit
4 réunions sur 4 (100 %)
- Comité des ressources humaines
5 réunions sur 5 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2022	688 999 400 (99,66 %)	2 363 644 (0,34 %)
2021	—	—
2020	—	—
Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
—	—	—
Titres de TC Énergie détenus	2023	2022
Actions	—	—
UAD	9 186	3 069
		Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
		M. Johnson a jusqu'au 14 juin 2026 pour respecter les exigences.

Pacific Gas & Electric Corporation (« PGE ») a demandé d'être placée sous la protection des tribunaux en vertu du chapitre 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis en janvier 2019 en raison de réclamations découlant d'incendies causés par de l'équipement électrique de PGE. À la suite de discussions amorcées par le conseil d'administration de PGE, M. Johnson a accepté d'occuper le poste de président et chef de la direction pendant toute la durée du processus de mise en faillite de PGE, à compter du 2 mai 2019, sachant qu'il démissionnerait de ses fonctions chez PGE une fois que celle-ci serait sortie de la faillite. Le 1^{er} juillet 2020, PGE a été libérée de la protection des tribunaux en vertu du chapitre 11 après avoir mené à terme un processus de restructuration que la Bankruptcy Court des États-Unis a confirmé le 20 juin 2020. M. Johnson a quitté son poste de président et chef de la direction de PGE le 30 juin 2020.



Susan C. Jones

53 ANS, CALGARY (ALBERTA) CANADA | ADMINISTRATRICE DEPUIS 2020

M^{me} Jones est administratrice de sociétés. Elle siège au conseil de Piedmont Lithium Inc. (société émergente de lithium) depuis juin 2021 et au conseil de Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (transport ferroviaire de marchandises) depuis mai 2022.

M^{me} Jones a quitté son poste de haute direction chez Nutrien Ltd. (Nutrien) (agriculture) à la fin de 2019 après avoir travaillé pendant 15 ans pour cette société. Pendant qu'elle était au service de Nutrien, elle a occupé divers postes entre septembre 2004 et décembre 2019, dont ceux de vice-présidente directrice et chef de la direction de l'unité d'exploitation de la potasse de Nutrien (la plus importante entreprise minière de roche tendre souterraine à l'échelle mondiale), de vice-présidente directrice et présidente de l'unité d'exploitation du phosphate, de chef du contentieux, Expansion des affaires et stratégie, de directrice générale de l'entreprise de distribution européenne et de vice-présidente, Ventes en gros, marketing et logistique.

M^{me} Jones a siégé au conseil d'administration de Gibson Energy Inc. (infrastructure pétrolière du secteur intermédiaire) de décembre 2018 à février 2020 et au conseil d'ARC Resources Ltd. (et de la société qui l'a précédée) (pétrole et gaz, exploration et production) de mai 2020 à février 2023. Elle a également siégé au conseil d'administration de Canpotex Limited (exportateur canadien de potasse) de juin 2018 à décembre 2019, dont elle a aussi été la présidente de juin 2019 à décembre 2019.

M^{me} Jones a été nommée *Osler Purdy Crawford Deal Maker of the Year* de 2017 au Canadian General Counsel Awards en reconnaissance du rôle qu'elle a joué dans la fusion d'Agrium Inc. et de Potash Corporation of Saskatchewan Inc. Elle a siégé au conseil de Centraide et de l'Association du Barreau canadien.

M^{me} Jones est titulaire d'un baccalauréat ès arts en sciences politiques et en études hispaniques de la University of Victoria ainsi que d'un baccalauréat en droit de l'Université d'Ottawa. Elle a également obtenu un diplôme en leadership de la University of Oxford et un certificat d'administratrice de la Harvard University.

Indépendante

Compétences et expérience

- Comptabilité/audit
- Marchés financiers/fusions et acquisitions
- Chef de la direction
- Gouvernance
- Gouvernement, réglementation et relations avec les parties intéressées
- Ressources humaines et rémunération
- Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

1 283 741 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2022

- Conseil d'administration
5 réunions régulières sur 5 (100 %)
6 réunions extraordinaires sur 6 (100 %)
- Comité d'audit
4 réunions sur 4 (100 %)
- Comité des ressources humaines
5 réunions sur 5 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2022	688 959 378 (99,65 %)	2 403 666 (0,35 %)
2021	657 752 726 (99,78 %)	1 450 582 (0,22 %)
2022	610 393 845 (99,89 %)	668 063 (0,11 %)

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (transport ferroviaire de marchandises) (depuis mai 2022)	TSX, NYSE	Ressources humaines et rémunération Retraite et investissement
Piedmont Lithium, Inc. (société émergente de lithium) (depuis juin 2021)	NASDAQ	Candidatures et gouvernance Direction et rémunération

Titres de TC Énergie détenus	2023	2022	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	6 666	6 666	M ^{me} Jones a jusqu'au 1 ^{er} mai 2025 pour respecter les exigences.
UAD	16 713	10 210	



John E. Lowe

64 ANS, HOUSTON (TEXAS) ÉTATS-UNIS | ADMINISTRATEUR DEPUIS 2015

M. Lowe est administrateur de sociétés. Il siège au conseil d'administration de Phillips 66 Company (pétrole et gaz) depuis mai 2012.

M. Lowe a auparavant été président du conseil d'administration non membre de la direction d'Apache Corporation (pétrole et gaz) de mai 2015 à septembre 2022 et a siégé au conseil d'Agrium Inc. (agriculture) de mai 2010 à août 2015, de DCP Midstream LLC (pétrole et gaz, exploration et production) et de sa filiale en propriété exclusive DCP Midstream GP, LLC, commandité de DCP Midstream Partners, LP, d'octobre 2008 à avril 2012, ainsi que de Chevron Phillips Chemical Co. LLC (raffinage du pétrole et du gaz) d'octobre 2008 à janvier 2011. Il a également occupé divers postes de direction et de haute direction auprès de ConocoPhillips Co. (pétrole et gaz) pendant plus de 25 ans, notamment ceux d'adjoint au chef de la direction de ConocoPhillips Co., de vice-président directeur, Exploration et production et de vice-président directeur, Activités commerciales.

M. Lowe siège au comité consultatif du Kelce College of Business de la Pittsburg State University. Auparavant, il a également été conseiller à la direction principal de Tudor, Pickering, Holt & Co., LLC (investissements en énergie et services de banque d'affaires) de septembre 2012 à août 2021 et a également été membre du comité consultatif du Texas Children's Hospital West Campus. Il a auparavant été administrateur de la National Association of Manufacturers.

M. Lowe est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en finance et en comptabilité de la Pittsburg State University située à Pittsburg, au Kansas, et a le titre de Certified Public Accountant (inactif).

Indépendant

Compétences et expérience

- Comptabilité/audit
- Marchés financiers/fusions et acquisitions
- Énergie, pipelines et secteur intermédiaire
- Gestion des risques d'entreprise
- Gouvernance
- Gouvernement, réglementation et relations avec les parties intéressées
- Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

3 142 829 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2022

- Conseil d'administration
5 réunions régulières sur 5 (100 %)
6 réunions extraordinaires sur 6 (100 %)
- Comité de la gouvernance (président)
3 réunions sur 3 (100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement
5 réunions sur 5 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2022	683 751 075 (98,90 %)	7 611 969 (1,10 %)
2021	639 280 144 (96,98 %)	19 923 164 (3,02 %)
2020	606 575 790 (99,27 %)	4 486 118 (0,73 %)

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
Phillips 66 Company (pétrole et gaz) (depuis mai 2012)	NYSE	Audit et finances (président) Direction Candidatures et gouvernance Politique publique et durabilité

Titres de TC Énergie détenus	2023	2022	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	25 000	25 000	Oui
UAD	32 236	27 274	



David MacNaughton

74 ANS, TORONTO (ONTARIO) CANADA | ADMINISTRATEUR DEPUIS 2020

M. MacNaughton est président de Palantir Canada, filiale de Palantir Technologies, Inc. (logiciels d'intégration et d'analyse de données) depuis septembre 2019.

M. MacNaughton a occupé divers postes aux paliers fédéral et provincial du gouvernement, notamment celui d'ambassadeur du Canada aux États-Unis de mars 2016 à août 2019. Il a également agi à titre de secrétaire principal du premier ministre de l'Ontario de 2003 à 2005.

Auparavant, il a été président du conseil d'administration de StrategyCorp Inc. (experts-conseils en affaires publiques) de juin 2005 à mars 2016. Il a également été président du conseil d'Aereus Technologies Inc. (fabrication) de 2014 à 2016. Il a siégé aux conseils du North York General Hospital, du Festival de Stratford, de la National Ski Academy, de TV Ontario, du Collège français de Toronto et du Festival international du film de Toronto.

M. MacNaughton est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université du Nouveau-Brunswick.

Indépendant

Compétences et expérience

- Marchés financiers/fusions et acquisitions
- Électricité et chaîne de valeur de l'électrification
- Gestion des risques d'entreprise
- Gouvernance
- Gouvernement, réglementation et relations avec les parties intéressées
- Ressources humaines et rémunération
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

804 212 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2022

- Conseil d'administration
5 réunions régulières sur 5 (100 %)
3 réunions extraordinaires sur 6 (50 %)
- Comité de la gouvernance
3 réunions sur 3 (100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement
5 réunions sur 5 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2022	686 049 234 (99,23 %)	5 313 810 (0,77 %)
2021	656 227 734 (99,55 %)	2 975 574 (0,45 %)
2020	610 358 156 (99,88 %)	703 752 (0,12 %)

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
—	—	—

Titres de TC Énergie détenus	2023	2022	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	—	—	M. MacNaughton a jusqu'au 1 ^{er} mai 2025 pour respecter les exigences.
UAD	14 646	8 293	



François L. Poirier

56 ANS, CALGARY (ALBERTA) CANADA | CHEF DE LA DIRECTION | ADMINISTRATEUR DEPUIS 2021

M. Poirier est président et chef de la direction de TC Énergie depuis janvier 2021.

Il était auparavant chef de l'exploitation et président, Énergie et stockage de TC Énergie. Il est à l'origine de l'acquisition fructueuse de Columbia Pipeline Group réalisée en 2016. M. Poirier a occupé d'autres fonctions, notamment la direction de l'unité d'exploitation mexicaine, de la gestion des risques, de la stratégie et des efforts d'expansion d'entreprise de TC Énergie. M. Poirier est entré au service de TC Énergie en 2014 à titre de président, Oléoduc Énergie Est.

Avant son arrivée chez TC Énergie, M. Poirier a travaillé pendant 25 ans dans les domaines des services bancaires d'investissement et des services-conseils ainsi qu'à titre d'administrateur de sociétés. Il a été président et chef, Services bancaires d'investissement et Marchés financiers chez Valeurs Mobilières Wells Fargo Canada, Ltée. Auparavant, il a été chef de groupe, Services bancaires d'investissement pour le secteur de l'électricité et des pipelines chez J.P. Morgan Securities à New York.

De 2007 à 2011, M. Poirier a été administrateur indépendant de Capital Power Income LP. Dans le cadre de son engagement communautaire, il a notamment été président du conseil de la North York Harvest Food Bank.

M. Poirier est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business de la York University et d'un baccalauréat en recherche opérationnelle avec grande distinction de l'Université d'Ottawa.

Non indépendant

(Président et chef de la direction de TC Énergie)

Compétences et expérience

- Comptabilité/audit
- Marchés financiers/fusions et acquisitions
- Chef de la direction
- Électricité et chaîne de valeur de l'électrification
- Énergie, pipelines et secteur intermédiaire
- Gestion des risques d'entreprise
- Gouvernance
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

5 191 741 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2022

- Conseil d'administration
5 réunions régulières sur 5 (100 %)
6 réunions extraordinaires sur 6 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2022	690 247 743 (99,84 %)	1 115 301 (0,16 %)
2021	658 277 481 (99,86 %)	925 827 (0,14 %)
2020	—	—

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
—	—	—

Titres de TC Énergie détenus	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions	
	2023	2022
Actions	88 067	87 577
UAD	—	—

M. Poirier a jusqu'à la fin de 2026 pour respecter les exigences.



Una Power

58 ANS, VANCOUVER (C.-B.) CANADA | ADMINISTRATRICE DEPUIS 2019

M^{me} Power est administratrice de sociétés et siège actuellement au conseil d'administration de La Banque de Nouvelle-Écosse (banque à charte) et de Ressources Teck Limitée (société minière diversifiée). Elle a auparavant été administratrice de Kinross Gold Corporation (producteur d'or) d'avril 2013 à mai 2019.

M^{me} Power a été chef des finances de Nexen Energy ULC (Nexen), société d'énergie anciennement cotée en bourse qui est maintenant une filiale en propriété exclusive de CNOOC Limited, de février 2013 à mars 2016. Durant ses 24 ans de carrière chez Nexen, M^{me} Power a occupé divers postes de haute direction et assumé diverses responsabilités dans les domaines de la gestion financière, de la gestion des risques, de la planification stratégique, de l'établissement du budget, du développement des affaires, de la commercialisation et de la négociation de l'énergie, de la technologie de l'information et des dépenses en immobilisations.

M^{me} Power est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec spécialisation) de la Memorial University. Elle est comptable professionnelle agréée, comptable agréée et analyste financière agréée. Elle a également suivi des programmes de perfectionnement des cadres supérieurs à la Wharton Business School et à l'INSEAD.

Indépendante

Compétences et expérience

- Comptabilité/audit
- Marchés financiers/fusions et acquisitions
- Énergie, pipelines et secteur intermédiaire
- Gestion des risques d'entreprise
- Gouvernance
- Ressources humaines et rémunération
- Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

1 350 292 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2022

- Conseil d'administration
5 réunions régulières sur 5 (100 %)
6 réunions extraordinaires sur 6 (100 %)
- Comité d'audit (présidente)
4 réunions sur 4 (100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement
5 réunions sur 5 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2022	666 909 095 (96,46 %)	24 453 949 (3,54 %)
2021	656 433 773 (99,58 %)	2 769 535 (0,42 %)
2020	610 109 928 (99,84 %)	951 980 (0,16 %)

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
La Banque de Nouvelle-Écosse (banque à charte) (depuis avril 2016)	TSX, NYSE	Capital humain et rémunération Gestion du risque
Ressources Teck Limitée (société minière diversifiée) (depuis avril 2017)	TSX, NYSE	Audit (présidente) Rémunération et gestion des talents

Titres de TC Énergie détenus	2023	2022	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	1 560	1 560	M ^{me} Power a jusqu'au 3 mai 2024 pour respecter les exigences.
UAD	23 031	15 512	



Mary Pat Salomone

62 ANS, NAPLES (FLORIDE) ÉTATS-UNIS | ADMINISTRATRICE DEPUIS 2013

M^{me} Salomone est administratrice de sociétés. Elle a auparavant siégé au conseil d'administration d'Intertape Polymer Group (fabrication) de novembre 2015 à juin 2022 ainsi que de Herc Rentals (location de matériel) de juillet 2016 à décembre 2021. M^{me} Salomone a été vice-présidente principale et chef de l'exploitation de The Babcock & Wilcox Company (infrastructures énergétiques) de janvier 2010 au 30 juin 2013. Auparavant, elle a été directrice de l'expansion des affaires de 2009 à 2010 et directrice des acquisitions stratégiques de 2008 à 2009 pour Babcock & Wilcox Nuclear Operations Group, Inc. De 1998 à décembre 2007, M^{me} Salomone a été membre de la direction de Marine Mechanical Corporation, que B&W a acquise en 2007, notamment à titre de présidente et chef de la direction de 2001 à 2007. M^{me} Salomone a également été fiduciaire de la Youngstown State University Foundation de 2013 à 2019.

M^{me} Salomone a auparavant siégé au conseil d'administration de la United States Enrichment Corporation (matières de base, énergie nucléaire) de décembre 2011 à octobre 2012 et de la Naval Submarine League de 2007 à 2013. Elle a été auparavant membre du Governor's Workforce Policy Advisory Board en Ohio et de l'Ohio Employee Ownership Center, et a siégé au conseil d'administration du Manufacturing Advocacy & Growth Network de Cleveland.

M^{me} Salomone a un baccalauréat en ingénierie en génie civil de la Youngstown State University et une maîtrise en administration des affaires du Baldwin Wallace College. Elle a terminé le programme de gestion avancée de la Fuqua School of Business de la Duke University en 2011.

Indépendante

Compétences et expérience

- Électricité et chaîne de valeur de l'électrification
- Gestion des risques d'entreprise
- Gouvernance
- Gouvernement, réglementation et relations avec les parties intéressées
- Ressources humaines et rémunération
- Grands projets
- Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

2 219 023 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2022

- Conseil d'administration
5 réunions régulières sur 5 (100 %)
5 réunions extraordinaires sur 6 (83 %)
- Comité de la gouvernance
3 réunions sur 3 (100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement (présidente)
5 réunions sur 5 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2022	686 281 911 (99,27 %)	5 081 133 (0,73 %)
2021	617 281 517 (93,64 %)	41 921 791 (6,36 %)
2020	607 388 025 (99,40 %)	3 673 883 (0,60 %)

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
—	—	—

Titres de TC Énergie détenus	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions		
	2023	2022	
Actions	3 500	3 500	Oui
UAD	36 912	31 693	



Indira Samarasekera

70 ANS, VANCOUVER (C.-B.) CANADA | ADMINISTRATRICE DEPUIS 2016

M^{me} Samarasekera est conseillère principale chez Bennett Jones LLP (cabinet d'avocats) depuis septembre 2015. Elle siège également aux conseils d'Intact Corporation financière (assurance IARD) depuis mai 2021, de Magna International Inc. (fabrication, pièces d'automobiles) depuis mai 2014 et de Stelco Holdings Inc. (fabrication) depuis mai 2018. De plus, M^{me} Samarasekera siège au comité de sélection du chef de la direction de l'année du Canada, est membre de la TriLateral Commission et est fellow de la Société royale du Canada. Elle a auparavant siégé au conseil de La Banque de Nouvelle-Écosse (banque à charte) de mai 2008 à avril 2021.

M^{me} Samarasekera est mondialement reconnue comme une ingénieure en métallurgie de premier plan au Canada en raison de son travail innovateur en génie des procédés de traitement de l'acier et a été la première titulaire de la chaire Dofasco en techniques avancées de traitement de l'acier (Dofasco Chair in Advanced Steel Processing) de la University of British Columbia. De 2005 à 2015, elle a été présidente de la University of Alberta. Auparavant, elle a été élue à la National Academy of Engineering des États-Unis. Elle a également été présidente du conseil du Worldwide Universities Network et a siégé à divers conseils et comités, notamment à la Fondation Asie-Pacifique, à la Fondation Rideau Hall, au comité consultatif du premier ministre sur le renouvellement de la fonction publique, à un comité présidentiel itinérant du Massachusetts Institute of Technology et au Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation du Canada.

M^{me} Samarasekera est titulaire de diplômes honorifiques de la University of Alberta, de la University of British Columbia, de la University of Toronto, de la University of Waterloo, de l'Université de Montréal, de la Western University et de la Queen's University au Canada, ainsi que de la Queen's University à Belfast, en Irlande du Nord, au Royaume-Uni. Elle a été récipiendaire du prix Peter Lougheed pour le leadership décerné par le Forum des politiques publiques du Canada en 2012 et s'est vu décerner l'Ordre du Canada en 2002. En 1980, M^{me} Samarasekera a également obtenu un PhD en génie des métaux de la University of British Columbia et, en 1976, alors boursière Fulbright-Hays, elle a obtenu une maîtrise ès sciences de la University of California.

Elle est également membre du comité pour définir l'avenir de la gouvernance de sociétés au Canada, comité formé par le Groupe TMX et l'Institut des administrateurs de sociétés dont le mandat consiste principalement à fournir des conseils sur les questions de gouvernance auxquelles font face les sociétés ouvertes au Canada.

Indépendante

Compétences et expérience

- Chef de la direction
- Gestion des risques d'entreprise
- Gouvernance
- Gouvernement, réglementation et relations avec les parties intéressées
- Ressources humaines et rémunération
- Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

1 828 119 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2022

- Conseil d'administration
5 réunions régulières sur 5 (100 %)
5 réunions extraordinaires sur 6 (83 %)
- Comité de la gouvernance
3 réunions sur 3 (100 %)
- Comité des ressources humaines
5 réunions sur 5 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2022	684 230 909 (98,97 %)	7 132 135 (1,03 %)
2021	656 284 177 (99,56 %)	2 919 131 (0,44 %)
2020	608 226 647 (99,54 %)	2 834 982 (0,46 %)

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
Intact Corporation financière (assurance IARD) (depuis mai 2021)	TSX	Ressources humaines et rémunération (présidente) Révision de conformité et gouvernance d'entreprise
Magna International Inc. (fabrication, pièces d'automobiles) (depuis mai 2014)	TSX, NYSE	Supervision des talents et rémunération (présidente) Technologie
Stelco Holdings Inc. (fabrication) (depuis mai 2018)	TSX	Environnement, santé et sécurité (présidente)

Titres de TC Énergie détenus	2023	2022	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	—	—	Oui
UAD	33 293	28 273	



Siim A. Vanaselja

66 ANS, TORONTO (ONTARIO) CANADA | PRÉSIDENT DU CONSEIL | ADMINISTRATEUR DEPUIS 2014

M. Vanaselja est administrateur de sociétés. Il est actuellement président du conseil. Il siège également au conseil d'administration de Great-West Lifeco Inc. (services financiers) depuis mai 2014, de Power Corporation du Canada (services financiers) depuis mai 2020 et du Fonds de placement immobilier RioCan (immobilier) depuis mai 2017.

M. Vanaselja a été vice-président exécutif et chef des affaires financières de BCE Inc. et de Bell Canada (télécommunications et médias) de janvier 2001 à juin 2015. Avant d'entrer au service de BCE Inc., il a été associé au sein du cabinet d'experts-comptables KPMG Canada à Toronto.

M. Vanaselja a auparavant été membre du Conseil national des cadres en finances du Conference Board du Canada, du Working Council for Chief Financial Officers du Corporate Executive Board et du Council of Chief Financial Officers de Moody's. Pendant la période de la crise financière mondiale de 2008, il a été membre du comité consultatif spécial du ministre des Finances qui se penchait sur la continuité des marchés financiers et du crédit au Canada.

Il est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés et fellow des Comptables professionnels agréés de l'Ontario. Il est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en administration des affaires de la Schulich School of Business. Dans le cadre de son engagement communautaire, il a notamment travaillé auprès de l'organisme Big Brothers Big Sisters of Toronto, du Centre hospitalier St. Mary et de la Fondation des maladies du cœur du Québec et a participé à la marche annuelle de Jeunesse, J'écoute.

Indépendant

Compétences et expérience

- Comptabilité/audit
- Marchés financiers/fusions et acquisitions
- Gestion des risques d'entreprise
- Gouvernance
- Gouvernement, réglementation et relations avec les parties intéressées
- Ressources humaines et rémunération
- Grands projets
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

5 256 095 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2022

- Conseil d'administration (président)
5 réunions régulières sur 5 (100 %)
6 réunions extraordinaires sur 6 (100 %)
- Comité de la gouvernance
3 réunions sur 3 (100 %)
- Comité des ressources humaines
5 réunions sur 5 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2022	614 128 533 (88,83 %)	77 234 511 (11,17 %)
2021	599 020 724 (90,87 %)	60 182 584 (9,13 %)
2020	583 806 323 (95,54 %)	27 255 585 (4,46 %)

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
Great-West Lifeco Inc. (services financiers) (depuis mai 2014)	TSX	Audit (président) Gestion du risque
Power Corporation du Canada (services financiers) (depuis mai 2020)	TSX	Audit (président)
Fonds de placement immobilier RioCan (immobilier) (depuis mai 2017)	TSX	Candidatures et questions environnementales, sociales et de gouvernance (président) Audit Ressources humaines, culture et rémunération

Titres de TC Énergie détenus	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions	
	2023	2022
Actions	12 000	12 000
UAD	83 722	68 591



Thierry Vandal

62 ANS, MAMARONECK (NEW YORK) ÉTATS-UNIS | ADMINISTRATEUR DEPUIS 2017

M. Vandal est président d’Axium Infrastructure U.S., Inc. (société indépendante de gestion de fonds d’infrastructures) et siège actuellement au conseil d’administration d’Axium Infrastructure Inc. (gestion de fonds d’infrastructures) et de la Banque Royale du Canada (banque à charte). Il est également gouverneur émérite de l’Université McGill.

Auparavant, M. Vandal a été président et chef de la direction d’Hydro-Québec (services publics d’électricité) de 2005 à mai 2015. Il a également été administrateur de HEC Montréal de 2006 à octobre 2017 et de Veresen Inc. (infrastructures énergétiques) de 2015 à juillet 2017, président du conseil de BioFuelNet Canada (industrie des biocarburants) de 2013 à 2015 et du Conference Board du Canada de 2009 à 2010, ainsi que gouverneur de l’Université McGill de 2006 à 2017 et président de son comité des finances de 2010 à 2017. Il a aussi siégé aux conseils consultatifs internationaux de l’École des Hautes Études Commerciales (HEC) Montréal de 2017 à 2022 et de l’Université McGill de 2019 à 2022.

M. Vandal est titulaire d’un baccalauréat en génie de l’École Polytechnique de Montréal et d’une maîtrise en administration des affaires avec spécialisation en finance de HEC Montréal. En 2012, il a été nommé personnalité canadienne de l’année dans le domaine de l’énergie par le Conseil canadien de l’énergie. L’Université de Montréal lui a également décerné un doctorat honorifique en 2007.

Indépendant

Compétences et expérience

- Comptabilité/audit
- Chef de la direction
- Électricité et chaîne de valeur de l’électrification
- Énergie, pipelines et secteur intermédiaire
- Gouvernance
- Ressources humaines et rémunération
- Grands projets
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

1 939 915 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2022

- Conseil d’administration
5 réunions régulières sur 5 (100 %)
4 réunions extraordinaires sur 6 (67 %)
- Comité d’audit
3 réunions sur 4 (75 %)
- Comité des ressources humaines (président)
5 réunions sur 5 (100 %)

Résultats du vote tenu à l’assemblée annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2022	686 500 888 (99,30 %)	4 862 157 (0,70 %)
2021	655 958 612 (99,51 %)	3 244 696 (0,49 %)
2020	610 317 180 (99,88 %)	744 728 (0,12 %)

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
Banque Royale du Canada (banque à charte) (depuis août 2015)	TSX, NYSE	Ressources humaines (président) Gestion du risque

Titres de TC Énergie détenus	Respecte les exigences relatives à la propriété d’actions	
	2023	2022
Actions	269	269
UAD	35 060	27 120



Dheeraj “D” Verma

45 ANS, HOUSTON (TEXAS) ÉTATS-UNIS | ADMINISTRATEUR DEPUIS 2022

M. Verma est actuellement conseiller principal chez Quantum Energy Partners (« Quantum »), société de capital-investissement axée sur le secteur mondial de l'énergie. Il a siégé aux comités de direction et d'investissement de Quantum de 2008 à 2021 et a également été président de cette société de 2017 à 2021. Dans le cadre de ses responsabilités, M. Verma a aussi siégé au conseil de plusieurs sociétés d'énergie fermées contrôlées par Quantum.

Durant sa carrière chez Quantum, M. Verma a été responsable de l'investissement et ensuite de la gérance d'importants capitaux propres institutionnels dans l'ensemble de la chaîne de valeur énergétique, notamment dans les secteurs des activités en amont et intermédiaires, des services pétroliers, de la production d'électricité, des énergies renouvelables, de la technologie et de la transition énergétique. Il a aussi participé activement à l'investissement dans certaines des plus grandes sociétés d'énergie financées par du capital-investissement en Amérique du Nord ainsi qu'à leur création. Parmi ses nombreuses autres responsabilités, il a été l'un des principaux architectes de la stratégie ESG de la société et a supervisé ses efforts opérationnels et ses rapports à cet égard.

Avant d'entrer au service de Quantum, M. Verma a été membre principal du groupe des fusions et acquisitions de J.P. Morgan à New York de 2001 à 2008 et a conseillé diverses sociétés ouvertes et fermées, y compris des entreprises de services publics d'électricité et de gaz et des producteurs d'énergie renouvelable et conventionnelle, sur des opérations stratégiques et financières.

M. Verma est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat ès sciences en mathématiques et en finances du Ithaca College ainsi que d'une maîtrise en gestion internationale de la Thunderbird School of Global Management.

Indépendant

Compétences et expérience

- Marchés financiers/fusions et acquisitions
- Chef de la direction
- Électricité et chaîne de valeur de l'électrification
- Énergie, pipelines et secteur intermédiaire
- Gouvernance
- Ressources humaines et rémunération
- Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

1 991 915 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2022

- Conseil d'administration
3 réunions régulières sur 3 (100 %)
5 réunions extraordinaires sur 5 (100 %)
- Comité d'audit
2 réunions sur 2 (100 %)
- Comité des ressources humaines
3 réunions sur 3 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2022	690 031 021 (99,81 %)	1 332 024 (0,19 %)
2021	—	—
2020	—	—

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
—	—	—

Titres de TC Énergie détenus	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions	
	2023	2022
Actions	32 000	— Oui
UAD	4 276	—

CANDIDATS SIÉGEANT ENSEMBLE À D'AUTRES CONSEILS

Le conseil n'interdit pas l'appartenance commune des administrateurs à d'autres conseils, mais il se penche sur les possibilités d'appartenance commune lorsqu'elles surgissent afin de déterminer si elles ont une incidence sur la capacité qu'ont ces administrateurs d'exercer un jugement indépendant à titre de membre du conseil de TC Énergie.

À l'heure actuelle, aucun de nos administrateurs n'est membre d'un autre conseil auquel siège un autre de nos administrateurs. Il n'y a aucune situation d'appartenance commune à d'autres conseils.

Nous imposons également des limites quant au nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger. Voir la rubrique *Gouvernance – Appartenance à d'autres conseils* à la page 37.

PRÉSENCE AUX RÉUNIONS

Nous nous attendons à ce que nos administrateurs accordent beaucoup d'importance à leur rôle et à leurs responsabilités en siégeant à notre conseil. Le tableau ci-dessous indique la présence de chaque administrateur aux réunions en 2022, qui a été en moyenne de 90 % pour toutes les réunions du conseil et des comités. Le tableau indique également la présence à toutes les réunions, y compris les six réunions extraordinaires qui ont été convoquées à échéance relativement courte. Le conseil a aussi tenu une séance sur des questions stratégiques et deux séances de réflexion en 2022.

	Présence aux réunions												Présence globale %
	Conseil d'administration ⁵				Comités du conseil								
	Réunions régulières		Réunions extraordinaires ¹		Audit		Gouvernance		Santé, sécurité, durabilité et environnement		Ressources humaines		
	n ^{bre}	%	n ^{bre}	%	n ^{bre}	%	n ^{bre}	%	n ^{bre}	%	n ^{bre}	%	
Cheryl F. Campbell ²	3/3	100	3/4	75	2/2	100	—	—	3/3	100	—	—	92
Stéphan Crétier	2/2	100	1/1	100	—	—	2/2	100	—	—	2/2	100	100
Michael R. Culbert	5/5	100	5/6	83	4/4	100	—	—	5/5	100	—	—	95
William D. Johnson	5/5	100	5/6	83	4/4	100	—	—	—	—	5/5	100	95
Susan C. Jones	5/5	100	6/6	100	4/4	100	—	—	—	—	5/5	100	100
Randy Limbacher	2/2	100	1/1	100	2/2	100	—	—	2/2	100	—	—	100
John E. Lowe	5/5	100	6/6	100	—	—	3/3	100	5/5	100	—	—	100
David MacNaughton ³	5/5	100	3/6	50 ³	—	—	3/3	100	5/5	100	—	—	84
François L. Poirier ⁴	5/5	100	6/6	100	—	—	3/3	100	—	—	5/5	100	100
Una Power	5/5	100	6/6	100	4/4	100	—	—	5/5	100	—	—	100
Mary Pat Salomone	5/5	100	5/6	83	—	—	3/3	100	5/5	100	—	—	95
Indira Samarasekera	5/5	100	5/6	83	—	—	3/3	100	—	—	5/5	100	95
D. Michael G. Stewart	2/2	100	1/1	100	2/2	100	—	—	—	—	2/2	100	100
Siim A. Vanaselja	5/5	100	6/6	100	—	—	3/3	100	—	—	5/5	100	100
Thierry Vandal	5/5	100	4/6	67	3/4	75	—	—	—	—	5/5	100	85
Dheeraj “D” Verma	3/3	100	5/5	100	2/2	100	—	—	—	—	3/3	100	100

¹ Les réunions extraordinaires sont convoquées à courte échéance et ne font pas partie du calendrier régulier du conseil.

² Le 7 juin 2022, M^{me} Campbell a été nommée administratrice et est devenue membre du comité d'audit et du comité santé, sécurité, durabilité et environnement.

³ M. MacNaughton n'a pas pu assister à certaines réunions extraordinaires prévues à courte échéance pour cause de maladie.

⁴ M. Poirier n'était membre d'aucun comité, mais il était invité à assister aux réunions des comités au besoin.

⁵ MM. Crétier, Limbacher et Stewart ont quitté le conseil le 29 avril 2022.

Gouvernance

Nous croyons qu'une solide gouvernance améliore le rendement de l'entreprise et profite à toutes les parties intéressées.

La présente rubrique aborde notre approche de la gouvernance et décrit notre conseil et la façon dont il fonctionne.

À propos de nos pratiques en matière de gouvernance

Notre conseil et notre équipe de direction se sont engagés à appliquer les normes les plus élevées de conduite éthique et de gouvernance.

TC Énergie est une société ouverte inscrite à la cote de la TSX et de la NYSE et nous reconnaissons et respectons les règles et les règlements tant du Canada que des États-Unis.

Nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes aux lignes directrices canadiennes en matière de gouvernance, ce qui comprend les règles relatives à la gouvernance de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la « LCSA »), de la TSX et des autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM »), notamment :

- le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*,
- l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*,
- le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*.

Nous nous conformons également aux normes d'inscription en matière de gouvernance de la NYSE et aux règles relatives à la gouvernance de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC ») qui s'appliquent dans chaque cas aux émetteurs fermés étrangers.

Nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes aux normes de la NYSE visant les sociétés des États-Unis à tous les égards importants. À titre de société non américaine, nous ne sommes pas tenus de nous conformer à la plupart des normes d'inscription en matière de gouvernance de la NYSE. À titre d'émetteur fermé étranger, cependant, nous devons indiquer comment nos pratiques en matière de gouvernance diffèrent de celles qui sont suivies par les sociétés américaines assujetties aux normes de la NYSE. Nos pratiques en matière de gouvernance ne sont pas très différentes de celles que doivent suivre les émetteurs nationaux américains aux termes des normes d'inscription de la NYSE. Un résumé de nos pratiques en matière de gouvernance en regard des normes américaines est présenté sur notre site Web (www.tcenergie.com).

Nous comparons nos politiques et nos procédures à celles des principales sociétés nord-américaines afin d'évaluer nos normes et nous adoptons les meilleures pratiques, tel qu'il est approprié. Certaines de nos meilleures pratiques s'inspirent des règles de la NYSE et sont conformes aux règles applicables adoptées par la SEC pour satisfaire aux exigences de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et de la *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*.

OÙ TROUVER QUOI

> Gouvernance	34
À propos de nos pratiques en matière de gouvernance	34
Caractéristiques du conseil	35
Philosophie en matière de gouvernance	38
Rôle et responsabilités du conseil	41
Orientation et formation	52
Efficacité du conseil et évaluation des administrateurs	54
Dialogue	59
Communication avec le conseil	60
Propositions d'actionnaires	60
Règlement sur les préavis	60
Durabilité et questions environnementales, sociales et de gouvernance	61
Comités du conseil	65

Caractéristiques du conseil

Notre conseil et ses membres sont l'exemple de solides principes de gouvernance :

- un président indépendant, non membre de la direction,
- tous les administrateurs, à l'exception de notre chef de la direction, sont indépendants,
- des administrateurs bien informés, diversifiés et expérimentés qui s'assurent que nous préconisons un comportement éthique dans l'ensemble de TC Énergie,
- des administrateurs compétents qui peuvent apporter une contribution significative au conseil, à l'élaboration de notre stratégie, à l'expansion de notre entreprise et à la surveillance de nos processus de gestion des risques,
- des exigences importantes relatives à la propriété d'actions afin d'harmoniser les intérêts des administrateurs avec ceux de nos actionnaires,
- des évaluations annuelles de l'efficacité du conseil, du président, des comités et des administrateurs,
- une taille du conseil assurant l'efficacité.

À l'heure actuelle, 12 des 13 membres de notre conseil (92 %) sont des administrateurs indépendants. Si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus, 12 des 13 membres de notre conseil (92 %) seront des administrateurs indépendants.

TAILLE ET COMPOSITION

Les statuts de TC Énergie stipulent que le conseil doit compter un minimum de 8 et un maximum de 15 administrateurs. Le conseil a déterminé que 13 administrateurs seront élus cette année à l'assemblée annuelle. Le conseil estime cette taille adéquate compte tenu de la portée de notre entreprise, des compétences et de l'expérience des candidats aux postes d'administrateur et des quatre comités permanents et afin de permettre la prise efficace de décisions. Il estime que tous les candidats ont les compétences nécessaires pour être administrateur.

Nous croyons que notre conseil doit être constitué d'administrateurs compétents, diversifiés et bien informés et comprendre des administrateurs ayant une expérience directe des secteurs pétrolier et gazier, des pipelines et de l'énergie.

DIVERSITÉ AU SEIN DU CONSEIL

TC Énergie s'engage depuis longtemps à promouvoir la diversité au sein de son conseil. En 1999, nous avons révisé nos lignes directrices relatives à la gouvernance pour y inclure un ensemble de critères de diversité à considérer dans la composition du conseil. Aux termes de ces lignes directrices, lorsqu'il sélectionne de nouveaux candidats aux postes d'administrateur, le comité de la gouvernance tient pleinement compte de l'importance de maintenir un ensemble diversifié et équilibré d'antécédents, de compétences, d'expériences et de caractéristiques personnelles telles que l'âge, le sexe et le lieu de résidence des administrateurs.

Outre nos lignes directrices relatives à la gouvernance, dans le cadre de notre engagement à promouvoir la diversité au sein du conseil, en février 2018, le conseil a approuvé et adopté une politique sur la diversité au sein du conseil, qui porte sur la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateur de façon générale. L'objectif de la politique est d'accroître la diversité au sein du conseil en cherchant des candidats qualifiés tout en tenant compte de critères de diversité. Ces critères comprennent les compétences, l'expertise, l'expérience du secteur et des caractéristiques personnelles telles que l'âge, le sexe, l'origine ethnique et les autres traits distinctifs des éventuels candidats aux postes d'administrateur.

Plus précisément, dans sa recherche de candidats qualifiés pour les postes d'administrateur, le comité de la gouvernance :

- prendra en considération tous les aspects de la diversité,
- évaluera les compétences et les antécédents représentés collectivement au conseil afin de s'assurer qu'ils reflètent la nature diversifiée du contexte commercial dans lequel nous exerçons nos activités,
- évaluera les candidats au mérite par rapport à des critères objectifs en tenant dûment compte des avantages de la diversité au sein du conseil,
- retiendra les services de conseillers externes indépendants qualifiés, à son appréciation, pour la recherche et l'évaluation de candidats qui respectent les critères du conseil en matière de compétences et de diversité.

Dans le cadre du processus continu de recherche de candidats éventuels aux postes d'administrateur aux fins d'évaluation et de mise en candidature futures, le consultant en recrutement de TC Énergie reçoit le mandat d'examiner des candidats qualifiés possédant une solide expérience du secteur et qui s'identifient comme des femmes, des personnes appartenant à une minorité visible, des Autochtones et des personnes handicapées.

Conformément à la politique sur la diversité au sein du conseil, le conseil a comme objectif de compter au moins 30 % de femmes parmi ses membres. De plus, si le nombre de femmes siégeant au conseil tombe en deçà de cet objectif de 30 %, le comité de la gouvernance s'engagera à augmenter la représentation féminine pour atteindre cet objectif au plus tard à l'assemblée annuelle des actionnaires suivante. Dans l'hypothèse où tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus cette année, nous continuerons de dépasser notre objectif, car 38 % des membres du conseil seront des femmes.

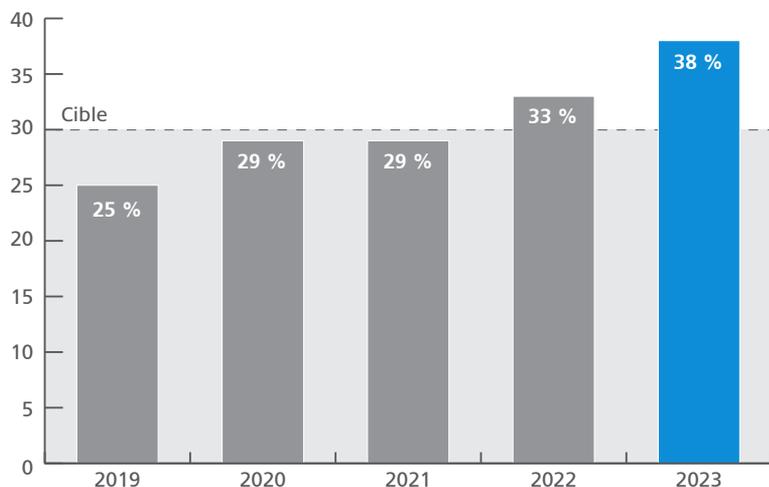
En outre, chaque année, le comité de la gouvernance :

- évaluera l'efficacité de la politique sur la diversité au sein du conseil et recevra des comptes rendus sur les statistiques de diversité au sein du conseil de TC Énergie, les politiques de diversité de sociétés comparables et les attentes des actionnaires en matière de diversité,
- surveillera et examinera nos progrès vers l'atteinte de notre objectif de mixité,
- supervisera la mise en œuvre de la politique sur la diversité au sein du conseil,
- fera rapport au conseil et recommandera toute modification de la politique sur la diversité au sein du conseil éventuellement nécessaire.

TC Énergie a une politique de limitation de la durée du mandat et de départ à la retraite qui stipule que, lorsqu'un administrateur atteint l'âge de 73 ans ou a siégé au conseil pendant plus de 15 ans, selon la première éventualité à survenir, il ne se représentera pas à l'élection à la prochaine assemblée annuelle. Malgré la limite d'âge, un administrateur pourra siéger au conseil pendant au moins cinq ans afin d'assurer un haut niveau de continuité au sein du conseil et de permettre aux administrateurs nouvellement intégrés de siéger pendant une période suffisante pour contribuer de façon significative au conseil. Pour de plus amples renseignements, voir la rubrique *Gouvernance – Efficacité du conseil et évaluation des administrateurs – Mandat des administrateurs* à la page 58.

Femmes siégeant au conseil

À l'heure actuelle, 5 des 13 membres (38 %) du conseil sont des femmes. Après l'assemblée annuelle, si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus, 5 des 13 membres (environ 38 %) du conseil seront des femmes, ce qui dépasse notre objectif d'atteindre une représentation féminine de 30 % au conseil.



Autres groupes désignés au sein du conseil

À l'heure actuelle, 2 des 13 membres (15 %) du conseil sont des personnes appartenant à une minorité visible. Le conseil ne compte actuellement aucune personne handicapée ni aucun Autochtone parmi ses membres. Après l'assemblée annuelle, si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus, 2 des 13 membres (15 %) du conseil seront des personnes appartenant à une minorité visible, aucun des 13 membres (0 %) du conseil ne sera un Autochtone et aucun des 13 membres (0 %) du conseil ne sera une personne handicapée.

Bien que nous n'ayons pas de cible précise quant à la proportion de personnes faisant partie de chacun des groupes désignés ci-dessus qui devraient siéger au conseil, comme il a été indiqué précédemment, le comité de la gouvernance ne prend pas spécifiquement en considération la représentation de chacun de ces groupes dans la sélection des candidats éventuels aux postes d'administrateur. De plus, nous estimons que notre politique sur la diversité au sein du conseil et nos lignes directrices relatives à la gouvernance suffisent pour encourager notre comité de la gouvernance à tenir compte du nombre actuel d'Autochtones, de personnes appartenant à une minorité visible et de personnes handicapées lorsqu'il sélectionne des candidats aux postes d'administrateur.

INDÉPENDANCE

Un conseil indépendant est un principe fondamental de la gouvernance. Nous croyons que la majorité de nos administrateurs sont *indépendants* en conformité avec les exigences juridiques et les lignes directrices canadiennes applicables et conformément aux critères d'indépendance applicables des règlements de la SEC et des règles de la NYSE.

Le comité de la gouvernance et le conseil examinent l'indépendance de chacun des membres du conseil et des candidats à un poste d'administrateur par rapport à ces critères une fois par année. Le comité de la gouvernance examine également les relations familiales et les associations avec des sociétés qui ont des liens avec TC Énergie lorsqu'ils examinent l'indépendance des administrateurs.

Le conseil a déterminé que 12 des 13 candidats à un poste d'administrateur (92 %) sont indépendants. M. Poirier n'est pas indépendant en raison de son poste de président et chef de la direction.

À l'exception de ce qui est indiqué ci-dessus, aucun des administrateurs n'a de relation importante directe ou indirecte avec TC Énergie dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance de son jugement.

Président du conseil indépendant

Le président est nommé par le conseil et n'est pas membre de la direction. Nous avons des postes distincts de président du conseil et de chef de la direction depuis notre constitution en société en 2003 (et au sein de notre société devancière depuis 1994). M. Vanaselja siège à titre de président du conseil non membre de la direction indépendant depuis le 5 mai 2017.

Conseils indépendants

Le conseil et chacun de ses quatre comités permanents peuvent retenir les services de conseillers indépendants pour les aider à s'acquitter de leurs fonctions et de leurs responsabilités.

Appartenance à d'autres conseils

Afin que nous n'ayons pas d'interrelation ou d'interdépendance qui entrerait en conflit avec l'indépendance d'un administrateur ou qui nuirait à l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités comme membre du conseil, nous avons adopté la politique suivante :

- les administrateurs externes ne peuvent siéger à plus de quatre conseils de sociétés ouvertes au total (y compris celui de TC Énergie),
- le chef de la direction ne peut siéger à plus de deux conseils de sociétés ouvertes au total (y compris TC Énergie),
- les membres du comité d'audit ne peuvent siéger à plus de trois comités d'audit au total (y compris celui de TC Énergie).

En février 2023, le comité de la gouvernance a approuvé des modifications de la politique afin de prévoir que chaque poste de président du conseil non membre de la direction comptera pour deux sièges dans le calcul du nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels siège un administrateur.

À l'heure actuelle, tous nos administrateurs, à l'exception du président du conseil, respectent les exigences de notre politique en matière d'appartenance à d'autres conseils. Le comité de la gouvernance a approuvé un délai de grâce prenant fin le 31 décembre 2023 afin d'accorder au président du conseil suffisamment de temps pour se conformer aux lignes directrices modifiées.

Nous discutons du temps à consacrer ainsi que des fonctions et des responsabilités avec tous les candidats afin qu'ils comprennent bien le rôle des administrateurs ainsi que nos attentes à leur égard. Le comité de la gouvernance surveille les relations des administrateurs pour s'assurer que leurs associations commerciales ne nuisent pas à leur rôle à titre d'administrateur de TC Énergie ou au rendement du conseil dans son ensemble.

Selon le conseil, il est important d'avoir des administrateurs compétents et bien informés. Par conséquent, en raison de la nature spécialisée des activités liées aux infrastructures énergétiques, certains des candidats à un poste d'administrateur sont associés à des sociétés, ou siègent au conseil de sociétés, qui expédient du gaz naturel ou des liquides sur nos réseaux de pipelines. Les services de transport sur la plupart des réseaux de pipelines de TC Énergie au Canada et aux États-Unis sont réglementés et nous ne pouvons donc pas refuser, en règle générale, des services de transport à un expéditeur solvable. Comme il est décrit à la rubrique *Conflits d'intérêts et opérations avec une personne apparentée*, le comité de la gouvernance surveille les relations entre les administrateurs afin de garantir que les associations commerciales ne nuisent pas au rendement du conseil.

Voir les profils des administrateurs à partir de la page 20 pour connaître les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels chaque candidat à un poste d'administrateur siège.

Indépendance à l'égard de la direction

Nos lignes directrices relatives à la gouvernance stipulent que le conseil doit se réunir à huis clos à la fin de chaque réunion du conseil, en l'absence de la direction. En 2022, les administrateurs indépendants se sont rencontrés séparément à chaque réunion régulière du conseil.

Notre conseil a adopté la politique de tenir des séances à huis clos à chaque réunion de ses comités, en l'absence de la direction. Les membres de la direction rencontrent les administrateurs indépendants sur demande.

Philosophie en matière de gouvernance

Nous estimons qu'une gouvernance efficace améliore le rendement de l'entreprise et profite à tous les actionnaires et que l'honnêteté et l'intégrité sont vitales pour garantir une bonne gouvernance.

Le conseil a adopté officiellement les lignes directrices relatives à la gouvernance recommandées par le comité de la gouvernance. Ces lignes directrices portent sur la structure et la composition du conseil et de ses comités et clarifient les responsabilités du conseil et de la direction.

CODE D'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Notre code d'éthique des affaires (le « code ») intègre des principes de bonne conduite et de comportement éthique et responsable afin de guider nos décisions et nos actions ainsi que la façon dont nous dirigeons notre entreprise.

Le code s'applique à tous les employés, dirigeants et administrateurs ainsi qu'aux travailleurs contractuels de TC Énergie et de ses filiales en propriété exclusive et entités exploitées dans les pays où nous exerçons des activités. Tous les employés (y compris les membres de la haute direction) et administrateurs doivent attester leur conformité au code.

Tout comportement inhabituel ou toute violation soupçonnée du code doit être signalé immédiatement. Les employés peuvent faire part d'une préoccupation à leur superviseur, à la conformité, à l'audit interne, à leur coordonnateur de la conformité ou à notre ligne d'aide pour l'éthique. La ligne d'aide pour l'éthique permet à tous – employés, entrepreneurs, consultants, autres parties intéressées et public en général – de faire part d'une préoccupation, confidentiellement et anonymement, au sujet d'irrégularités comptables perçues, de violations juridiques ou éthiques ou d'autres manquements soupçonnés au code. Le numéro de téléphone est publié sur notre site Web et sur l'intranet des employés, dans d'autres communications destinées aux employés ainsi que dans notre rapport annuel. Notre politique interdit rigoureusement les représailles contre quiconque fait part, de bonne foi, d'une préoccupation ou dépose une plainte concernant l'éthique.

L'audit interne s'occupe de la plupart des enquêtes, y compris les préoccupations au sujet des administrateurs et des gestionnaires supérieurs. Les professionnels des ressources humaines s'occupent des préoccupations concernant les questions liées aux ressources humaines, par exemple le harcèlement.

Le comité d'audit surveille la conformité au code et signale les violations importantes au conseil. Le comité d'audit supervise les procédures relatives à la réception et à l'examen des plaintes et à l'établissement d'une ligne de conduite. Il supervise également le fonctionnement de la ligne d'aide pour l'éthique dans le cadre de ses responsabilités.

Toute dérogation à un aspect du code pour nos membres de la haute direction et nos administrateurs doit être approuvée par le conseil ou le comité approprié. Il n'y a eu aucune telle dérogation ni aucun manquement important au code en 2022.

Le code est affiché sur notre site Web (www.tcenergie.com).

Afin de promouvoir une culture d'éthique commerciale dans l'ensemble de la société, TC Énergie a également d'autres politiques internes concernant les cadeaux et les conflits d'intérêts qui s'appliquent à notre personnel.

Conflits d'intérêts et opérations avec une personne apparentée

Le code traite des conflits d'intérêts éventuels et exige que tous les employés, dirigeants, administrateurs et contractuels de TC Énergie évitent les situations susceptibles d'entraîner un conflit d'intérêts éventuel.

Dans le cas où un employé, un dirigeant, un administrateur ou un contractuel se trouve en situation de conflit d'intérêts éventuel, le code stipule ce qui suit :

- le conflit doit être déclaré,
- la personne doit s'abstenir de prendre part à toute décision ou intervention lorsqu'il existe un conflit réel ou apparent.

Le code stipule également que les employés et les dirigeants de TC Énergie ne peuvent participer à des activités commerciales externes qui sont contraires ou préjudiciables aux intérêts de TC Énergie. Le chef de la direction et l'équipe de haute direction doivent obtenir le consentement du président du comité de la gouvernance pour toutes les activités commerciales externes.

Aux termes du code, les administrateurs doivent également déclarer tout intérêt important qu'ils ont dans une opération importante ou un contrat important et se récuser des délibérations et des approbations s'y rapportant.

Outre le code, les administrateurs et les dirigeants de TC Énergie doivent déclarer toutes les personnes apparentées et les opérations avec une personne apparentée dans les questionnaires annuels qu'on leur demande de remplir. Ces questionnaires aident TC Énergie à repérer et à surveiller les opérations avec une personne apparentée importantes.

Le comité de la gouvernance examine et approuve toute opération avec une personne apparentée importante avant l'exécution de celle-ci et exerce une surveillance constante à l'égard des opérations avec une personne apparentée importantes qu'il a approuvées.

Les opérations avec une personne apparentée comprennent les opérations entre TC Énergie (ou l'une de ses filiales) et une personne apparentée qui sont importantes pour TC Énergie ou la personne apparentée ou qui sont inhabituelles de par leur nature ou leurs conditions et qui sont contraires aux intérêts de TC Énergie et de ses actionnaires.

À cette fin, les personnes suivantes sont des personnes apparentées :

- les membres clés du personnel de direction, comme les administrateurs et les membres de l'équipe de haute direction de TC Énergie, et les membres de leur famille immédiate,
- les personnes qui exercent une influence notable sur TC Énergie et les membres de leur famille immédiate,
- les entités à l'égard desquelles les personnes susmentionnées, y compris les membres de leur famille immédiate, détiennent un pouvoir de vote important ou sur lesquelles ceux-ci peuvent exercer une influence notable,
- les entités directement contrôlées par TC Énergie.

Le conseil, le chef de la direction et les dirigeants, y compris les membres de l'équipe de haute direction, n'ont déclaré aucun conflit d'intérêts important ni aucune opération avec une personne apparentée importante en 2022.

Siéger à d'autres conseils

Le conseil étudie si le fait que des administrateurs siègent au conseil d'autres entités ou occupent des fonctions de dirigeants ou d'autres fonctions analogues auprès d'autres entités, y compris des sociétés ouvertes et fermées, des sociétés d'État et d'autres entités appartenant à l'État et des organismes sans but lucratif, crée un conflit éventuel. Le conseil examine ces relations annuellement afin d'établir qu'elles ne nuisent pas à la capacité de l'un ou l'autre de nos administrateurs d'agir dans notre intérêt. Si un administrateur déclare un intérêt important dans un contrat important ou une opération importante qui est considéré au cours d'une réunion, il ne participe pas à la discussion et au vote sur la question.

Notre code exige que les employés obtiennent un consentement avant d'accepter un poste d'administrateur au sein d'une entité qui n'est pas membre du groupe. Le chef de la direction et les vice-présidents directeurs doivent obtenir le consentement du président du comité de la gouvernance. Tous les autres employés doivent obtenir le consentement de la secrétaire ou de son délégué.

Membres du groupe

Le conseil surveille les relations entre TC Énergie et les membres du groupe afin d'éviter des conflits d'intérêts éventuels.

VOTE À LA MAJORITÉ

Notre politique relative au vote à la majorité est conforme aux exigences relatives au vote majoritaire prévues par la LCSA et s'applique à l'élection des administrateurs lorsque le nombre de candidats à un poste d'administrateur est le même que le nombre de postes d'administrateur à combler. Si, avant une assemblée, un candidat à un poste d'administrateur reçoit des voix « contre » son élection exprimées par procuration qui totalisent plus que 5 % de l'ensemble des voix exprimées par procuration, nous tenons un scrutin secret pour tous les administrateurs. Si un administrateur ne reçoit pas une majorité de voix (50 % plus une) « en faveur » de son élection lors de la tenue de ce scrutin secret, l'administrateur n'est pas considéré comme élu. Le conseil ne peut nommer un candidat qui n'a pas obtenu une majorité de voix « en faveur » de son élection que si cette nomination est nécessaire pour que le conseil compte le nombre requis de résidents canadiens ou d'administrateurs indépendants. Les administrateurs en fonction qui n'obtiennent pas la majorité requise des voix pour être élus peuvent continuer à siéger pendant une courte période de transition après l'élection.

La présente politique ne s'applique pas dans le cas d'une course aux procurations pour l'élection des administrateurs.

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS

Nous avons des exigences relatives à la propriété d'actions pour nos administrateurs et nos membres de la haute direction afin d'harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires. Les niveaux de propriété sont importants et les administrateurs et les membres de la haute direction doivent satisfaire aux exigences dans les cinq ans de l'acceptation de leur poste.

Au 1^{er} mars 2023, tous nos administrateurs respectent notre politique relative à la propriété d'actions des administrateurs, qui prévoit que les administrateurs doivent détenir des actions ou des UAD correspondant au moins à quatre fois leur rétribution annuelle dans les cinq ans suivant leur arrivée au conseil. Pour certains administrateurs, le délai de cinq ans depuis leur élection n'a pas encore pris fin.

Voir *Harmoniser les intérêts des administrateurs et des actionnaires* à la page 78 et *Harmonisation des intérêts des membres de la haute direction et des actionnaires* à la page 92 pour de plus amples renseignements.

Rôle et responsabilités du conseil

Le conseil a pour principales responsabilités de favoriser le succès à long terme et la viabilité de TC Énergie, de superviser nos affaires commerciales et notre gestion et d'agir honnêtement, de bonne foi et dans l'intérêt de TC Énergie.

Le principal objectif du conseil consiste à promouvoir notre intérêt, à maximiser la valeur à long terme pour les actionnaires et à améliorer les rendements pour les actionnaires.

Le conseil a des fonctions et des responsabilités clés, il délègue certaines fonctions à ses quatre comités permanents et d'autres à la direction pour la gestion des affaires quotidiennes de l'entreprise.

Il incombe au président du conseil de s'assurer que le conseil est dûment organisé, qu'il fonctionne efficacement et qu'il s'acquitte de ses obligations et responsabilités. Le président a notamment pour rôle de coordonner les affaires du conseil, de travailler de concert avec la direction (principalement avec le chef de la direction) et d'assurer des relations efficaces avec les membres du conseil, les actionnaires, les autres parties intéressées et le public.

RÈGLES ET DESCRIPTIONS DE POSTE

Le conseil et chaque comité ont adopté des règles qui énoncent leurs principales responsabilités.

Les règles sont examinées chaque année afin de s'assurer qu'elles reflètent les faits nouveaux en ce qui concerne la gouvernance et les meilleures pratiques d'affaires, et le conseil approuve les modifications nécessaires.

Les règles du conseil décrivent :

- la composition et la structure du conseil,
- les fonctions et les responsabilités de gestion des affaires du conseil,
- les responsabilités de supervision pour :
 - la direction et les ressources humaines,
 - la stratégie et la planification,
 - les questions générales et financières,
 - la gestion des affaires et des risques, notamment le risque lié à la rémunération,
 - les politiques et les procédures,
 - le rapport sur la conformité à la réglementation et les communications générales,
 - les obligations légales générales, notamment sa capacité de recourir à des conseillers indépendants, au besoin.

Le conseil a aussi élaboré des descriptions de poste pour le président du conseil, pour le président de chacun des comités et pour le chef de la direction. Les descriptions de poste du président du conseil et du chef de la direction font partie de leurs attributions respectives. La description de poste du président de chaque comité est contenue dans les règles du comité.

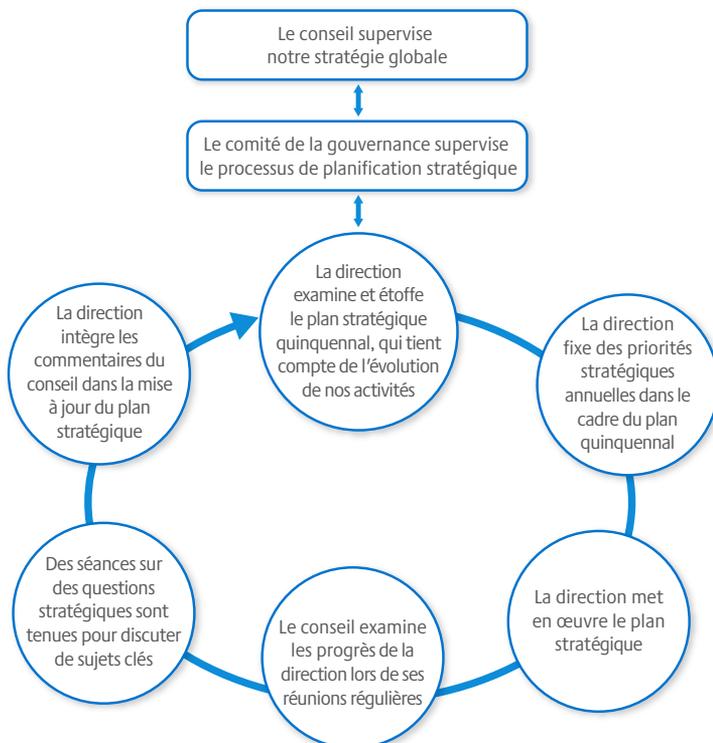
Voir l'*annexe A* qui présente une copie des règles du conseil. Les règles du conseil, les règles des comités et les attributions du président du conseil et du chef de la direction sont affichées sur notre site Web (www.tcenergie.com).

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Le conseil supervise et oriente le processus de planification stratégique afin de veiller à ce que nous ayons une stratégie solide qui soutient notre vision d'être la plus importante société d'infrastructures énergétiques en Amérique du Nord d'aujourd'hui et de demain. Nous transportons, produisons et stockons l'énergie dont les gens ont besoin chaque jour. Nous exploitons des réseaux de transport, de stockage et de livraison de gaz naturel et de pétrole brut ainsi que des actifs de production d'électricité. Notre équipe spécialisée dans la résolution de problèmes énergétiques s'emploie à fournir de l'énergie d'une manière plus abordable, fiable et durable tout en élaborant des solutions énergétiques à faibles émissions de carbone, allant du gaz naturel, du stockage de l'énergie par pompage et des énergies renouvelables au captage du carbone et à l'hydrogène. Notre objectif est de développer, de construire et d'exploiter un portefeuille d'infrastructures qui nous permettront de prospérer, quels que soient le rythme et l'orientation de la transition énergétique. À cette fin, nous avons un plan stratégique quinquennal que nous mettons à jour et étoffons. Nous tenons également des séances sur des questions stratégiques avec le conseil au cours de l'année afin d'examiner des questions précises et des enjeux nouveaux. Le comité de la gouvernance a la responsabilité de superviser le processus d'élaboration de la stratégie et travaille en collaboration avec la direction pour cerner les nouveaux enjeux et en discuter et, au besoin, il aborde certains sujets avec l'ensemble du conseil. Des indications sont également fournies sur le cycle de planification stratégique annuelle.

Dans le cadre de notre examen annuel du plan stratégique, la direction procède à une évaluation des principes fondamentaux du secteur de l'énergie, du contexte concurrentiel et du milieu des parties intéressées afin de repérer les occasions et les menaces liées à notre stratégie commerciale. Cet exercice oriente nos priorités stratégiques annuelles et nos mesures du rendement des membres de la haute direction. De plus, nous évaluons périodiquement notre stratégie par rapport à un éventail de perspectives d'offre et de demande d'énergie pour confirmer notre résilience. Le conseil passe en revue le plan stratégique quinquennal révisé et étoffé, en discute et l'approuve durant l'examen du plan stratégique.

Tout au long de l'année, le conseil surveille les progrès accomplis par la direction dans la réalisation des priorités stratégiques. À chaque réunion régulière du conseil, la direction fait le point sur les ressources humaines, technologiques, de sécurité et de capital nécessaires pour mettre en œuvre notre stratégie et sur des questions réglementaires et ESG pertinentes qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur notre stratégie.



Voir *Présence aux réunions* à la page 33 pour de plus amples renseignements sur les réunions tenues en 2022 et *Orientation et formation* aux pages 52 et 53 pour de plus amples renseignements sur les séances sur des questions stratégiques et de planification auxquelles ont assisté les membres du conseil en 2022.

SURVEILLANCE DES RISQUES ET GESTION DES RISQUES D'ENTREPRISE

La gestion des risques fait partie intégrante de toutes les activités de TC Énergie et est essentielle au succès de l'exploitation de notre entreprise. Notre stratégie consiste à faire en sorte que nos risques et nos niveaux d'exposition à ceux-ci soient conformes à nos objectifs et à nos seuils de tolérance aux risques. Nous gérons les risques au moyen d'un programme centralisé de gestion des risques d'entreprise (« GRE ») qui nous permet de repérer systématiquement les risques d'entreprise, notamment les risques liés aux facteurs ESG, susceptibles d'avoir une incidence importante sur l'atteinte de nos objectifs. Le programme et le cadre de GRE s'appuient sur une approche fondée sur des principes et comprennent ce qui suit :

- un registre des risques d'entreprise,
- un tableau des risques d'entreprise critiques et des rapports portant sur l'évaluation des risques, les mesures d'atténuation et les indicateurs de risque clés (les « IRC »),
- des rapports trimestriels sur les risques émergents.

L'objectif du programme de GRE consiste à gérer les risques qui se rapportent à l'exécution de nos stratégies commerciales ou qui en découlent, ainsi qu'à promouvoir des pratiques qui nous permettent d'identifier et de surveiller les risques émergents. Plus particulièrement, le programme et le cadre de GRE prévoient un processus de bout en bout pour l'identification, l'analyse, l'évaluation et la réduction des risques, ainsi que pour la surveillance continue et la présentation de rapports au conseil, au chef de la direction et aux vice-présidents directeurs, y compris au chef de la gestion des risques.

Processus

Notre conseil assume la surveillance générale de tous les risques d'entreprise, comme il est mentionné ci-après, et plus particulièrement la surveillance directe de la réputation et des relations, de l'incertitude politique et réglementaire, de la stratégie de répartition du capital, de l'exécution de projets et des coûts en capital. Le conseil examine le registre des risques d'entreprise chaque année et surveille la façon dont ces risques sont gérés et atténués, en conformité avec la propension et la tolérance au risque de TC Énergie. Le conseil participe également, au besoin ou sur demande, à des présentations détaillées qui portent sur chacun des risques d'entreprise.

Chaque trimestre, le conseil est informé des risques émergents et des mesures que prend la direction pour y faire face. Si un risque émergent est considéré comme un risque d'entreprise, le comité de la gouvernance examinera la schématisation de ce risque d'entreprise et le président du comité de la gouvernance indiquera le risque d'entreprise en question et les responsables de la gouvernance et des mesures d'exécution s'y rapportant dans son rapport au conseil.

Notre équipe de haute direction a la responsabilité d'élaborer et de mettre en œuvre des plans et des mesures de gestion des risques, et la rémunération des membres de cette équipe tient compte d'une gestion des risques efficace. Pour chacun des risques d'entreprise, un membre de l'équipe de haute direction est responsable de la gouvernance et des mesures d'exécution et présente au conseil une évaluation approfondie chaque année.

En 2022, dans le cadre de notre engagement à améliorer continuellement le programme de GRE, nous avons défini et adopté des IRC pour des événements à risque déterminés qui pourraient nuire à notre capacité d'atteindre nos objectifs stratégiques. Ces IRC constituent un ensemble d'indicateurs appropriés qui fournissent des mesures quantifiables et une justification objective, ainsi que des tendances significatives, pour chaque risque d'entreprise. À compter de 2023, ces IRC serviront à orienter l'évaluation annuelle approfondie effectuée par le conseil.

Le registre des risques d'entreprise établit clairement les responsabilités du conseil, des comités et des membres de la haute direction responsables de la surveillance précise de chaque risque d'entreprise. Le tableau suivant présente une liste des risques d'entreprise qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur nos activités et indique le comité du conseil responsable de la surveillance de chacun de ces risques, qui font l'objet d'un suivi continu dans le cadre du programme et du cadre de GRE.

Risque d'entreprise	Conseil/comité du conseil responsable de la surveillance
Interruption des activités	SSDE
Réputation et relations	Conseil
Accès au capital à un coût concurrentiel	Audit/conseil
Stratégie de répartition du capital	Conseil
Cybersécurité	Audit
Changement climatique	SSDE
Risques politiques et réglementaires	Conseil
Stratégie et expansion	Conseil
Exécution de projets et coût en capital	Conseil
Recrutement de talents, fidélisation et planification de la relève	Ressources humaines

En outre, l'ensemble des projets et des occasions recommandés par la direction au conseil à des fins d'approbation comprennent des descriptions spécifiques des risques connexes. La description des risques associée à chaque projet fait partie de la décision du conseil d'approuver ou non les projets ou de donner suite ou non aux occasions.

Notre processus permet au conseil d'être pleinement informé de l'interrelation entre l'environnement commercial et les risques connexes et vise à faciliter et à stimuler la discussion portant sur nos principaux risques commerciaux.

Notre notice annuelle et notre rapport annuel comportent plus d'information sur les risques auxquels est exposée TC Énergie. La notice annuelle 2022 et le rapport annuel 2022 peuvent être consultés sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

Programmes de sécurité de l'information et de cybersécurité

TC Énergie applique une stratégie de cybersécurité complète qui est conforme aux normes réglementaires et sectorielles en matière de cybersécurité, y compris aux exigences de la Transportation Security Administration, de la Régie de l'énergie du Canada (la « Régie ») et de la North American Electric Reliability Corporation. Nous observons également les pratiques exemplaires en matière de cybersécurité présentées par le National Institute of Standards and Technology.

Notre programme de cybersécurité est géré par notre chef de la sécurité de l'information et comprend les éléments clés suivants :

Formation et politiques	<p>Tous les employés et entrepreneurs doivent suivre une formation obligatoire de sensibilisation à la cybersécurité chaque année. Cette formation porte sur le repérage et le signalement des incidents et des menaces liés à la cybersécurité, comme les courriels suspects. Le bureau de la cybersécurité promeut la sensibilisation en organisant des capsules de sécurité et des présentations périodiques dans l'ensemble de l'organisation.</p> <p>TC Énergie applique également une politique de cybersécurité visant à assurer l'utilisation sécuritaire, fiable et confidentielle de ses actifs numériques. Cette politique énonce les normes de cybersécurité et les régimes de déclaration qu'impose TC Énergie pour protéger ses actifs numériques.</p>
Surveillance	<p>TC Énergie surveille continuellement ses réseaux pour détecter les menaces pesant sur l'organisation et maintient des plans et des processus d'intervention d'urgence complets en cas d'atteinte à la sécurité de l'information.</p>
Évaluations externes/audits de sécurité	<p>TC Énergie retient les services de tiers pour qu'ils effectuent périodiquement des évaluations externes, des audits et des exercices de cybersécurité (par exemple, des tests d'intrusion et des exercices de piratage).</p>
Assurances	<p>TC Énergie souscrit une cyberassurance conventionnelle couvrant les atteintes à la confidentialité des données et des polices d'assurance couvrant les pertes matérielles ou l'endommagement des actifs découlant d'une atteinte à la sécurité de l'information.</p>
Gouvernance et gestion des risques	<p>Notre stratégie en matière de cybersécurité est examinée et actualisée régulièrement, et un rapport sur l'état de notre programme de cybersécurité est présenté chaque trimestre au comité d'audit, qui assure la surveillance des risques liés à la cybersécurité.</p> <p>Les gestionnaires supérieurs et le conseil reçoivent également des rapports sur la cybersécurité dans le cadre de notre système de gestion du risque d'entreprise.</p>

De plus, les membres du conseil assistent périodiquement à des séminaires de formation sur la cybersécurité. À la fin de 2021, tous les membres du conseil ont assisté à une présentation sur les nouveautés en matière de cybersécurité. Pour de plus amples renseignements sur les programmes de formation du conseil, voir la rubrique *Orientation et formation — Programme de formation des administrateurs de 2022* à la page 53.

TC Énergie n'a subi aucune atteinte à la sécurité de l'information au cours des trois dernières années.

Responsabilités des comités

Les divers comités du conseil participent également à la surveillance des risques dans leurs domaines respectifs afin d'assurer l'application d'un processus de gestion des risques rigoureux où chaque risque commercial clé fait l'objet d'une expertise, d'une attention et d'une diligence adéquates. Le tableau suivant présente les domaines de risque qui relèvent de chaque comité et des renseignements sur chaque domaine de risque. Les comités reçoivent régulièrement des comptes rendus de la direction sur ces domaines et rendent régulièrement compte au conseil de leurs activités de surveillance des risques. Outre ses domaines de risque particuliers, chaque comité se tient au courant de façon générale de la gestion des risques de TC Énergie et, au besoin, il inclut d'autres questions dans ses rapports au conseil.

Comité	Domaines de risque	Description
Audit	Risques financiers et liés à la cybersécurité	<p>Superviser le rôle de la direction dans le contrôle de la conformité aux politiques et aux procédures de gestion du risque financier et l'examen du caractère adéquat de notre gestion du risque financier.</p> <p>S'assurer que :</p> <ul style="list-style-type: none">• nos stratégies, nos politiques et nos limites relatives à la gestion du risque financier visent à garantir que nos risques et expositions connexes correspondent à nos objectifs commerciaux et à notre tolérance au risque,• les risques sont gérés ultimement en respectant les limites qui sont établies par le conseil, mises en œuvre par les gestionnaires supérieurs et contrôlées par nos groupes de gestion du risque et d'audit interne. <p>Approuver les états financiers intermédiaires et le rapport de gestion connexe.</p> <p>Surveiller les questions de cybersécurité et les risques que celles-ci posent pour TC Énergie.</p>
Gouvernance	Processus de gestion des risques d'entreprise et attribution des risques par la direction	<p>Surveiller le programme et le cadre de GRE et rencontrer la direction chaque année afin de s'assurer que le conseil et les comités exercent une surveillance appropriée conformément à leurs règles.</p> <p>Recommander au conseil, avec le comité (ou le membre de la haute direction) respectif responsable de risques d'entreprise particuliers, des améliorations à apporter au programme et aux politiques de gestion des risques.</p>
Santé, sécurité, durabilité et environnement	Risque opérationnel, risque lié à l'exécution de grands projets, sécurité du travail et des procédés, durabilité, sécurité du personnel, risques liés à l'environnement et au changement climatique	<p>Contrôler la conformité à nos politiques d'entreprise sur la santé, la sécurité, la durabilité et l'environnement au moyen de rapports réguliers de la direction, conformément au cadre de notre système de gestion de la SSDE intégré qui sert à saisir, à organiser et à consigner nos politiques, nos programmes et nos procédures connexes. Voir la page suivante pour de plus amples renseignements.</p> <p>Contrôler la gestion des risques liés à la santé, à la sécurité, à la durabilité et à l'environnement, y compris les risques liés au changement climatique.</p> <p>Le comité tient des séances périodiques, en dehors des réunions officielles du comité, avec des membres de l'équipe de gestionnaires supérieurs pour recevoir des comptes rendus sur l'état d'avancement et les coûts de certains grands projets de TC Énergie et les autres changements notables s'y rapportant.</p>
Ressources humaines	Risques liés aux ressources humaines et à la rémunération	<p>Surveiller les politiques et les pratiques en matière de rémunération afin de détecter et d'atténuer efficacement les risques liés à la rémunération et de dissuader le chef de la direction, les vice-présidents directeurs ou d'autres personnes de prendre des risques inappropriés ou excessifs et veiller à ce que nos politiques en matière de rémunération ne soient pas raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur TC Énergie.</p> <p>Voir la rubrique <i>Gouvernance relative à la rémunération</i> à partir de la page 70 pour de plus amples renseignements sur la façon dont nous gérons nos risques liés à la rémunération.</p>

Système de gestion des risques en matière de SSDE

Le comité santé, sécurité, durabilité et environnement (« SSDE ») du conseil supervise le risque opérationnel, le risque lié à l'exécution de grands projets, la sécurité du travail et des procédés, la durabilité, la sécurité du personnel et les risques liés à l'environnement et au changement climatique, et il surveille l'élaboration et la mise en œuvre de systèmes, de programmes et de politiques en matière de SSDE au moyen de rapports réguliers de la direction. Nous utilisons un système de gestion intégré qui définit le cadre de gestion de ces risques et qui nous permet de cerner, d'organiser, de documenter, de surveiller et d'améliorer nos politiques, programmes et procédures connexes.

Notre système de gestion, appelé TOMS, s'inspire des normes internationales, notamment la norme ISO 14001 sur les systèmes de gestion environnementale de l'Organisation internationale de normalisation (« ISO ») et la norme intitulée *Occupational Health and Safety Assessment Series* sur la santé et la sécurité au travail. Le système TOMS est aussi conforme aux normes sectorielles applicables et respecte les exigences réglementaires applicables. La Régie effectue des audits périodiques du système TOMS, dans le contexte de son application à nos actifs canadiens, et les leçons tirées de ces audits sont communiquées et appliquées à l'ensemble de notre système, le cas échéant. Le système TOMS couvre le cycle de vie de nos actifs et suit un cycle d'amélioration continue articulé en quatre domaines principaux :

- Planification – évaluation du risque et des règlements et fixation d'objectifs et de cibles, en parallèle avec la poursuite de l'objectif d'exploitation sans incident et la définition des rôles et des responsabilités,
- Mise en œuvre – élaboration et mise en œuvre de programmes, de procédures et de normes pour gérer le risque opérationnel,
- Vérification – rapports sur les incidents, enquêtes, activités d'assurance, y compris des audits internes et externes, et surveillance du rendement,
- Action – gestion et évaluation des cas de manquement et de non-conformité et des possibilités d'amélioration par la direction.

Le comité SSDE examine le rendement et la gestion du risque opérationnel. Il reçoit des comptes rendus et des rapports sur ce qui suit :

- la gouvernance générale en matière de SSDE,
- les mesures du rendement opérationnel et de l'entretien préventif,
- les programmes d'intégrité des actifs,
- les incidents graves liés à la sécurité du travail et des procédés,
- les mesures du rendement de la sécurité du travail et des procédés,
- notre programme de santé au travail et d'hygiène industrielle, qui englobe la santé physique et mentale et la sécurité psychologique,
- la préparation aux situations d'urgence, les interventions en cas d'incident et l'évaluation des incidents,
- les programmes environnementaux,
- la biodiversité et la remise en état des terres,
- l'évolution des lois et règlements applicables, notamment en ce qui concerne l'environnement, et la conformité à ces lois et règlements,
- la prévention, la réduction et la gestion des risques liés aux questions de SSDE, y compris les risques liés au changement climatique ou à l'interruption des activités, comme les pandémies, qui sont susceptibles d'avoir une incidence négative sur TC Énergie,
- les questions de durabilité, y compris les risques et les possibilités sur les plans social et environnemental et liés au changement climatique, ainsi que la communication volontaire au public d'information connexe, comme notre rapport sur la durabilité, notre plan d'action pour la réconciliation, notre fiche technique sur l'ESG et notre plan de réduction des émissions de GES.

Le comité SSDE assure également la surveillance des projets d'investissement importants ou complexes, y compris le suivi des critères de rendement prescrits. À compter de la fin de 2022, le comité a commencé à tenir des séances périodiques, en dehors des réunions officielles du comité, avec des membres de l'équipe de gestionnaires supérieurs pour recevoir des comptes rendus sur l'état d'avancement et les coûts de certains de ces projets d'investissement et les autres changements notables s'y rapportant.

Le comité SSDE reçoit aussi des comptes rendus sur des centres d'intérêts particuliers de l'examen de la gestion du risque opérationnel et du risque lié à la construction effectué par la direction ainsi que les résultats et les plans de mesures correctives émanant des services d'audit interne et externe.

En règle générale, le comité ou le président du comité effectue chaque année une visite d'un de nos actifs existants ou de nos projets en développement dans le cadre de sa responsabilité de contrôler et d'examiner nos pratiques en matière de SSDE. Tous les membres du conseil sont invités à participer aux visites de sites. En 2022, la majorité des membres du conseil y ont participé.

La sécurité de nos employés, de nos entrepreneurs et du public, l'intégrité de nos pipelines et notre infrastructure d'énergie et de solutions énergétiques sont une priorité absolue. Tous les actifs sont conçus, construits et exploités en tenant pleinement compte des questions de sécurité et d'intégrité, et leur mise en service n'a lieu que lorsque toutes les exigences réglementaires et internes nécessaires sont remplies.

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

Le conseil est responsable de la planification de la relève à l'échelon de la haute direction, notamment de l'élaboration du plan de relève du chef de la direction. La planification de la relève pour le poste de chef de la direction est un processus continu qui comprend une analyse du rendement, des compétences et de l'expérience de chaque candidat éventuel, une évaluation des attributs et des caractéristiques personnels que le conseil estime nécessaires pour le rôle et une évaluation des occasions de perfectionnement pour renforcer la relève de la haute direction.

Le chef de la direction prépare un aperçu des rôles des vice-présidents directeurs, en notant les compétences et l'expertise requises pour chaque poste et les points forts du dirigeant actuellement en poste. Il prépare aussi des plans de perfectionnement pour chaque membre de la haute direction et les présente au conseil. Le chef de la direction rencontre officiellement chaque membre de la haute direction au moins deux fois par an et plus souvent au besoin afin de discuter de sa progression par rapport à son plan de perfectionnement.

Le chef de la direction identifie d'éventuels candidats futurs pour les postes de vice-président directeur et soumet les candidatures au conseil à des fins de discussion des suggestions du comité des ressources humaines. Chaque candidat est évalué en fonction de ses compétences et de son expérience ainsi que des compétences nécessaires à la promotion au niveau de la haute direction. Des occasions de perfectionnement sont aussi identifiées afin que chaque candidat puisse bénéficier d'occasions éducatives, de perfectionnement, de formation et d'expérience de la gestion supplémentaires ou variées. Le conseil passe en revue chaque poste et l'évaluation du rendement ainsi que les compétences des successeurs éventuels au moins une fois par année et prend les décisions qui s'imposent.

ACCÈS À LA DIRECTION

Le conseil dispose d'un accès complet à la direction mais donne un préavis raisonnable afin d'éviter de perturber les activités et l'exploitation. Le président du conseil et les présidents des comités font également la liaison avec le chef de la direction et les membres de la haute direction concernés au besoin.

Le conseil encourage le chef de la direction et les membres de la haute direction à inviter des gestionnaires clés à assister aux réunions du conseil et des comités afin qu'ils puissent partager leur expertise sur des questions spécifiques. Cette approche permet au conseil de rencontrer des personnes qui ont le potentiel pour assumer plus tard des postes supérieurs, et à ces personnes, d'entrer en contact avec le conseil.

DIVERSITÉ AU SEIN DE LA DIRECTION

Notre vision en matière d'inclusion et de diversité

Chez TC Énergie, nous avons à cœur de constituer une main-d'œuvre inclusive et diversifiée. Nous nous employons activement à promouvoir une culture inclusive où tout un chacun est respecté et valorisé et a la possibilité de contribuer à la pleine mesure de son potentiel.

Notre intention stratégique

Nous sommes d'avis qu'une main-d'œuvre inclusive et diversifiée crée un avantage concurrentiel pour notre entreprise qui profite à TC Énergie et qui lui profitera dans l'avenir. L'inclusion et la diversité au travail favorisent l'émergence de solutions collaboratives, améliorent notre rendement et produisent de meilleurs résultats sur le plan commercial.

Notre fondement et notre approche

Notre équipe de haute direction, qui comprend notre chef de la direction, six vice-présidents directeurs et deux premiers vice-présidents, évalue chaque année les progrès réalisés par rapport à des objectifs précis en matière de talents, y compris des objectifs d'inclusion et de diversité à l'échelle de l'entreprise. En fonction de ces objectifs d'entreprise, notre conseil de direction sur l'inclusion et la diversité définit ses priorités au chapitre de l'inclusion et de la diversité et les mesures à prendre au sein des unités d'exploitation tout au long de l'année.

Notre équipe de haute direction travaille activement à l'évaluation et à la planification de la relève pour s'assurer que nous avons le bon niveau de diversité au sein de notre groupe de dirigeants et la capacité d'élaborer et de mettre en œuvre notre stratégie d'entreprise. Ce travail est réalisé en consultation avec le conseil pour veiller à ce que nous ayons un bassin de talents solides et durables pour l'avenir.

À l'appui de nos priorités en matière d'inclusion et de diversité, nous avons mis en place l'approche et les mesures qui suivent :

- une approche intégrée qui comprend la surveillance du conseil et de la haute direction,
- un conseil de direction sur l'inclusion et la diversité et un chef de la diversité parrainés par la haute direction,
- un conseil consultatif autochtone composé de dirigeants représentant les intérêts des Autochtones dans l'ensemble du Canada,
- des objectifs d'inclusion et de diversité mesurables précis évalués par rapport à des points de référence externes,
- des politiques d'entreprise et des programmes de conformité favorisant des normes uniformes dans l'ensemble de TC Énergie,
- des communications d'entreprise promouvant des priorités et des arguments en faveur de l'inclusion et de la diversité et mettant en valeur la diversité des voix au sein de nos équipes,
- des formations annuelles, y compris des formations obligatoires sur l'inclusion et les préjugés inconscients pour tous les employés et des formations obligatoires sur la sécurité psychologique pour tous les chefs d'équipe,
- un programme de défenseurs de l'inclusion et de la diversité regroupant des employés et soutenu par le conseil de direction sur l'inclusion et la diversité,
- des stratégies de perfectionnement des talents visant à attirer, à fidéliser et à former des bassins de talents plus diversifiés,
- des partenariats avec les collectivités et des dons et des investissements en faveur de la main-d'œuvre dans les collectivités en adéquation avec ces priorités.

Nos objectifs

L'équipe de haute direction a établi des objectifs de diversité précis quant au pourcentage de femmes et de personnes appartenant à une minorité visible devant être représentées à tous les échelons de la direction (ce qui inclut les directeurs et les employés occupant un poste de rang hiérarchique supérieur). Ces objectifs sont fondés sur la diversité de notre main-d'œuvre dans son ensemble, et nous croyons qu'ils auront des effets positifs sur notre vision globale en matière de diversité.

Nos objectifs sont les suivants :

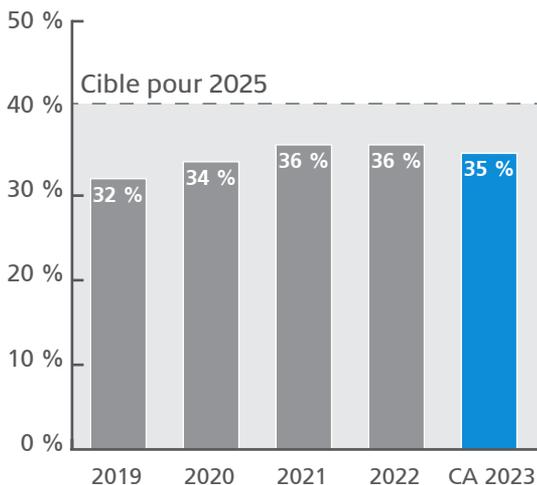
- atteindre un niveau de représentation féminine de 40 % dans l'ensemble des postes de direction dans nos établissements de Calgary, de Houston, de Charleston et de Mexico d'ici 2025,
- atteindre un niveau de représentation des minorités visibles de 17 % dans l'ensemble des postes de direction au sein de notre main-d'œuvre canadienne et américaine d'ici 2025,
- former tous les dirigeants et employés afin qu'ils soient en mesure de reconnaître et d'atténuer les préjugés inconscients et qu'ils sachent comment créer et maintenir un milieu de travail inclusif.

Bien que nous n'ayons pas fixé d'objectif précis pour d'autres groupes désignés aux termes de la LCSA, nous considérons que ces groupes font partie intégrante de notre vision globale de la diversité et continuent de renforcer notre culture d'inclusion. Dans le cadre des engagements prévus par notre plan d'action pour la réconciliation, nous avons mis sur pied un conseil consultatif autochtone chargé de prodiguer des conseils à notre équipe de haute direction et de promouvoir notre vision qui consiste à offrir un soutien constant aux groupes autochtones en communiquant avec rapidité et honnêteté, en atténuant les répercussions et en établissant des partenariats mutuellement profitables. Nous nous employons à recruter et à fidéliser davantage de talents autochtones, à renforcer les liens et les partenariats avec les groupes autochtones et à intensifier nos efforts d'embauche et de passation de contrats par des initiatives favorisant la participation des Autochtones et des activités liés à la chaîne d'approvisionnement.

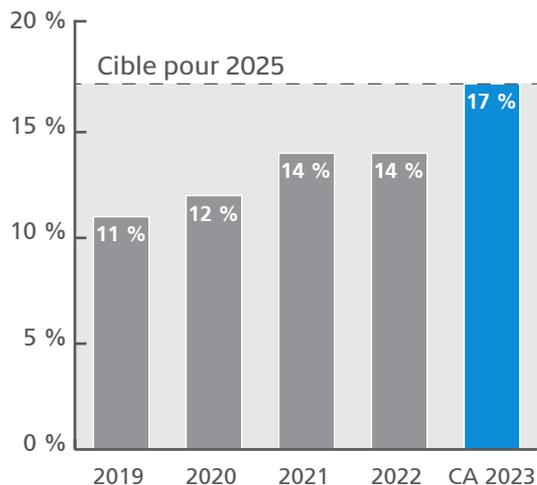
Nos résultats

Depuis l'établissement de nos objectifs en matière de direction d'entreprise en 2018, nous avons augmenté la représentation féminine dans les postes de direction dans nos établissements de Calgary, de Charleston, de Houston et de Mexico City, pour la faire passer de 32 % à 35 %. Nous avons augmenté la représentation des minorités visibles dans les postes de direction au sein de notre main-d'œuvre canadienne et américaine, pour la faire passer de 11 % à 17 %.

Femmes occupant des postes de direction dans nos établissements (Calgary, Charleston, Houston et Mexico)



Minorités visibles dans les postes de direction (Canada et États-Unis)



Renseignements exigés par la LSCA

La LSCA exige la présentation de renseignements relatifs à la diversité au sein de notre équipe de gestionnaires supérieurs, qui comprend le président du conseil et notre équipe de haute direction, pour quatre groupes désignés, à savoir les femmes, les personnes appartenant à une minorité visible, les Autochtones et les personnes handicapées.

Un des 10 membres (10 %) de notre équipe de gestionnaires supérieurs est une femme. Si nous excluons le président du conseil, un des neuf membres (11 %) de notre équipe de haute direction est une femme.

Parmi nos effectifs au Canada et aux États-Unis, 17 % des postes de direction sont occupés par des personnes appartenant à une minorité visible. À l'heure actuelle, un des 10 membres (10 %) de l'équipe de gestionnaires supérieurs se définit comme une personne appartenant à une minorité visible. Si nous excluons le président du conseil, un des neuf membres (11 %) de notre équipe de haute direction se définit comme une personne appartenant à une minorité visible.

Parmi nos effectifs au Canada et aux États-Unis, 3 % des postes de direction sont occupés par des personnes handicapées. À l'heure actuelle, un des 10 membres (10 %) de l'équipe de gestionnaires supérieurs se définit comme une personne handicapée. Si nous excluons le président du conseil, un des neuf membres (11 %) de notre équipe de haute direction se définit comme une personne handicapée.

Des Autochtones occupent 2 % des postes de direction au sein de nos effectifs au Canada. À l'heure actuelle, aucun des 10 membres (0 %) de l'équipe de gestionnaires supérieurs ne se définit comme un Autochtone.

Les exigences quant aux données à déclarer à l'égard des groupes désignés varient selon les régions géographiques dans lesquelles TC Énergie exerce ses activités, en fonction des définitions prescrites et des lois applicables dans ces territoires. Puisque la déclaration est volontaire pour les personnes appartenant à une minorité visible, les personnes handicapées et les Autochtones, la représentation de ces groupes pourrait être sous-estimée.

À la date de la présente circulaire, plus de 99 % de nos employés ont terminé la formation de sensibilisation à l'inclusion et aux préjugés inconscients, et nous sommes déterminés à continuer d'élargir la formation dans ce domaine.

Orientation et formation

Les nouveaux administrateurs participent à un programme d'orientation qui comprend des séances sur la stratégie de l'entreprise, nos principales questions commerciales et de l'information historique et financière à propos de TC Énergie. Ils ont aussi habituellement l'occasion de visiter nos installations et le site de nos projets et de rencontrer le chef de la direction, les vice-présidents directeurs et les autres administrateurs.

Nous adaptons les séances à chaque administrateur en fonction de ses besoins individuels et de ses domaines particuliers d'intérêt. Par ailleurs, les nouveaux administrateurs rencontrent individuellement le chef de la direction et chaque vice-président directeur, qui leur présentent un aperçu de nos différents domaines d'activité et d'exploitation et avec lequel ils discutent de leurs principaux domaines d'intérêt. Des séances d'information sont également tenues à l'intention des nouveaux membres des comités du conseil.

Les administrateurs reçoivent un manuel de référence qui contient :

- des renseignements au sujet de leurs fonctions et obligations à titre de membre du conseil,
- des renseignements au sujet de notre entreprise et de nos activités,
- des exemplaires des règles du conseil et des comités,
- des exemplaires des documents d'information publics déposés récemment,
- des documents provenant des réunions récentes du conseil,
- un exemplaire du plan stratégique pour l'année en cours.

Le comité de la gouvernance passe en revue le programme d'orientation et le manuel de référence chaque année afin que ceux-ci continuent de répondre à nos besoins et à ceux des nouveaux administrateurs.

Le comité élabore également le programme de formation continue chaque année en fonction des questions actuelles et émergentes, de nos objectifs d'entreprise et des suggestions des administrateurs. Notre programme de formation de 2022 comprenait quatre séances de réflexion approfondie portant sur les marchés mondiaux du pétrole brut, les facteurs fondamentaux du secteur du gaz naturel, les facteurs fondamentaux du secteur de l'électricité et les scénarios de transition vers des énergies à faibles émissions de carbone.

La formation continue aide à renforcer la connaissance et la compréhension qu'ont les administrateurs de l'entreprise, du secteur d'activité, de la gouvernance et d'autres questions. Des cadres supérieurs et des experts externes font des présentations au conseil et à ses comités de temps à autre sur divers sujets liés à l'entreprise, notamment aux modifications des exigences imposées par la loi, les règlements et le secteur. La formation continue est également offerte de façon informelle, et des articles et publications dignes d'intérêt sont transmis à nos administrateurs.

Nous suggérons des séminaires et des programmes de formation à l'intention de nos administrateurs qui peuvent être pertinents et payons les frais d'inscription et de déplacement, s'il y a lieu. Nous offrons aussi de payer les droits annuels pour l'appartenance à des organisations appropriées qui offrent des possibilités de publication et d'études pertinentes à nos administrateurs.

PROGRAMME DE FORMATION DES ADMINISTRATEURS DE 2022

Date	Sujet	Présenté/animé par	Participants
12 janvier	Marché dynamique de l'énergie	National Association of Corporate Directors	Cheryl F. Campbell
19 janvier	Pleins feux sur la gouvernance	National Association of Corporate Directors	Cheryl F. Campbell
26 janvier	Activisme des actionnaires	Board Ready Women	Michael R. Culbert Susan C. Jones
28 janvier	Priorités stratégiques et avenir énergétique	Régie de l'énergie du Canada Business Council of Alberta	Michael R. Culbert
14 février	L'hémorragie de capital du Canada ne peut pas continuer	Stéfane Marion, économiste en chef, Banque Nationale Business Council of Alberta	Michael R. Culbert
28 février	Gestion des émissions de méthane	Conseil de l'énergie	Michael R. Culbert
1 ^{er} mars	Examen du budget 2022 de l'Alberta	Travis Toews, ministre des Finances Business Council of Alberta	Michael R. Culbert
4 mars	Le rôle du conseil pendant l'invasion de l'Ukraine par la Russie	National Association of Corporate Directors	Mary Pat Salomone
10 mars	Transition vers la carboneutralité	Institut des administrateurs de sociétés	Susan C. Jones
16 mars	Pratiques de rémunération du conseil	National Association of Corporate Directors	Susan C. Jones
6 avril	Transformation numérique	Institut des administrateurs de sociétés	Susan C. Jones
16 mai	Culture au sein du conseil	Board Ready Women	Michael R. Culbert
17 mai	Analyse approfondie des procurations	Hugessen Consulting	Michael R. Culbert
31 mai	Produits de base mondiaux et facteurs économiques fondamentaux	Helima Croft et Tom Porcelli, RBC Marchés des Capitaux	Tous les administrateurs (sauf Thierry Vandal et Una Power)
1 ^{er} juin	Répercussions du conflit entre la Russie et l'Ukraine sur la cybersécurité et la chaîne d'approvisionnement	National Association of Corporate Directors	Cheryl F. Campbell
7 juin	Politique énergétique en Amérique du Nord dans le contexte de la sécurité énergétique	Robert Johnson, Énergie et climat, Eurasia Group	Tous les administrateurs
	Perspectives sur les questions ESG et les défis stratégiques dans l'industrie minière	Paul Knight, Division des métaux et des mines, Barclays	Tous les administrateurs
8 juillet	Séance d'information sur le Mexique	TC Énergie	Tous les administrateurs (sauf Susan C. Jones, Mary Pat Salomone, Indira Samarasekera, Siim A. Vanaselja et Dheeraj "D" Verma)
21 juillet	Gestion du risque	Women Corporate Directors Foundation	Mary Pat Salomone
12 octobre	Sécurité par opposition au climat	PETRONAS / University of Calgary	Michael R. Culbert
19 octobre	Vérification active des contrôles des risques critiques par une direction avisée (consciente des risques) en dehors des visites d'observation	Andrew Hopkins	Tous les administrateurs (sauf William D. Johnson, David MacNaughton, Indira Samarasekera, Siim A. Vanaselja et Thierry Vandal)
27 octobre	Mise à jour économique et questions liées au comité d'audit	National Association of Corporate Directors et KPMG	Cheryl F. Campbell
1 ^{er} novembre	Perspectives de rémunération de la haute direction en 2023	Hugessen Consulting	Michael R. Culbert
8 novembre	Résultats des élections de mi-mandat aux États-Unis – répercussions sur TC Énergie	Christopher Putala, Putala Strategies Matt Rhoades, CGCN Group	Tous les administrateurs
11 novembre	Éthique	UNC School of Law	William D. Johnson
6 décembre	Suivre l'argent : comprendre les flux de capitaux	Série de webinaires de l'ISF	Michael R. Culbert
14 et 15 décembre	Enjeux de 2023 : perspectives défensives pour les marchés financiers et perspectives énergétiques	Banque Scotia	Michael R. Culbert

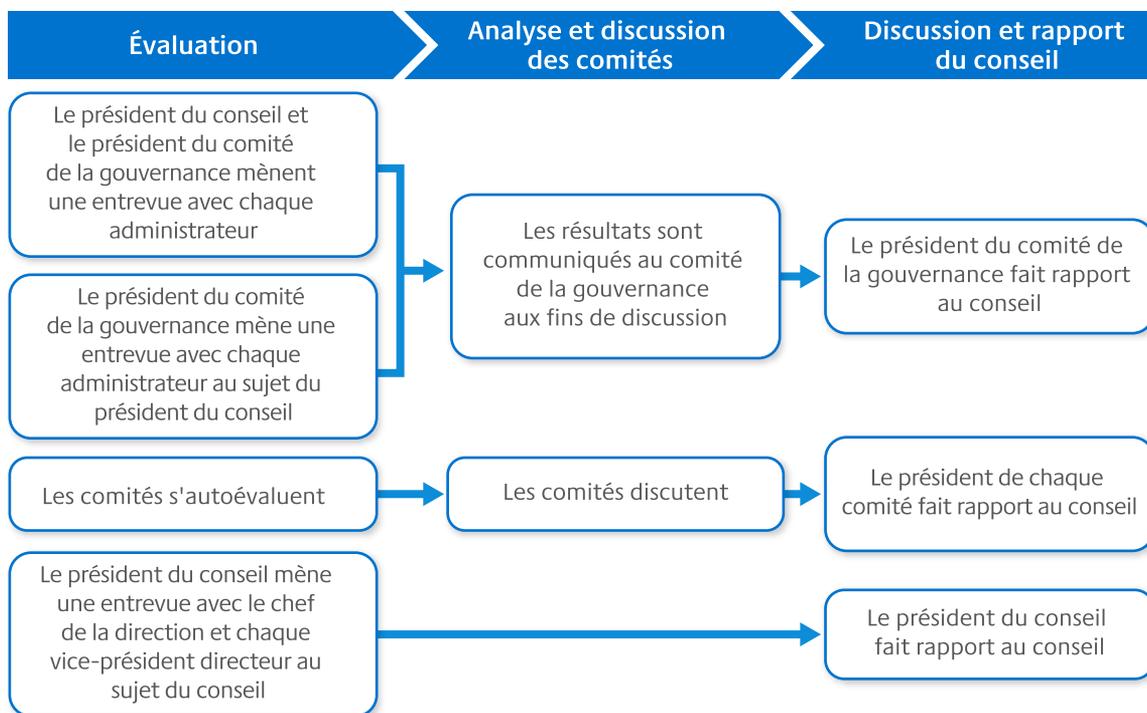
Efficacité du conseil et évaluation des administrateurs

Le comité de la gouvernance supervise l'évaluation du rendement du conseil, du président du conseil, des comités du conseil et de chacun des administrateurs chaque année et communique les résultats au conseil.

Dans le cadre du processus d'évaluation, le président du conseil et le président du comité de la gouvernance rencontrent chaque administrateur séparément aux fins de son évaluation individuelle. L'évaluation individuelle de chaque administrateur comporte également une discussion au sujet des attentes à l'égard des administrateurs siégeant à notre conseil et une rétroaction précise donnée à chaque administrateur sur son rendement en tant que membre du conseil.

Les entrevues comprennent des questions sur l'efficacité, la communication et le rendement personnel et individuel des pairs et la sollicitation de commentaires des administrateurs sur les domaines qui pourraient être améliorés. Elles comportent des questions ouvertes, de façon à encourager la discussion et à obtenir des commentaires précis sur des sujets comme le risque, la stratégie et la gouvernance.

Le comité de la gouvernance estime que le processus d'entrevue est la façon la plus efficace pour que les administrateurs donnent une rétroaction qui peut ensuite être examinée par l'ensemble du conseil. Le comité surveille aussi les faits nouveaux en matière de gouvernance du conseil et l'évolution des meilleures pratiques en matière de gouvernance.



En 2022, le processus d'évaluation a indiqué que le président du conseil, les administrateurs et tous les comités fonctionnent efficacement et remplissent les mandats énoncés dans les règles du conseil et des comités.

COMPÉTENCES FINANCIÈRES

Le conseil a déterminé que tous les membres du comité d'audit possédaient des *compétences financières*, ce qui signifie que chaque membre est capable de lire et de comprendre un jeu d'états financiers généralement comparable au nôtre pour ce qui est de la portée et du niveau de complexité quant aux questions comptables. Vous pouvez trouver plus de renseignements sur leur formation et leur expérience financière dans les profils des administrateurs à partir de la page 20, dans le rapport du comité d'audit à la page 66 et dans la notice annuelle qui est disponible sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

RENOUVELLEMENT DU CONSEIL

Le comité de la gouvernance évalue périodiquement l'ensemble des compétences de chaque administrateur et les passe en revue par rapport au calendrier de départ à la retraite de l'administrateur, à son âge et à la composition de chaque comité du conseil. L'examen prend aussi en compte les avantages du maintien d'une diversité raisonnable d'antécédents ainsi que le caractère et les qualités comportementales.

Le comité de la gouvernance, bénéficiant des suggestions du président du conseil et du chef de la direction, est responsable de l'identification d'éventuels administrateurs convenables et sonde tout le conseil au sujet de candidats éventuels. À l'occasion, le comité fait appel à un spécialiste du recrutement tiers afin de repérer d'éventuels candidats aux postes d'administrateur. Le comité est chargé d'évaluer ces personnes et de proposer les meilleures en vue de leur mise en candidature. Une banque de candidats compétents aux postes d'administrateur est maintenue à jour par le comité.

Le comité recherche une combinaison de compétences et d'expériences requises pour la supervision de notre entreprise et de nos affaires. Bien que les candidats aux postes d'administrateur soient sélectionnés en fonction de leurs antécédents et de leur capacité d'apporter une contribution aux réunions du conseil et des comités, le conseil prend aussi précisément en considération des facteurs de diversité. Le conseil prend en considération des caractéristiques personnelles telles que le genre, l'origine ethnique, le lieu de résidence et d'autres particularités lorsqu'il examine la diversité. Des renseignements au sujet de la diversité au sein du conseil sont présentés à la rubrique *Gouvernance - Caractéristiques du conseil - Diversité au sein du conseil* aux pages 35 et 36.

Les personnes qui sont mises en candidature pour la première fois doivent avoir de l'expérience dans des secteurs d'activités semblables aux nôtres ou de l'expérience dans la gestion commerciale générale ou au sein de sociétés ou d'organismes dont la taille et l'ampleur sont semblables aux nôtres. Elles doivent aussi manifester la volonté de siéger au conseil et être en mesure de consacrer le temps nécessaire à leurs fonctions et à leurs responsabilités.

Le comité recommande d'éventuels candidats en fonction de leurs qualifications et de leur indépendance et de la façon dont ces qualités équilibrent l'ensemble de compétences du conseil actuel, la structure et la composition des comités et le calendrier de départ à la retraite des administrateurs. Cette évaluation aide le conseil à déterminer la meilleure combinaison de compétences et d'expérience pour guider notre exploitation de l'entreprise et notre stratégie à long terme.

Le comité s'assure que le conseil recherche une expertise dans les domaines suivants :

Domaine d'expertise	Définition
Comptabilité/audit	Expertise en matière d'états financiers et de rapports financiers et compréhension des principales méthodes comptables et des questions relatives à l'audit interne et externe.
Marchés financiers/fusions et acquisitions	Expertise dans les marchés des titres d'emprunt et de capitaux propres, les services bancaires et les relations avec les investisseurs. Expertise à l'égard des fusions et acquisitions complexes.
Chef de la direction	Chef de la direction d'une grande société ouverte ou d'un grand organisme complexe.
Électricité et chaîne de valeur de l'électrification	Expertise dans le domaine de la production, du transport et de la distribution d'électricité, y compris la production nucléaire, hydroélectrique, éolienne, solaire et alimentée au gaz naturel; les nouvelles technologies de production et de stockage d'électricité; et le secteur des services publics d'électricité et les marchés de l'électricité en Amérique du Nord.
Énergie, pipelines et secteur intermédiaire	Expertise dans les infrastructures énergétiques intermédiaires, y compris les pipelines de liquides et de gaz naturel, le stockage de gaz naturel, le GNL et les marchés du pétrole brut et du gaz naturel en amont.
Gestion des risques d'entreprise	Expertise dans les cadres, les systèmes, les processus et les outils de gestion des risques d'entreprise servant à identifier, à évaluer et à gérer les risques d'entreprise et les occasions, y compris la cybersécurité et la surveillance des autres risques liés à la technologie.
Gouvernance	Compréhension approfondie des pratiques exemplaires en matière de gouvernance.
Gouvernement, réglementation et relations avec les parties intéressées	Sens aigu des politiques publiques et gouvernementales, y compris les contextes juridiques et réglementaires en Amérique du Nord. Expérience dans la gestion et la mobilisation des parties intéressées.
Ressources humaines et rémunération	Compréhension approfondie de la planification de la relève, de la gestion des talents, du développement organisationnel et des programmes de rémunération, y compris de l'expérience dans la mise en œuvre d'initiatives en matière d'inclusion et de diversité.
Grands projets	Expertise dans la gestion de grands projets complexes.
Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement	Expertise dans l'exploitation d'actifs de manière rentable, fiable et efficiente dans une optique d'amélioration continue, y compris dans l'évaluation et la gestion des obligations de conformité en matière de santé, de sécurité et d'environnement. Expérience dans la supervision de la durabilité des activités.
Stratégie et direction de la croissance	Expertise en matière d'orientation et de réflexion stratégiques, d'incitation à l'innovation et de conceptualisation des risques stratégiques, y compris la capacité d'évaluer les nouvelles technologies et le potentiel d'innovation connexe.

ANALYSE DES COMPÉTENCES

Bien que tous nos administrateurs possèdent un vaste éventail de compétences et d'expériences, le comité de la gouvernance a déterminé qu'il est plus efficace de mettre l'accent sur les principaux domaines d'expertise de chaque administrateur pour évaluer les candidats aux postes d'administrateur et pour s'assurer que notre conseil dispose d'une base de connaissances approfondies dans chacun des principaux domaines d'expertise.

À la suite d'un examen de la composition actuelle et projetée du conseil, et à la lumière des entrevues menées par un spécialiste du recrutement tiers indépendant, nous avons déterminé que chacun de nos administrateurs possède une expertise dans le domaine de la gouvernance et dans le domaine de la stratégie et de la direction de la croissance. Outre ces deux domaines, le graphique à la page suivante indique les cinq ou six autres principaux domaines d'expertise de chacun des candidats aux postes d'administrateur et des administrateurs actuels.

Le comité de la gouvernance tient compte de ces facteurs et d'autres facteurs au moment de discuter du renouvellement du conseil.

Comptabilité/ audit



Cheryl F. Campbell
Michael R. Culbert
William D. Johnson
Susan C. Jones
John E. Lowe

François L. Poirier
Una Power
Siim Vanaselja
Thierry Vandal

Gestion des risques d'entreprise



Cheryl F. Campbell
John E. Lowe
David MacNaughton
François L. Poirier

Una Power
Mary Pat Salomone
Indira Samarasekera
Siim Vanaselja

Marchés financiers/ fusions et acquisitions



Michael R. Culbert
Susan C. Jones
John E. Lowe
David MacNaughton
François L. Poirier

Una Power
Siim Vanaselja
Dheeraj "D" Verma

Gouvernement, réglementation et relations avec les parties intéressées



Cheryl F. Campbell
Michael R. Culbert
William D. Johnson
Susan C. Jones
John E. Lowe

David MacNaughton
Mary Pat Salomone
Indira Samarasekera
Siim Vanaselja

Chef de la direction



Michael R. Culbert
William D. Johnson
Susan C. Jones
François L. Poirier

Indira Samarasekera
Thierry Vandal
Dheeraj "D" Verma

Ressources humaines et rémunération



William D. Johnson
Susan C. Jones
David MacNaughton
Una Power
Mary Pat Salomone

Indira Samarasekera
Siim Vanaselja
Thierry Vandal
Dheeraj "D" Verma

Électricité et chaîne de valeur de l'électrification



William D. Johnson
David MacNaughton
François L. Poirier

Mary Pat Salomone
Thierry Vandal
Dheeraj "D" Verma

Grands projets



Cheryl F. Campbell
Mary Pat Salomone

Siim Vanaselja
Thierry Vandal

Énergie, pipelines et secteur intermédiaire



Cheryl F. Campbell
Michael R. Culbert
John E. Lowe
François L. Poirier

Una Power
Thierry Vandal
Dheeraj "D" Verma

Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement



Cheryl F. Campbell
Michael R. Culbert
William D. Johnson
Susan C. Jones
John E. Lowe

Una Power
Mary Pat Salomone
Indira Samarasekera
Dheeraj "D" Verma

Gouvernance



Tous les administrateurs et les candidats aux postes
d'administrateurs

Stratégie et direction de la croissance



Tous les administrateurs et les candidats aux postes
d'administrateurs

Légende :

● Administrateur possédant l'expertise

● Administrateur possédant l'expertise et quittant le conseil
dans les trois prochaines années

ANNÉES DE DÉPART À LA RETRAITE PRÉVUES

Le tableau suivant présente l'année de départ à la retraite prévue de chacun des administrateurs non membres de la direction actuels.

Année où les administrateurs sont censés prendre leur retraite	
2025	David MacNaughton, Indira Samarasekera
2027	William D. Johnson
2028	Mary Pat Salomone
2029	Siim A. Vanaselja
2030	Michael R. Culbert, John E. Lowe
2032	Thierry Vandal
2033	Cheryl F. Campbell
2034	Una Power
2035	Susan C. Jones
2037	Dheeraj "D" Verma

MANDAT DES ADMINISTRATEURS

Aux termes des lignes directrices relatives à la gouvernance de TC Énergie, lorsqu'un administrateur atteint l'âge de 73 ans ou a siégé au conseil pendant plus de 15 ans, selon la première éventualité à survenir, il ne se représente pas à l'élection à la prochaine assemblée annuelle. Malgré la limite d'âge, un administrateur pourra siéger au conseil pendant au moins cinq ans afin d'assurer un haut niveau de continuité au sein du conseil et de permettre aux administrateurs nouvellement intégrés de siéger pendant une période suffisante pour contribuer de façon significative au conseil. Le conseil peut, sur recommandation du comité de la gouvernance, décider de façon discrétionnaire de permettre à un administrateur ou à un candidat au poste d'administrateur de se présenter à l'élection même s'il a atteint l'âge de départ à la retraite ou la limite de la durée du mandat, si une telle décision est dans l'intérêt véritable de la société.

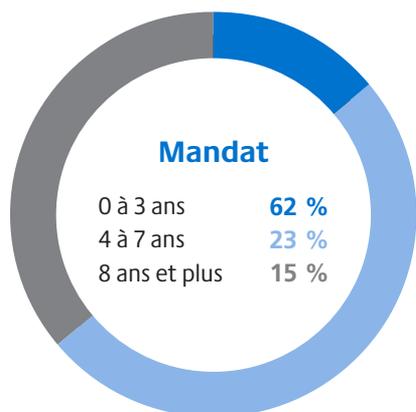
Le comité de la gouvernance continue d'examiner des facteurs comme les changements dans l'occupation principale, les absences répétées aux réunions, un rendement médiocre, les situations d'appartenance commune à d'autres conseils et d'autres circonstances pertinentes qui peuvent déclencher la démission ou le départ à la retraite d'un administrateur.

Le conseil a été renouvelé en grande partie au cours des dernières années; en effet, trois nouveaux administrateurs non membres de la direction s'y sont joints en 2020, un nouvel administrateur non membre de la direction s'y est joint en 2021 et deux nouveaux administrateurs non membres de la direction s'y sont joints en 2022.

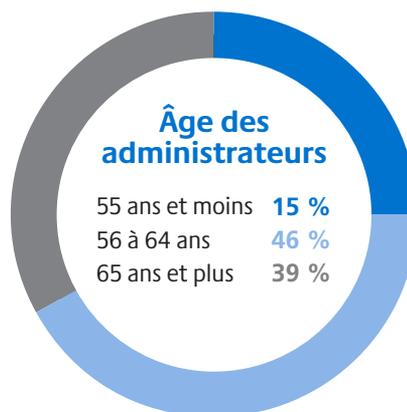
Les graphiques ci-après illustrent la composition de notre conseil selon les années de service à la date de la présente circulaire et après l'assemblée annuelle dans l'hypothèse où tous les administrateurs mis en candidature sont élus.

Puisqu'il n'y a pas de nouveau candidat à un poste d'administrateur ni d'administrateur sortant cette année, si tous les administrateurs sont élus à l'assemblée, le conseil aura après l'assemblée la même composition que celle qu'il a actuellement, et les graphiques demeureront identiques.

La ligne sous le graphique du mandat indique la durée la plus courte et la plus longue ainsi que la durée moyenne des mandats des administrateurs. La ligne sous le graphique de l'âge des administrateurs indique les tranches d'âge et l'âge moyen des administrateurs.



<1 an moyenne de 4 ans 10 ans



45 ans moyenne de 62 ans 74 ans

DIALOGUE

Nous croyons qu'il est important de nouer le dialogue avec nos parties intéressées.

TC Énergie a mis en place un ensemble complet de programmes, de politiques et de lignes directrices sous la supervision de la haute direction afin d'entretenir un dialogue régulier avec les actionnaires, les groupes autochtones et les autres parties intéressées, notamment les propriétaires fonciers, les collectivités, les employés et les actionnaires. TC Énergie participe à un processus politique ouvert et transparent et appuie les politiques publiques qui préconisent le développement sécuritaire et écoresponsable d'infrastructures énergétiques en Amérique du Nord.

Les membres de notre conseil sont en contact avec des organisations en matière de gouvernance et des groupes de défense des actionnaires afin de discuter des meilleures pratiques émergentes et de commenter la façon dont nous maintenons nos normes élevées en matière de gouvernance.

Voici certains des moyens que nous employons pour entretenir un dialogue avec nos actionnaires :

- Notre assemblée annuelle offre aux actionnaires l'occasion d'être informés sur l'évolution de notre entreprise.
- Nous publions des communiqués pour annoncer les faits nouveaux importants concernant la société et nos résultats financiers trimestriels.
- Notre chef de la direction et nos vice-présidents directeurs tiennent des téléconférences et des webémissions portant sur nos résultats financiers et nos résultats d'exploitation trimestriels ainsi que sur les importants faits nouveaux concernant la société.
- Notre chef de la direction et nos vice-présidents directeurs tiennent une journée annuelle des investisseurs pour discuter de notre stratégie, des faits nouveaux et des perspectives commerciales à long terme.
- Nos téléconférences et notre journée annuelle des investisseurs sont diffusées sur le Web et sont accessibles aux analystes, aux actionnaires, aux médias et au grand public sur notre site Web.
- Notre chef de la direction, nos vice-présidents directeurs et nos cadres supérieurs participent à des conférences à l'intention des investisseurs et des intervenants du secteur, à des conférences téléphoniques sur les résultats financiers trimestriels et à une journée annuelle des investisseurs. La société tient également des rencontres individuelles avec les investisseurs dans le cadre de notre programme de dialogue régulier avec les actionnaires.
- Notre service des relations avec les investisseurs est disponible en personne ou par téléphone pour répondre aux questions et aux préoccupations des actionnaires, y compris les questions ESG, et pour fournir de l'information publique sur TC Énergie en temps opportun selon les besoins.
- Nous communiquons de façon proactive avec les actionnaires pour leur faire part des progrès de la société en matière d'ESG et nous maintenons le dialogue avec les agences d'évaluation spécialisées dans les questions ESG.

En 2022, la direction de TC Énergie a échangé avec les porteurs de plus de 50 % de nos actions ordinaires en circulation, et le chef de la direction, le chef des finances et d'autres membres de la direction ont participé à quelque 250 réunions, dont 40 séances de consultation sur des questions ESG avec les actionnaires, y compris une séance entre le chef de la direction et le chef de la durabilité et des investisseurs de la coalition Climate Action 100+. En réponse à un dialogue constructif et positif avec les actionnaires, y compris le Régime de retraite de Postes Canada et Æquo Services d'engagement actionnarial, nous communiquerons davantage d'information au sujet des émissions de méthane et du lobbying sur le changement climatique.

TC Énergie a également tenu son premier forum ESG en 2022 pour informer les parties intéressées sur les progrès réalisés par rapport à ses principaux objectifs ESG. Le prochain forum ESG est prévu pour juin 2023.

Des communiqués, de l'information sur la société, des foires aux questions, des rapports sur les questions ESG et des renseignements sur les événements et les présentations passés et à venir peuvent être consultés sur notre site Web (www.tcenergie.com).

Notre service des relations avec les investisseurs est ouvert à toute occasion de dialogue avec nos actionnaires, les investisseurs éventuels et les autres parties intéressées. Vous pouvez communiquer avec notre service des relations avec les investisseurs directement par téléphone, par courriel ou par la poste à l'adresse suivante :

Relations avec les investisseurs
Corporation TC Énergie
450 - 1 Street S.W.
Calgary (Alberta)
T2P 5H1 Canada
investor_relations@tcenergy.com
1-800-361-6522

COMMUNICATION AVEC LE CONSEIL

Le dialogue avec les actionnaires nous permet de connaître directement l'opinion des actionnaires et des autres importantes parties intéressées sur n'importe quelle question ou préoccupation.

Les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil directement en écrivant à l'adresse suivante :

Président du conseil d'administration
a/s de la secrétaire
Corporation TC Énergie
450 - 1 Street S.W.
Calgary (Alberta)
T2P 5H1 Canada

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

Aux termes de la loi canadienne, les propositions d'actionnaires ne peuvent être prises en considération pour l'assemblée annuelle des actionnaires ordinaires que si elles sont soumises au plus tard à une date précise.

À la suite de modifications apportées à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, depuis le 31 août 2022, les propositions d'actionnaires doivent être soumises à la société entre 90 et 150 jours avant la date anniversaire de l'assemblée annuelle précédente. Ainsi, notre secrétaire doit recevoir les propositions d'actionnaires entre le **lundi 4 décembre 2023** et le **vendredi 2 février 2024** afin que celles-ci puissent être incluses dans la circulaire relative à l'assemblée annuelle 2024 des actionnaires ordinaires.

RÈGLEMENT SUR LES PRÉAVIS

Les actionnaires qui souhaitent proposer un candidat au conseil d'administration à l'assemblée annuelle 2023 des actionnaires ordinaires autrement qu'au moyen d'une proposition d'actionnaire doivent :

- en aviser la secrétaire par écrit et
- fournir les renseignements requis par notre règlement administratif numéro 1, qui peut être consulté sur notre site Web (www.tcenergie.com) ou sur SEDAR (www.sedar.com).

Un avis de mise en candidature doit parvenir à notre secrétaire avant **17 h (HAR) le jeudi 23 mars 2023** pour être considéré comme valide et pour qu'une personne soit incluse dans notre liste des candidats aux postes d'administrateur pour l'assemblée annuelle 2023 des actionnaires ordinaires.

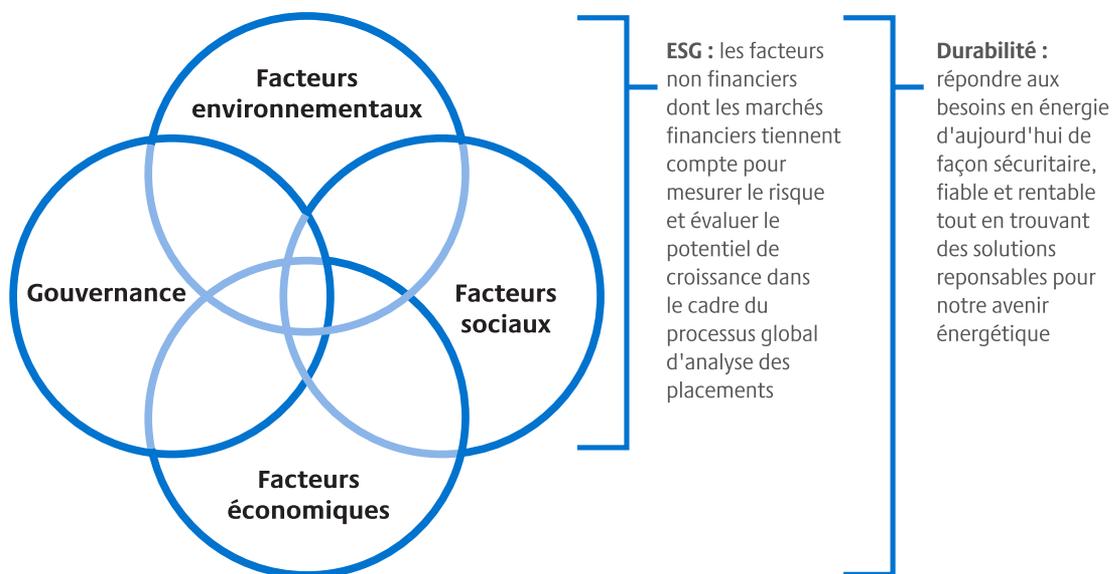
Le tableau suivant indique les délais de préavis à respecter pour les mises en candidature d'administrateurs aux assemblées annuelles et extraordinaires :

Type d'assemblée	Moment de l'annonce	Délai de préavis
Assemblée annuelle aux fins de l'élection d'administrateurs (suivant la procédure de notification et d'accès)	Annonce publique plus de 50 jours avant l'assemblée	Au moins 40 jours avant l'assemblée
	Annonce publique 50 jours ou moins avant l'assemblée	Au moins 10 jours après la première annonce publique de l'assemblée
Assemblée extraordinaire aux fins de l'élection d'administrateurs (suivant la procédure de notification et d'accès)	Annonce publique plus de 50 jours avant l'assemblée	Au moins 40 jours avant l'assemblée
	Annonce publique 50 jours ou moins avant l'assemblée	Au moins 15 jours après la première annonce publique de l'assemblée

Durabilité et questions environnementales, sociales et de gouvernance

La structure de gouvernance de TC Énergie dresse un cadre pour la reddition de comptes, la gestion et l'atténuation des risques et les occasions qui s'offrent à la société, notamment en ce qui a trait à la durabilité et aux questions ESG. Le conseil surveille nos pratiques relatives à la durabilité et aux questions ESG, les principales responsabilités à ce chapitre étant assumées par les comités du conseil. Outre les activités décrites ci-après, le cadre de gouvernance de la durabilité intègre un rôle de chef de la durabilité et un comité santé, sécurité, durabilité et environnement composé de membres de la direction.

Chez TC Énergie, la durabilité englobe les facteurs ESG et la santé financière de l'organisation et consiste à répondre aux besoins en énergie d'aujourd'hui de façon sécuritaire, fiable et rentable tout en trouvant des solutions responsables pour notre avenir énergétique.



PRIORITÉ ACCORDÉE AU RENDEMENT ET À LA TRANSPARENCE

TC Énergie continue de répondre à la demande croissante d'énergie propre et abordable en axant ses efforts sur la protection de la planète, l'autonomisation des populations et la prospérité commune. Nous améliorons constamment notre approche à l'égard de la durabilité et des questions ESG. Définis en 2020, les 10 engagements clairs en matière de durabilité qui suivent reflètent les sujets dont nous connaissons l'importance cruciale pour nos parties intéressées et s'inscrivent dans les Objectifs de développement durable des Nations Unies (les « ODD de l'ONU »).



1. Adopter la transition énergétique - Contribuer aux efforts mondiaux visant à réduire les changements climatiques.



6. Intégrer la durabilité - Intégrer davantage la durabilité à notre stratégie, aux décisions de gestion, ainsi qu'au suivi et à l'évaluation de notre rendement.



2. Laisser l'environnement tel que nous l'avons trouvé - Laisser l'environnement dans lequel nous travaillons dans le même état, ou en meilleur état, que celui où nous l'avons trouvé, y compris sur le plan de la biodiversité et de la capacité d'utilisation des sols.



7. Renforcer les relations - Devenir un partenaire de choix pour les groupes autochtones.



3. Réalité de l'objectif zéro - Tenir notre engagement en matière de sécurité *Réalité de l'objectif zéro*.



8. Mettre l'accent sur les relations avec les propriétaires fonciers - Maintenir des partenariats mutuellement profitables avec nos propriétaires fonciers.



4. Renforcer la résilience des collectivités - Renforcer la résilience des collectivités locales, des groupes autochtones et des employés, y compris pendant la reprise et après la pandémie de COVID-19.



9. Favoriser l'inclusion et la diversité - Intégrer une culture d'inclusion dans l'ensemble de l'organisation et veiller à ce que la diversité des employés soit représentative des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.



5. Améliorer la durabilité du secteur de l'énergie grâce à la technologie - Améliorer la durabilité dans le secteur de l'énergie en investissant dans la recherche et le développement et dans l'innovation.



10. Privilégier la santé mentale - Démontrer, par les actes et les paroles, l'importance de la santé mentale et de la sécurité psychologique.

Le succès de notre stratégie de durabilité repose sur les capacités et l'expertise de notre main-d'œuvre, les efforts que nous déployons pour intégrer la technologie et encourager l'innovation et notre approche en matière de durabilité. À cette fin, nous avons fixé des cibles pour chacun de nos engagements en matière de durabilité en 2021. En 2022, nous avons ajouté cinq nouvelles cibles pour tenir compte des activités commerciales actuelles et émergentes.

Nos objectifs de réduction des GES

- Réduire l'intensité des émissions de GES issues de nos activités de 30 % d'ici 2030
- Nous positionner pour réduire les émissions issues de nos activités à zéro afin d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050

Nous demeurons également déterminés à atteindre nos objectifs de réduction des GES, à savoir : (i) réduire l'intensité des émissions de GES issues de nos activités de 30 % d'ici 2030, et (ii) nous positionner pour réduire les émissions nettes issues de nos activités à zéro afin d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050. Ces objectifs de réduction des GES visent la grande majorité des émissions directes de portée 1 et de portée 2 de TC Énergie.

À compter de 2022, nous avons intégré des objectifs ESG à notre fiche de pointage de l'entreprise et avons mis davantage l'accent sur le rendement global de l'entreprise en ce qui a trait à l'avancement des priorités ESG et de la transition énergétique. Les principaux domaines de rendement que nous évaluons pour mesurer le succès par rapport à ces objectifs comprennent l'atteinte d'un haut niveau de sécurité personnelle, le maintien d'activités sécuritaires et fiables et l'intégrité des actifs, en parallèle avec la réduction des impacts environnementaux et l'élaboration de solutions pour un avenir énergétique à faibles émissions de carbone. Notre fiche de pointage de l'entreprise pour 2023 accorde encore plus d'importance aux questions ESG en attribuant une pondération de 30 % aux objectifs ESG, qui comprennent des cibles en matière de sécurité des personnes et des procédés, de représentation des femmes et des minorités visibles au sein de la direction et de réduction des émissions de GES.

Notre engagement à l'égard des questions ESG et de la durabilité se manifeste aussi par notre participation à des forums internationaux. En mai 2022, nous sommes devenus un participant agréé au Pacte mondial des Nations Unies (le « PMNU »). Le PMNU est un appel aux sociétés pour qu'elles harmonisent leurs stratégies et leurs activités avec des principes universels et prennent des mesures qui font progresser des objectifs sociétaux. Notre participation renforce notre engagement envers les objectifs mondiaux de durabilité des Nations Unies et exige que nous répondions chaque

année à un questionnaire intitulé « Communication sur le progrès » et présentions une déclaration annuelle exprimant notre appui au PMNU. En juillet 2022, nous avons été autorisés à nous joindre au forum du Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (le « TNFD »). La mission du TNFD est d'élaborer un cadre de gestion des risques et de communication de l'information, dans le but de faire évoluer les flux financiers mondiaux vers des résultats positifs pour la nature. La participation au forum du TNFD démontre notre adhésion à la mission du TNFD et nous procure un accès rapide à l'information sur le développement du TNFD et la possibilité de formuler des commentaires sur son cadre. Notre collaboration avec le TNFD est en adéquation avec notre volonté actuelle de communication d'information au GIFCC.

Rendement en matière de durabilité

Afin de mieux évaluer les priorités de TC Énergie en matière de durabilité, nous avons réalisé une analyse approfondie de l'importance relative à laquelle ont participé de multiples parties intéressées internes et externes au moyen d'une évaluation fondée sur des données probantes des sujets liés à la durabilité qui sont importants pour notre entreprise et nos parties intéressées. L'analyse a porté sur une grande variété de sujets qui ont une incidence sur notre entreprise, notre secteur, nos activités et nos parties intéressées ou qui sont touchés par ceux-ci. Notre analyse de l'importance relative nous a permis de répertorier les 13 sujets liés à la durabilité les plus pertinents pour notre entreprise et nos parties intéressées, lesquels sont de plus en plus interreliés et ont souvent des répercussions les uns sur les autres. En réponse aux résultats de l'analyse et afin de mieux refléter les priorités actuelles et nouvelles des actionnaires et des parties intéressées, nous avons l'intention d'actualiser notre stratégie de durabilité au cours des prochaines années en fonction de ces sujets. Pour ce faire, nous pourrions apporter des améliorations aux définitions, aux mesures, aux cibles, aux engagements, aux politiques et/ou aux initiatives en matière de durabilité existants ou en établir de nouveaux, tout en tenant compte des priorités des territoires de compétence et en évaluant le rendement actuel et futur par rapport à chaque sujet.

Nous continuons d'aligner nos résultats sur le cadre volontaire du Sustainability Accounting Standards Board (le « SASB »), la réalisation des ODD de l'ONU et les recommandations du GIFCC. TC Énergie considère les recommandations du GIFCC comme un cadre utile pour l'évaluation des risques et des occasions liés au climat et la communication d'information sur ceux-ci. Nos publications concernant la durabilité et les questions ESG couvrent chacun des quatre piliers et décrivent la façon dont nous évaluons les risques et les occasions liés au climat et intégrons les considérations climatiques dans notre gouvernance, notre stratégie et notre gestion des risques. Nos publications font aussi état des paramètres que nous utilisons pour gérer ces risques et des objectifs connexes.

SURVEILLANCE DU CONSEIL À L'ÉGARD DES INITIATIVES ESG

TC Énergie a établi une structure de gouvernance claire pour communiquer efficacement et réagir aux nouvelles questions ESG tout en mettant à exécution ses engagements et ses pratiques en matière d'ESG de façon proactive. Le conseil assure en définitive la surveillance des questions ESG de TC Énergie, y compris les risques et les occasions liés aux décisions concernant les importants projets d'immobilisations et les autres questions qui ne relèvent pas expressément d'un comité, comme les relations avec les Autochtones.

	Facteurs environnementaux	Facteurs sociaux	Gouvernance
Niveau de surveillance du conseil	<p>Le comité SSDE reçoit des comptes rendus sur le programme de gestion environnementale de TC Énergie, y compris la gestion de la biodiversité et des terres, les risques et les occasions liés aux changements climatiques et les objectifs de réduction des émissions de GES.</p> <p>Le comité d'audit examine les renseignements sur les changements climatiques et la durabilité dans les documents d'information financière.</p>	<p>Le comité SSDE examine la mise en œuvre par TC Énergie d'une culture soucieuse de la sécurité, y compris les plans de préparation aux situations d'urgence, les relations avec les propriétaires fonciers et les collectivités ainsi que les initiatives en santé mentale et en sécurité psychologique.</p> <p>Le comité des ressources humaines surveille les objectifs et le plan d'action de TC Énergie en matière d'inclusion et de diversité ainsi que les niveaux de mobilisation des employés.</p> <p>Le comité de la gouvernance surveille les objectifs de diversité et les pratiques de lobbying du conseil de TC Énergie.</p>	<p>Le comité SSDE examine la matrice de gestion des risques et la communication volontaire d'information sur les questions ESG.</p> <p>Le comité des ressources humaines examine les niveaux de rémunération des membres de la haute direction, les programmes de rémunération et d'avantages sociaux des employés ainsi que la fiche de pointage de l'entreprise globale.</p> <p>Le comité de la gouvernance surveille les mises à jour des lois sur les valeurs mobilières et des politiques des conseillers en vote et examine la matrice de compétences du conseil et la mise en œuvre du programme de gestion des risques d'entreprise.</p> <p>Le comité d'audit supervise la gestion des risques financiers, la présentation de l'information financière, l'indépendance des auditeurs et l'exécution des audits internes et externes.</p>

PUBLICATIONS SUR LES INITIATIVES RELATIVES À LA DURABILITÉ ET AUX QUESTIONS ESG

TC Énergie est soucieuse de communiquer de façon transparente, concise et uniforme ses stratégies, ses programmes et son rendement en matière de durabilité et a investi dans la présentation de rapports d'entreprise sur la durabilité.

L'élément central de nos communications sur la durabilité est le rapport sur la durabilité, qui offre au grand public des renseignements sur notre orientation et nos progrès en la matière et aligne nos contributeurs avec les ODD de l'ONU et définit les cibles qui correspondent le mieux à notre entreprise. Notre fiche technique sur l'ESG est conçue pour répondre aux besoins des marchés financiers et est établie en conformité avec le GIFCC et le SASB.

Notre plan de réduction des émissions de GES décrit l'approche et les principales stratégies que nous employons pour accueillir la transition énergétique en cours et réaliser les initiatives nécessaires à l'atteinte de nos cibles dans tous nos secteurs d'activité. TC Énergie continue de participer au sondage sur les changements climatiques du CDP en fournissant des renseignements supplémentaires normalisés sur les changements climatiques et les émissions de GES. La mise à jour de notre plan d'action pour la réconciliation de 2022 présente de façon transparente les résultats de notre programme de dialogue avec les Autochtones visant à soutenir nos engagements de réconciliation au Canada et des réflexions sur les leçons que nous avons tirées de cette initiative. Elle fait aussi le point sur la création du conseil consultatif autochtone de TC Énergie, composé de quatre dirigeants autochtones, qui se réunira avec notre équipe de haute direction pour orienter les initiatives visant à faire progresser les priorités liées à la réconciliation avec les groupes autochtones.

En combinaison avec nos documents d'information complémentaires et notre programme de dialogue à grande échelle, ces rapports mettent en lumière la transparence de plus en plus grande dont fait preuve TC Énergie sur les questions de durabilité, l'importance qu'elle accorde à l'obtention de résultats significatifs et mesurables et sa volonté de rendre des comptes à cet égard. Les publications sur la durabilité de TC Énergie et les renseignements présentés sur son site Web à ce sujet ne sont pas intégrés par renvoi dans la présente circulaire et n'en font pas partie. On peut consulter un répertoire de ces documents et de documents supplémentaires au www.tcenergy.com/ESGDirectory/ (en anglais).



Comités du conseil

Le conseil compte quatre comités permanents :

- le comité d'audit,
- le comité de la gouvernance,
- le comité santé, sécurité, durabilité et environnement,
- le comité des ressources humaines.

Chacun des comités est entièrement composé d'administrateurs indépendants.

Le comité de la gouvernance est responsable de l'examen de la composition de chaque comité et de la recommandation de changements une fois que de nouveaux administrateurs sont nommés ou élus au conseil. Chaque comité doit être composé entièrement d'administrateurs indépendants, sauf le comité santé, sécurité, durabilité et environnement, qui doit avoir une majorité d'administrateurs indépendants. À la date de la circulaire, tous les membres du comité santé, sécurité, durabilité et environnement sont indépendants. Chaque comité a le pouvoir de retenir les services de conseillers afin de l'aider à s'acquitter de ses responsabilités. Le conseil n'a pas de comité de direction.

Chaque comité passe en revue ses règles au moins une fois par année et recommande des changements au comité de la gouvernance et au conseil. Vous pouvez trouver les règles des comités sur notre site Web (www.tcenergie.com).

Le comité d'audit et le comité de la gouvernance tiennent des réunions simultanément, tout comme le comité des ressources humaines et le comité santé, sécurité, durabilité et environnement, afin que chaque comité ait suffisamment de temps pour se concentrer sur ses responsabilités. Par conséquent, M. Vanaselja, le président du conseil non membre de la direction indépendant, est un membre votant du comité de la gouvernance et du comité des ressources humaines et n'est pas membre du comité d'audit ni du comité santé, sécurité, durabilité et environnement.

Les comités seront reconstitués après l'assemblée annuelle.

À toutes les réunions, il y a du temps réservé pour que les membres discutent des activités et des responsabilités du comité en l'absence de la direction.

Comité d'audit

Membres actuels

Una Power (présidente)
Cheryl F. Campbell (depuis le 7 juin 2022)
Michael R. Culbert
William D. Johnson
Susan C. Jones
Thierry Vandal
Dheeraj "D" Verma (depuis le 29 avril 2022)

Autres membres qui ont siégé au cours de l'année

Randy Limbacher (a pris sa retraite le 29 avril 2022)
D. Michael G. Stewart (a pris sa retraite le 29 avril 2022)

Réunions

4 réunions régulières (février, avril, juillet et novembre)

Indépendance

7 administrateurs indépendants, totalement indépendants et possédant tous des compétences financières. M^{me} Power et M. Vandal sont des « experts financiers du comité d'audit » au sens attribué à l'expression « audit committee financial expert » par la SEC aux États-Unis et ont chacun l'expérience en comptabilité ou en gestion financière connexe requise aux termes des règles de la NYSE.

Mandat

Le comité d'audit est chargé d'assister le conseil dans sa surveillance de l'intégrité de nos états financiers et de notre conformité aux exigences légales et réglementaires.

Il est aussi responsable de la surveillance et du contrôle du processus comptable et d'information et du processus d'audit interne et externe ainsi que du rendement et de l'indépendance de nos auditeurs internes et externes.

Le comité d'audit se réunit à huis clos avec le chef des finances au début de chaque réunion et rencontre séparément les auditeurs externes et le vice-président, Conformité et audit interne. Le comité se réunit aussi à huis clos à la fin de chaque réunion.

Faits saillants de 2022

- **Examen et approbation** des plans d'audit des auditeurs internes et externes et approbation préalable des services non liés à l'audit fournis par KPMG.
- **Examen et recommandation** de modifications des règles du comité d'audit afin d'exiger une évaluation périodique complète de l'auditeur externe au moins une fois tous les cinq ans.
- **Réception** de comptes rendus sur les activités de dialogue que la direction a menées auprès des actionnaires au sujet de l'indépendance de l'auditeur.
- **Réception** de la déclaration d'indépendance écrite officielle de l'auditeur externe (qui énonce toutes ses relations avec TC Énergie) et de ses commentaires à l'intention de la direction au sujet de nos contrôles et de nos procédés internes.
- **Examen et recommandation** du renouvellement du mandat de l'auditeur externe à la suite d'un examen de la qualité de l'audit, de la durée du mandat de l'auditeur, de la convenance des honoraires estimatifs, des résultats de l'évaluation périodique complète de l'auditeur externe et des commentaires reçus au sujet de l'indépendance des auditeurs dans le cadre des activités de dialogue avec les actionnaires.
- **Examen** de nos documents d'information annuels de 2022, y compris les états financiers consolidés annuels audités et le rapport de gestion connexe, la notice annuelle et la circulaire de sollicitation de procurations par la direction et recommandation de ceux-ci au conseil pour approbation.
- **Approbation** de nos états financiers consolidés intermédiaires non audités 2022 et du rapport de gestion connexe.
- **Examen** des principales conventions et estimations comptables.
- **Examen** du caractère adéquat des effectifs en comptabilité et en fiscalité.
- **Surveillance** de nos risques liés à l'information financière, y compris les questions concernant l'importance relative et l'évaluation des risques.
- **Surveillance** de l'information financière et des faits nouveaux juridiques et réglementaires touchant notre processus de présentation de l'information financière, nos contrôles financiers et notre information financière, y compris celle liée au climat.
- **Examen** de modifications de l'ensemble des politiques de gestion du risque, de la politique de communication d'information au public et du code.
- **Réception** de rapports périodiques de la direction sur les risques d'assurance des contreparties et de marché, les finances et la liquidité, la trésorerie, les pensions, la fiscalité, la conformité, les litiges importants et les contrôles, les plans et les initiatives en matière de cybersécurité.
- **Surveillance** des exigences, de la structure et des résultats du programme de conformité d'entreprise, y compris les pratiques de corruption à l'étranger et les lois et politiques anticorruption.
- **Réception** de rapports périodiques du service d'audit interne et examen du caractère adéquat des ressources de l'auditeur interne.
- **Supervision** de la réalisation d'une évaluation indépendante de la fonction d'audit interne de TC Énergie.
- **Approbation** de la nomination de l'auditeur externe pour les régimes de retraite 401(k) des employés.
- **Recommandation** de la capitalisation du régime de retraite agréé et du régime de retraite complémentaire.
- **Examen et recommandation** de prospectus liés à l'émission de titres.
- **Approbation** du choix annuel de conclure des swaps non compensés comme le permet la législation américaine et suivi de la conformité.

Notre notice annuelle renferme davantage d'information sur le comité d'audit, notamment les règles du comité, les responsabilités de surveillance, la formation et l'expérience de chaque membre et les politiques et procédures établies pour l'approbation au préalable des services non liés à l'audit autorisés. La notice annuelle 2022 peut être consultée sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

Comité de la gouvernance

Membres actuels John E. Lowe (président) David MacNaughton Mary Pat Salomone Indira Samarasekera Siim A. Vanaselja	Réunions 3 réunions régulières (février, avril et novembre)
Autres membres qui ont siégé au cours de l'année Stéphan Crétier (a pris sa retraite le 29 avril 2022)	Indépendance 5 administrateurs indépendants, totalement indépendants
	Mandat Le comité de la gouvernance est chargé d'aider le conseil à maintenir de solides politiques et pratiques en matière de gouvernance au sein de TC Énergie, d'examiner l'indépendance et les compétences financières des administrateurs, de gérer la rémunération des administrateurs et le processus d'évaluation du conseil et de surveiller notre processus de planification stratégique ainsi que les activités de gestion du risque. Il surveille la relation entre la direction et le conseil, les niveaux de propriété d'actions des administrateurs, les faits nouveaux en matière de gouvernance et les nouvelles pratiques exemplaires. Il lui incombe aussi de trouver des candidats compétents que le conseil pourrait envisager comme administrateurs éventuels. Il recommande également le calendrier des réunions du conseil et des comités et des visites des lieux et surveille les questions liées au moment de notre assemblée annuelle.

Le comité de la gouvernance se réunit à huis clos au début et à la fin de chaque réunion.

Faits saillants de 2022

- **Approbation** de mises à jour de la politique sur la diversité au sein du conseil pour inclure un engagement écrit d'accroître la mixité avant la prochaine assemblée annuelle si la représentation féminine au conseil tombe en deçà de 30 %.
- **Examen** d'information sur les attentes des investisseurs et les pratiques des sociétés comparables à l'égard des objectifs de diversité.
- **Recommandation** de modifications de la politique de départ à la retraite des administrateurs.
- **Surveillance** de la planification des séances d'analyse approfondie de la gestion des risques d'entreprise.
- **Surveillance** de nos activités de gestion des risques, y compris la réception du rapport sur les risques émergents.
- **Examen** des principaux risques d'entreprise identifiés avec la direction afin de garantir que la surveillance exercée par le conseil et par les comités est adéquate et que nous disposons de programmes de gestion afin d'atténuer les risques.
- **Examen** de l'indépendance de chaque administrateur en fonction de nos critères écrits et de la législation applicable pour orienter le conseil dans son évaluation annuelle de l'indépendance, de la structure et de la composition de chaque comité et des autres postes d'administrateur occupés par les membres du conseil.
- **Surveillance** de notre processus de planification stratégique, y compris les questions stratégiques à examiner et la planification de nos questions stratégiques et des séances de planification.
- **Examen** des résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle 2022 des actionnaires, y compris les résultats du vote sur la nomination de l'auditeur externe et l'élection des administrateurs.
- **Surveillance** des exigences relatives à la propriété d'actions par les administrateurs.
- **Examen** de comptes rendus sur le vote consultatif sur la rémunération et des tendances en matière de vote.
- **Examen** d'information sur les pratiques de gestion et les propositions d'actionnaires liées au climat et sur les tendances en matière de vote.
- **Examen** de nos politiques, activités et dépenses de lobbying.
- **Examen** de nos lignes directrices relatives à la gouvernance et des règles de nos comités et recommandation de modifications appropriées au conseil aux fins d'approbation.
- **Supervision** de l'évaluation annuelle du conseil, des comités et du président.
- **Surveillance** de mises à jour de la réglementation en valeurs mobilières (réglementation et mises à jour juridiques touchant nos politiques, nos procédures et nos pratiques en matière d'information).
- **Supervision** du renouvellement du conseil et de la sélection de nouveaux candidats à des postes d'administrateurs en vue de leur recommandation.
- **Examen** des évaluations externes des pratiques de gouvernance et formulation de recommandations sur les modifications à apporter aux pratiques de gouvernance à l'intention du conseil, au besoin.

Comité santé, sécurité, durabilité et environnement

Membres actuels Mary Pat Salomone (présidente) Cheryl F. Campbell (depuis le 7 juin 2022) Michael R. Culbert John E. Lowe David MacNaughton Una Power	Réunions 3 réunions régulières (février, avril et novembre), 2 réunions extraordinaires (juillet et décembre) et une réunion à l'extérieur (octobre)
Autres membres qui ont siégé au cours de l'année Randy Limbacher (a pris sa retraite le 29 avril 2022)	Indépendance 6 administrateurs indépendants, totalement indépendants
	Mandat Le comité SSDE surveille les risques liés à l'exploitation, à l'exécution de grands projets, à la santé, à la sécurité, à la durabilité et à l'environnement, y compris les risques liés au changement climatique. Le comité examine et surveille le rendement et les activités de TC Énergie en ce qui a trait aux questions de SSDE, notamment le respect des lois applicables et projetées, la conformité aux normes de l'industrie et les pratiques exemplaires. Il surveille également les résultats des mesures et des initiatives prises par TC Énergie pour prévenir, atténuer et gérer les risques liés aux questions de SSDE, y compris les risques liés au changement climatique et les incidents critiques touchant nos actifs, nos activités, notre personnel et la sécurité du public. Le comité SSDE assure également la surveillance des projets d'investissement importants ou complexes, y compris le suivi des critères de rendement prescrits.

Le comité SSDE s'est réuni séparément avec des représentants des cadres supérieurs responsables du Centre technique à la fin de chaque réunion. Le comité se réunit aussi à huis clos à la fin de chaque réunion.

Faits saillants de 2022

- **Réception et examen** de rapports périodiques sur les activités, le rendement et la conformité en ce qui concerne les questions de SSDE.
- **Réception** de rapports périodiques sur la gestion du risque opérationnel, la sécurité du travail et des procédés et les questions de conformité à la réglementation relatives à l'intégrité des actifs.
- **Examen** de l'état des incidents critiques, de l'analyse des causes profondes et du suivi des incidents.
- **Surveillance** de la réponse de la direction et de la situation des plans de mesures correctives par rapport aux audits effectués par la Régie, la Pipeline and Hazardous Materials Safety Administration et d'autres organismes de réglementation.
- **Surveillance** de nos activités de gestion des risques en matière de SSDE et présentation de rapports au conseil au besoin.
- **Surveillance** de l'efficacité des politiques, des systèmes de gestion, des programmes, des procédures et des pratiques en matière de SSDE par la réception de rapports concernant nos quatre niveaux d'activités d'assurance relativement aux constatations d'audits internes et externes et surveillance de la mise en œuvre de mesures correctives découlant de l'audit externe du processus de gestion du changement de TC Énergie réalisé en 2021.
- **Surveillance** des mises à jour apportées aux législations canadienne et américaine sur les émissions atmosphériques et les gaz à effet de serre, des initiatives en matière de changement climatique et des questions de conformité connexes pour déterminer les répercussions sur TC Énergie.
- **Réception et examen** de comptes rendus périodiques sur l'évolution des engagements de TC Énergie en matière de durabilité et surveillance de la communication volontaire d'information sur les questions de SSDE par TC Énergie.
- **Réception et examen** d'un aperçu de l'approche de TC Énergie à l'égard du dialogue avec les groupes autochtones, y compris des renseignements et des comptes rendus sur le plan d'action pour la réconciliation de TC Énergie.
- **Réception et examen** de comptes rendus sur le plan de culture de sécurité de TC Énergie.
- **Réception** de comptes rendus périodiques sur la sécurité à l'égard de divers projets et réception d'un aperçu du nouveau centre des opérations de sécurité de TC Énergie.
- **Réception** de l'exposé annuel sur la santé et l'hygiène industrielle.
- **Participation** à une visite d'un terminal de réservoirs à Houston, qui a compris une présentation sur les contrôles des risques critiques par une sommité dans le domaine de la sécurité des procédés.
- **Réception et examen** de rapports périodiques sur le rendement opérationnel et le rendement en matière de SSDE à la centrale Bruce Power, y compris des rapports d'étape concernant le remplacement des composants majeurs.
- **Réception** d'un aperçu du programme de gestion des urgences de TC Énergie, y compris l'examen d'exercices d'intervention d'urgence réalisés et proposés.
- **Réception** d'un exposé sur le plan de réalisation du projet Southeast Gateway avant l'annonce d'une décision d'investissement finale.
- **Réception** de comptes rendus sur divers projets, y compris les projets Coastal GasLink et Southeast Gateway.
- **Approbation** de modifications des normes régissant les coûts et l'exécution des projets afin de simplifier le processus et d'instaurer une approche fondée sur le risque pour l'approbation de projets.

Comité des ressources humaines

Membres actuels Thierry Vandal (président) William D. Johnson Susan C. Jones Indira Samarasekera Siim A. Vanaselja Dheeraj “D” Verma (depuis le 29 avril 2022)	Réunions 5 réunions régulières (janvier, février, septembre, novembre et décembre)
Autres membres qui ont siégé au cours de l'année Stéphan Crétier (a pris sa retraite le 29 avril 2022) D. Michael G. Stewart (a pris sa retraite le 29 avril 2022)	Indépendance 6 administrateurs indépendants, totalement indépendants
	Mandat Le comité des ressources humaines est chargé d'aider le conseil à élaborer des politiques et des plans solides en matière de ressources humaines, de surveiller les programmes de rémunération, d'évaluer le rendement du chef de la direction et de chaque vice-président directeur par rapport à des objectifs préétablis et de recommander leur rémunération au conseil. Il approuve et, s'il y a lieu, recommande au conseil les attributions d'incitatifs aux membres de la direction et les principales modifications des programmes de rémunération et des régimes d'avantages à l'intention des employés. Il examine également les prestations prévues par nos régimes de retraite canadiens et les exigences relatives à la propriété d'actions pour les membres de la haute direction.

Le comité des ressources humaines se réunit à huis clos au début et à la fin de chaque réunion.

Faits saillants de 2022

- **Évaluation** du rendement du chef de la direction et de chaque vice-président directeur et recommandation de la rémunération des membres de la haute direction pour 2022 au conseil aux fins d'approbation.
- **Renouvellement de la nomination** de Meridian Compensation Partners (Meridian) à titre de consultant en rémunération indépendant du comité après avoir établi que Meridian est indépendante d'après les critères de la NYSE.
- **Examen** des risques associés aux programmes de rémunération.
- **Examen** et approbation du groupe de référence pour la rémunération des membres de la haute direction visés.
- **Approbation** des mesures de rendement aux termes du régime d'unités d'actions à l'intention des membres de la haute direction ainsi que l'examen et la recommandation des cibles de la fiche de pointage annuelle de l'entreprise.
- **Approbation** de modifications des régimes incitatifs à long terme.
- **Examen** des évaluations externes des pratiques de gouvernance et des résultats du vote consultatif sur la rémunération tenu à l'assemblée annuelle 2022.
- **Examen** de la correspondance entre la rémunération réellement gagnée et le rendement au cours des périodes de mesure applicables.
- **Examen et approbation** de modifications du régime de retraite canadien.
- **Examen** de programmes de perfectionnement de la direction et de planification de la relève pour la haute direction.
- **Examen et recommandation** des priorités de la direction et des objectifs individuels des membres de l'équipe de haute direction pour 2023.

Rémunération

Nous visons le respect de normes élevées de gouvernance, notamment la gouvernance relative à la rémunération.

La présente rubrique vous indique comment le conseil prend les décisions en matière de rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction au sein de TC Énergie et explique ses décisions pour 2022.

Gouvernance relative à la rémunération

Le conseil, le comité des ressources humaines et le comité de la gouvernance sont responsables de l'intégrité de nos pratiques en matière de gouvernance relative à la rémunération.

Comité des ressources humaines

Thierry Vandal (président)

Stéphan Crétier (a pris sa retraite le 29 avril 2022)

William D. Johnson

Susan C. Jones

Indira Samarasekera

D. Michael G. Stewart (a pris sa retraite le 29 avril 2022)

Siim A. Vanaselja

Dheeraj "D" Verma (depuis le 29 avril 2022)

Comité de la gouvernance

John E. Lowe (président)

Stéphan Crétier (a pris sa retraite le 29 avril 2022)

David MacNaughton

Mary Pat Salomone

Indira Samarasekera

Siim A. Vanaselja

Le conseil approuve toutes les questions liées à la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs. Il incombe aux comités d'examiner les questions relatives à la rémunération et de faire des recommandations. Les deux comités sont entièrement composés d'administrateurs indépendants. Chaque membre du comité des ressources humaines est indépendant aux termes des exigences de la NYSE relatives à l'indépendance du comité de la rémunération.

OÙ TROUVER QUOI

> Gouvernance relative à la rémunération	70
Expertise	71
Surveillance de la rémunération	73
Consultant indépendant	76
> Analyse portant sur la rémunération des administrateurs	77
Renseignements détaillés sur la rémunération des administrateurs de 2022	80
> Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires	85
> Analyse portant sur la rémunération des membres de la haute direction	87
Renseignements détaillés sur la rémunération des membres de la haute direction de 2022	110

EXPERTISE

Ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

Le comité des ressources humaines est responsable de la rémunération des membres de la haute direction. Il est composé de six administrateurs indépendants dont l'ensemble de compétences et d'expérience dans les domaines de la gestion, des affaires, de l'industrie, des ressources humaines, de la rémunération de la haute direction et de l'obligation de rendre des comptes au public leur permet de s'acquitter de leurs responsabilités.

Nom	Comptabilité/ audit	Marchés financiers/ fusions et acquisitions	Chef de la direction	Gestion des risques d'entreprise	Ressources humaines et rémunération	Gouvernance
Thierry Vandal (président)	●		●		●	●
William D. Johnson	●	●	●		●	●
Susan C. Jones	●	●	●	●	●	●
Indira Samarasekera			●	●	●	●
Siim A. Vanaselja	●	●		●	●	●
Dheeraj "D" Verma		●	●		●	●

La majorité des membres ont de l'expérience à titre de membres de comité des ressources humaines ou de la rémunération d'autres sociétés ouvertes.

M. Vandal, le président du comité, est administrateur d'une autre société ouverte et est président de son comité des ressources humaines. Il a auparavant occupé le poste de président et chef de la direction d'une société de service public d'électricité appartenant à l'État de 2005 à 2015 et possède une vaste expérience dans la surveillance et l'administration de programmes de rémunération. Il travaille dans les secteurs de l'énergie et des infrastructures nationaux et internationaux depuis près de 40 ans.

M. Johnson a été président et chef de la direction de deux grandes sociétés de services publics ouvertes ainsi que de la plus grande entreprise de services publics appartenant à l'État aux États-Unis et possède de l'expérience dans l'administration de programmes de rémunération.

M^{me} Jones a dirigé trois unités d'exploitation distinctes d'une société ouverte. Elle est administratrice de trois sociétés ouvertes, y compris TC Énergie, et siège au comité de la rémunération et au comité des ressources humaines de toutes ces sociétés. M^{me} Jones possède de l'expérience dans l'administration de programmes de rémunération.

M^{me} Samarasekera siège au comité de sélection du P.-D. G. de l'année du Canada et est administratrice de quatre sociétés ouvertes, y compris TC Énergie, et est présidente du comité des ressources humaines de deux d'entre elles. Elle siège également au conseil de divers organismes sans but lucratif et possède une vaste expérience dans la supervision et l'administration de programmes de rémunération.

M. Vanaselja a été vice-président directeur et chef des finances d'une société ouverte. Il a également siégé aux comités des ressources de direction et de la rémunération d'une société ouverte et de plusieurs sociétés fermées et possède de l'expérience dans la mise en œuvre, l'administration et la gestion de programmes et de régimes de rémunération des membres de la haute direction.

M. Verma est actuellement conseiller principal auprès d'une société d'investissement en énergie fermée dont il a déjà été le président et, pendant qu'il était au service de cette société, il a siégé à ses comités de direction et d'investissement. Auparavant, M. Verma a été membre principal du groupe des fusions et acquisitions d'une grande société de services financiers pendant sept ans. Il possède de l'expérience dans la supervision et l'administration de programmes de rémunération.

En plus de l'expérience collective du comité dans les questions de rémunération, tous les membres se tiennent au courant des tendances et des faits nouveaux en matière de rémunération et des cadres juridique et réglementaire applicables.

Gouvernance

Vous trouverez des renseignements précis sur les antécédents, les compétences et l'expérience de chaque administrateur dans les profils des administrateurs à partir de la page 20 et dans la matrice de compétences à la page 57, et vous trouverez de plus amples renseignements sur les comités à partir de la page 65.

Le comité de la gouvernance est responsable de la gouvernance, de la rémunération des administrateurs, de la planification de la gouvernance et de la planification stratégique et de la surveillance du risque. Il est composé de cinq administrateurs indépendants qui ont des compétences et une expérience diverses dans les domaines des affaires, du risque, de la gouvernance, des ressources humaines et de la rémunération. Quatre des membres sont actuellement ou ont été membres de comités des ressources humaines ou de la rémunération d'autres sociétés ouvertes. Deux des membres ont été chef de la direction d'une ou de plusieurs sociétés ouvertes, ce qui leur a donné de l'expérience dans la surveillance des questions de rémunération et la participation directe à celles-ci. L'un des membres siège également au comité sur l'avenir de la gouvernance d'entreprise au Canada, comité établi par le Groupe TMX et l'Institut des administrateurs de sociétés et composé de 13 administrateurs chevronnés et éminents spécialistes de la gouvernance qui proviennent de différentes régions du Canada, dont le mandat consiste principalement à fournir des conseils sur les questions de gouvernances auxquelles sont confrontées les sociétés ouvertes au Canada.

SSDE

Vous trouverez des renseignements précis sur les antécédents, les compétences et l'expérience de chaque administrateur dans les profils des administrateurs à partir de la page 20 et dans la matrice de compétences à la page 57, et vous trouverez de plus amples renseignements sur les responsabilités du comité SSDE et la surveillance qu'il exerce aux pages 46, 47 et 68.

Le comité SSDE est responsable du rendement, des activités et de la conformité de TC Énergie en ce qui concerne les questions de santé, de sécurité, de durabilité et d'environnement, y compris de la surveillance des risques liés à l'exploitation, à l'exécution de grands projets, à la sécurité du travail et des procédés, à la durabilité, à la sécurité du personnel, à l'environnement et au changement climatique. Il est composé de six administrateurs indépendants qui possèdent un éventail de compétences et d'expertises dans ces domaines. Trois des membres sont actuellement ou ont été membres de comités SSDE d'autres sociétés ouvertes. Deux des membres ont déjà occupé des postes de chef de la direction ou de chef de l'exploitation, ce qui leur a permis d'acquérir de l'expérience dans la supervision des activités.

SURVEILLANCE DE LA RÉMUNÉRATION

La surveillance de la rémunération vise à s'assurer que les membres de la haute direction et les administrateurs sont rémunérés équitablement par rapport au marché sans que l'entreprise et l'exploitation de TC Énergie courent un risque injustifié.

Le conseil examine nos politiques et nos pratiques en matière de rémunération chaque année, prend en compte les risques éventuels et apporte les redressements qu'il juge nécessaires pour que nos politiques relatives à la rémunération ne soient pas raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur TC Énergie. Il effectue ce travail directement ou par l'intermédiaire du comité des ressources humaines et du comité de la gouvernance.

Le conseil a approuvé diverses politiques et pratiques en matière de rémunération afin d'identifier et d'atténuer efficacement les risques liés à la rémunération et de dissuader le chef de la direction, les vice-présidents directeurs ou d'autres personnes de prendre des risques inappropriés ou excessifs.

Plan stratégique pluriannuel

Nous avons un plan stratégique pluriannuel qui identifie nos stratégies fondamentales afin de réaliser notre vision, à savoir être la société d'infrastructures énergétiques de pointe en Amérique du Nord. Nos stratégies fondamentales visent à :

- maximiser la valeur de nos actifs d'infrastructure et de nos positions commerciales tout au long de leur cycle de vie,
- concevoir sur le plan commercial et créer des programmes d'investissement à l'égard de nouveaux actifs,
- entretenir un portefeuille axé sur des possibilités de développement de grande qualité,
- maximiser notre capacité concurrentielle.

La rémunération des membres de la haute direction est étroitement reliée au plan stratégique. Nos objectifs d'entreprise annuels soutiennent le plan stratégique et sont intégrés à notre processus de prise de décisions en matière de rémunération. À la fin de chaque année, le conseil évalue notre rendement par rapport aux objectifs de l'entreprise afin d'établir le coefficient de l'entreprise qui est utilisé pour le calcul des attributions d'incitatifs à court terme du chef de la direction, des vice-présidents directeurs et de tous les autres employés. Le conseil s'assure aussi que les objectifs de rendement individuel annuels du chef de la direction et de chaque vice-président directeur sont harmonisés avec nos objectifs d'entreprise et reflètent les domaines de rendement propres à chaque rôle lorsqu'il établit la rémunération directe totale de chaque membre de la haute direction.

Philosophie en matière de rémunération

Notre philosophie en matière de rémunération guide toute la conception des programmes de rémunération et les décisions en matière de rémunération. Notre approche de la rémunération est structurée afin d'atteindre quatre objectifs clés : rémunérer en fonction du rendement, être concurrentielle par rapport au marché, harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec ceux de nos diverses parties intéressées, et attirer, recruter et garder nos membres de la haute direction. En fixant les niveaux de rémunération, chaque composante – salaire de base, incitatifs à court terme et incitatifs à long terme – ainsi que la rémunération directe totale sont établies par rapport aux niveaux médians de notre groupe de référence (voir les pages 92 à 106 pour de plus amples renseignements).

La rémunération des membres de la haute direction vise à récompenser le rendement, étant donné qu'une partie importante de la rémunération directe totale est une rémunération variable ou à risque. La composition de la rémunération de chacun des membres de la haute direction visés est présentée aux pages 112 à 117.

Rémunération des membres de la haute direction structurée de façon à gérer le risque

Le comité des ressources humaines et le conseil ont structuré le programme de rémunération des membres de la haute direction de façon à garantir que les membres de la haute direction sont rémunérés équitablement sans que TC Énergie coure un risque injustifié et sans que les membres de la haute direction soient encouragés à prendre des risques inappropriés. Le comité est déterminé à améliorer continuellement les pratiques de rémunération des membres de la haute direction et examine régulièrement les pratiques exemplaires courantes.

- *Processus structuré* : Le comité a mis en œuvre un processus de prise de décision officiel faisant intervenir la direction, le comité et le conseil. Le comité suit un processus d'examen en plusieurs étapes pour toutes les questions relatives à la rémunération, d'abord en adoptant des objectifs et des mesures du rendement et en examinant la façon dont le rendement se compare aux mesures préétablies, puis en sollicitant les commentaires du conseil concernant le caractère raisonnable des résultats.
- *Évaluation comparative afin de garantir l'équité* : La rémunération des membres de la haute direction fait l'objet d'une évaluation annuelle. La rémunération des membres de la haute direction est évaluée par rapport à des groupes de référence composés de sociétés de taille comparable afin d'en évaluer le caractère concurrentiel et l'équité, et le caractère adéquat de la composition des groupes de référence applicables est passé en revue.
- *Modélisation et test de tension* : Le comité utilise la modélisation afin de soumettre à un test de tension différents scénarios de rémunération et la rémunération des membres de la haute direction future éventuelle. Cela comprend une analyse de l'effet éventuel de différents scénarios du rendement de l'entreprise sur la rémunération attribuée antérieurement et en cours afin d'évaluer si les résultats sont raisonnables. Le comité utilise aussi la modélisation pour évaluer les paiements conformément aux conditions des contrats d'emploi des membres de la haute direction en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle.
- *Conseil indépendant* : Le comité a recours à un consultant en rémunération externe indépendant qui fournit des conseils sur l'évaluation comparative de la rémunération de la haute direction, la conception des régimes incitatifs, la gouvernance relative à la rémunération et la rémunération au rendement.
- *Harmonisation avec les intérêts des actionnaires* : Le comité et le conseil mettent un accent important sur les incitatifs à long terme lorsqu'ils établissent la rémunération directe totale du chef de la direction et de chaque vice-président directeur. Nos incitatifs à long terme comprennent les options d'achat d'actions et les unités d'actions à l'intention des dirigeants (les « UAID ») acquises en fonction du rendement – ces deux incitatifs encouragent la création de valeur à long terme et harmonisent les intérêts des membres de la haute direction avec ceux de nos actionnaires.
- *Objectifs préétablis* : Chaque année, le conseil approuve des objectifs pour l'entreprise et les diverses unités d'exploitation et des objectifs individuels qui concordent avec le plan d'entreprise général pour le chef de la direction et chaque vice-président directeur. Ces objectifs servent à évaluer le rendement et à établir la rémunération.
- *Rémunération fondée sur le rendement sur plusieurs années* : Les attributions aux termes du régime d'UAID sont versées en fonction de notre rendement par rapport aux objectifs établis pour la période d'acquisition de trois ans.
- *Limites pour les paiements de rémunération variable* : La fourchette de paiement des attributions d'incitatifs à court terme varie entre un minimum de zéro et un maximum correspondant au double de la cible. Les attributions d'incitatifs à long terme aux termes du régime d'UAID sont assujetties à un paiement minimal de zéro et à un paiement maximal de deux fois le nombre final d'unités accumulées à la fin de la période d'acquisition.
- *Latitude* : Le conseil effectue une évaluation officielle annuellement et a la latitude d'augmenter ou de diminuer ensuite la rémunération à attribuer s'il le juge approprié en fonction de facteurs du marché ou d'autres circonstances atténuantes. Toutefois, afin de maintenir l'intégrité du cadre de travail fondé sur des paramètres, le conseil exerce son pouvoir discrétionnaire avec parcimonie.

Politiques et lignes directrices visant à gérer le risque

Le comité de la gouvernance, le comité des ressources humaines et le conseil ont instauré plusieurs politiques afin de garantir que le risque lié à la rémunération est géré de façon appropriée et que les intérêts tant des administrateurs que des membres de la haute direction sont harmonisés avec ceux de nos actionnaires. Ces politiques sont tirées des meilleures pratiques en matière de gouvernance et des exigences légales.

- *Objectifs d'entreprise* : Nous adoptons des objectifs d'entreprise qui concordent avec notre plan stratégique approuvé pour que le conseil puisse surveiller la façon dont la rémunération influence les décisions d'affaires.
- *Exigences relatives à la propriété d'actions* : Nous avons mis en œuvre des exigences relatives à la propriété d'actions tant pour les administrateurs que pour les membres de la haute direction, reflétant l'opinion du conseil selon laquelle les administrateurs et les membres de la haute direction peuvent représenter les intérêts des actionnaires plus efficacement s'ils ont un investissement important dans TC Énergie.
- *Exigence relative à la propriété d'actions postérieure au départ à la retraite* : Le chef de la direction doit conserver le niveau de propriété exigé pour son poste pendant un an après son départ à la retraite.
- *Couverture interdite* : Notre politique de négociation inclut une politique anticouverture, qui empêche les administrateurs et les dirigeants de recourir à des produits dérivés ou à d'autres instruments afin de se prémunir contre les fluctuations du cours de notre action. Cela comprend les contrats à terme de gré à gré variables prépayés, les swaps sur actions, les tunnels, les parts de fonds cotés et les autres mécanismes de couverture.
- *Remboursement* : Nous avons une politique de remboursement et de retenue de la rémunération incitative, qui exige que les employés occupant un poste de vice-président ou un poste de rang hiérarchique supérieur remboursent la rémunération incitative à court terme et à long terme acquise et non acquise (y compris le produit tiré de l'exercice d'options d'achat d'actions) attribuée au cours de la période de trois exercices précédant un redressement des résultats financiers ou une erreur importante dans l'information financière si le redressement ou l'erreur résulte d'une faute intentionnelle de l'employé. En 2019, cette politique a été révisée afin de permettre aussi à TC Énergie de retenir la rémunération incitative à la survenance de certains événements prévus dans la politique. En 2022, la SEC a approuvé de nouvelles règles enjoignant aux bourses nationales, comme la NYSE, d'établir des normes d'inscription relatives aux politiques de récupération des émetteurs. Nous continuons de surveiller l'évolution des normes dans ce domaine et mettons à jour notre politique de remboursement et de retenue de la rémunération incitative pour tenir compte des normes d'inscription requises. Cette politique n'a jamais été mise en application jusqu'à présent et aucun remboursement de la rémunération incitative ou des profits connexes n'a été effectué aux termes de celle-ci.
- *Vote consultatif sur la rémunération* : Nous avons mis en œuvre un vote consultatif des actionnaires non obligatoire à l'égard de notre approche de la rémunération des membres de la haute direction depuis 2010. Les résultats présentés dans le tableau ci-dessous confirment qu'une importante majorité des actionnaires ont accepté notre approche de la rémunération des membres de la haute direction. Les pourcentages des voix exprimées en faveur de notre approche de la rémunération des membres de la haute direction au cours des trois dernières années sont les suivants :

Année	Pourcentage des voix en faveur (%)
2022	97,70
2021	94,81
2020	94,96

- *Code d'éthique des affaires* : Notre code s'applique aux employés, aux travailleurs contractuels, aux consultants indépendants et aux administrateurs. Le code intègre des principes de bonne conduite et de comportement éthique et responsable afin de guider nos décisions et nos actions ainsi que la façon dont nous exerçons les activités commerciales.

Après avoir tenu compte des répercussions de nos politiques et de nos pratiques en matière de rémunération, avoir effectué un examen de nos politiques et de nos pratiques décrites ci-dessus et s'être fait conseiller par le consultant indépendant du comité des ressources humaines, le conseil estime que :

- nos pratiques sont appropriées pour identifier et atténuer efficacement le risque éventuel,

- les politiques et les pratiques en matière de rémunération de TC Énergie n'encouragent pas le chef de la direction, les vice-présidents directeurs ni aucun employé à prendre des risques inappropriés ou excessifs et elles ne sont pas raisonnablement susceptibles d'avoir une incidence défavorable importante sur notre société.

Outre nos politiques et pratiques en matière de rémunération, nos valeurs d'entreprise — la sécurité, l'innovation, la responsabilité, la collaboration et l'intégrité — guident aussi le comportement des administrateurs, des dirigeants et des employés, sous-tendent la culture de notre société et définissent le caractère de l'organisation que nous partageons et au sein de laquelle nous travaillons chaque jour.

CONSULTANT INDÉPENDANT

Le comité des ressources humaines retient les services d'un consultant en rémunération indépendant afin d'obtenir des conseils sur des questions touchant la rémunération.

Le comité a créé un mandat pour le consultant qui comprend :

- la prestation de conseils sur les niveaux de rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction visés,
- l'évaluation des recommandations du chef de la direction concernant la rémunération des autres membres de la haute direction visés,
- la présence à toutes les réunions du comité (sauf instruction contraire du président du comité),
- la communication de données, d'analyses ou d'avis sur des questions liées à la rémunération demandée par le comité ou son président,
- des rapports au comité sur toutes questions pouvant survenir relativement à la rémunération de la haute direction.

Meridian est le consultant en rémunération indépendant depuis septembre 2014. Le comité obtient des conseils indépendants du consultant, qui fournit une source neutre de renseignements et d'information sur les pratiques et tendances en matière de rémunération. Même si les conseils du consultant constituent un outil important dans le processus du comité, il incombe au seul comité de prendre ses propres décisions et de faire ses propres recommandations au conseil.

Meridian fournit des conseils au comité sur des questions liées à la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs. Elle ne fournit pas de services de consultation ni d'autres services à TC Énergie et n'est pas autorisée à fournir des services à la direction. Avant de retenir les services de Meridian, et chaque année après avoir pris en compte tous les facteurs ayant trait à l'indépendance du consultant, y compris les facteurs prescrits par la NYSE, le comité a déterminé que Meridian était indépendante.

Le tableau ci-dessous indique les honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs versés en 2021 et en 2022 :

Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs

(en millions de dollars)

Meridian	2022	2021
Conseils au comité des ressources humaines	0,14	0,14
Conseils au comité de la gouvernance	—	0,01
Tous les autres honoraires	—	—
Total des honoraires	0,14	0,15

Analyse portant sur la rémunération des administrateurs

APPROCHE

Notre programme de rémunération des administrateurs reflète notre taille et notre complexité et renforce l'importance que nous accordons à la création de valeur pour les actionnaires. La rémunération des administrateurs comprend la rétribution annuelle et les indemnités de déplacement qui sont versées en espèces et en UAD afin de lier une partie importante de leur rémunération à la valeur de nos actions (voir *Unités d'actions différées* ci-dessous pour de plus amples renseignements sur le régime d'UAD).

Le conseil suit un processus d'évaluation du rendement officiel pour garantir que les administrateurs s'investissent dans le conseil et les comités dont ils font partie et y apportent des contributions significatives.

Le comité de la gouvernance examine habituellement la rémunération des administrateurs au moins une fois tous les deux ans en se fondant sur des conseils indépendants concernant la rémunération payée par les sociétés de notre groupe de référence, et fait des recommandations au conseil à ce sujet en vue de son examen et de son approbation. Les recommandations tiennent compte du temps consacré par les administrateurs, de leurs fonctions et de leurs responsabilités, et des pratiques en matière de rémunération des administrateurs de sociétés comparables.

Les administrateurs de TC Énergie sont également les administrateurs de TCPL. Les réunions du conseil et des comités de TC Énergie et de TCPL se tiennent en même temps, et la rémunération des administrateurs décrite ci-dessous s'applique au service au sein des deux conseils. TC Énergie ne détient aucun actif important directement, sauf les actions ordinaires de TCPL et les comptes débiteurs de certaines de nos filiales. Par conséquent, TCPL assume tous les frais des administrateurs conformément à une convention de services de gestion intervenue entre les deux sociétés.

Évaluation comparative

La rémunération des administrateurs est évaluée par rapport à un groupe de référence de sociétés qui est passé en revue par le comité de la gouvernance. Les sociétés de notre groupe de référence de 2022 correspondent au groupe de sociétés canadiennes et américaines cotées en bourse comprises dans le groupe de référence pour la rémunération des membres de la haute direction. La rémunération totale est établie par rapport à notre groupe de référence afin que nous puissions attirer et garder des administrateurs compétents.

En règle générale, le comité de la gouvernance examine la rémunération des administrateurs tous les deux ans et appuie ses recommandations sur des conseils indépendants concernant la rémunération payée par les sociétés de notre groupe de référence. Comme son dernier examen remonte à 2021, le comité de la gouvernance devrait examiner à nouveau la rémunération des administrateurs et le groupe de référence en 2023.

Les sociétés faisant partie de notre groupe de référence de 2022 sont énumérées ci-après et sont les mêmes que celles qui forment le groupe de référence pour la rémunération des membres de la haute direction.

Groupe de référence de 2022

American Electric Power Company, Inc.	Enbridge Inc.	Pembina Pipeline Corporation
BCE Inc.	Exelon Corporation	Sempra Energy
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	Fortis Inc.	Suncor Énergie Inc.
Canadian Natural Resources Limited	Compagnie Pétrolière Impériale Ltée	Ressources Teck Limitée
Cenovus Energy Inc.	Kinder Morgan, Inc.	The Southern Company
Dominion Energy, Inc.	NextEra Energy, Inc.	The Williams Companies, Inc.
Duke Energy Corporation	Occidental Petroleum Corporation	

OÙ TROUVER QUOI

> Analyse portant sur la rémunération des administrateurs	77
Approche	77
Composantes	79
> Renseignements détaillés sur la rémunération des administrateurs de 2022	80
Tableau de la rémunération des administrateurs	80
Investissement à risque	82
Attributions en vertu d'un régime incitatif	84

Harmoniser les intérêts des administrateurs et des actionnaires

Le conseil estime que les administrateurs peuvent représenter les intérêts des actionnaires plus efficacement s'ils ont un investissement important dans TC Énergie. Les administrateurs doivent détenir des actions ou des UAD correspondant au moins à quatre fois leur rétribution annuelle dans les cinq ans suivant leur arrivée au conseil.

Les administrateurs peuvent satisfaire aux exigences en achetant des actions de TC Énergie, en participant à notre régime de réinvestissement des dividendes ou en demandant que la totalité ou une partie de leur rémunération soit payée en UAD. Nous recalibrerons les valeurs de propriété requise si la rétribution est augmentée.

Si leurs avoirs tombent sous le niveau minimal à cause de fluctuations du cours de nos actions, nous nous attendons à ce que les administrateurs atteignent le seuil minimal dans un délai raisonnable fixé par le comité de la gouvernance.

À titre de président et chef de la direction, M. Poirier doit plutôt satisfaire à nos exigences relatives à la propriété d'actions établies pour le chef de la direction, soit cinq fois son salaire de base. M. Poirier a jusqu'à la fin de 2026 pour satisfaire à ces exigences.

Au 1^{er} mars 2023, tous nos administrateurs non membres de la haute direction respectent notre politique relative à la propriété d'actions des administrateurs. M^{me} Campbell, M. Culbert, M. Johnson, M^{me} Jones, M. MacNaughton et M^{me} Power ont chacun cinq ans à compter de la date de leur nomination pour se conformer aux exigences relatives à la propriété d'actions.

Administrateur non membre de la haute direction	Date de nomination	Date limite pour respecter les exigences relatives à la propriété d'actions
M ^{me} Power	3 mai 2019	3 mai 2024
M. Culbert	1 ^{er} mai 2020	1 ^{er} mai 2025
M ^{me} Jones	1 ^{er} mai 2020	1 ^{er} mai 2025
M. MacNaughton	1 ^{er} mai 2020	1 ^{er} mai 2025
M. Johnson	14 juin 2021	14 juin 2026
M ^{me} Campbell	7 juin 2022	7 juin 2027

Unités d'actions différées

Les UAD sont des actions théoriques qui ont la même valeur que les actions de TC Énergie. Les UAD gagnent des équivalents de dividendes à titre d'unités supplémentaires, au même taux que les dividendes versés sur nos actions.

Notre régime d'UAD permet aux administrateurs de choisir de recevoir une partie de leur rétribution et de leur indemnité de déplacement en UAD plutôt qu'en espèces. Le régime permet aussi au comité de la gouvernance d'octroyer, à son gré, des UAD aux administrateurs à titre de rémunération supplémentaire (en excluant les administrateurs employés, comme notre président et chef de la direction). Aucune attribution discrétionnaire d'UAD n'a été faite aux administrateurs en 2022.

Les administrateurs font racheter leurs UAD lorsqu'ils quittent le conseil. Les administrateurs peuvent faire racheter leurs UAD contre des espèces ou des actions de TC Énergie sur le marché libre.

COMPOSANTES

Les administrateurs reçoivent une rétribution annuelle et des indemnités de déplacement, s'il y a lieu. Ils sont également remboursés des frais remboursables qu'ils engagent lorsqu'ils assistent à des réunions et participent à d'autres activités du conseil. Depuis le 1^{er} janvier 2020, la rémunération des administrateurs est établie en dollars américains à la suite d'une décision d'harmoniser nos pratiques de rémunération avec celles des sociétés comparables à la nôtre et de garantir un traitement équitable entre nos administrateurs américains et canadiens. M. Poirier est rémunéré à titre de président et chef de la direction; il ne reçoit pas de rémunération à titre d'administrateur. La rétribution de membre du conseil annuelle et la rétribution distincte pour le président du conseil sont toutes deux versées en espèces et en UAD selon le barème suivant :

Rémunération de 2022 (présentée en dollars américains)		
Rétribution versée trimestriellement à compter de la date à laquelle l'administrateur est nommé au conseil et aux comités		
<i>Conseil</i> versée à chaque administrateur, sauf le président du conseil Rémunération fixe (aucun jeton de présence versé)	260 000 \$ par année (110 000 \$ en espèces + 150 000 \$ en UAD)	représentait 3 254 UAD pour les administrateurs en 2022
<i>Président du conseil</i> reçoit une rétribution plus élevée en raison de son niveau de responsabilité Rémunération fixe (aucun jeton de présence versé)	491 000 \$ par année (201 000 \$ en espèces + 290 000 \$ en UAD)	représentait 6 291 UAD en 2022
<i>Présidents de comités</i> reçoivent une rétribution de membre de comité plus élevée en raison des fonctions et des responsabilités supplémentaires	25 000 \$ par année	Audit
	20 000 \$ par année	Ressources humaines
	20 000 \$ par année	Gouvernance
	20 000 \$ par année	Santé, sécurité, durabilité et environnement
Indemnités de déplacement si le déplacement aller-retour prend plus de trois heures	1 500 \$ par aller-retour	

Les UAD sont créditées trimestriellement, à terme échu, en utilisant le cours de clôture des actions de TC Énergie à la TSX à la fin de chaque trimestre.

Renseignements détaillés sur la rémunération des administrateurs de 2022

Le tableau ci-dessous illustre la rémunération totale des administrateurs attribuée, créditée ou payée en 2022.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Nom	Rémunération gagnée (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
Cheryl F. Campbell (est entrée au conseil le 7 juin 2022)	92 338	114 936	—	—	—	—	207 274
Stéphan Crétier (a pris sa retraite le 29 avril 2022)	45 657	62 259	—	—	—	—	107 916
Michael R. Culbert	148 705	197 374	—	—	—	—	346 079
William D. Johnson	150 638	197 374	—	—	—	—	348 012
Susan C. Jones	148 705	197 374	—	—	—	—	346 079
Randy Limbacher (a pris sa retraite le 29 avril 2022)	45 657	62 259	—	—	—	—	107 916
John Lowe	175 022	197 374	—	—	—	—	372 396
David MacNaughton	146 674	197 374	—	—	—	—	344 048
Una Power	189 677	197 374	—	—	—	—	387 051
Mary Pat Salomone	181 042	197 374	—	—	—	—	378 416
Indira Samarasekera	148 705	197 374	—	—	—	—	346 079
D. Michael G. Stewart (a pris sa retraite le 29 avril 2022)	45 657	62 259	—	—	—	—	107 916
Siim A. Vanaselja	270 378	381 589	—	—	—	—	651 967
Thierry Vandal	175 022	197 374	—	—	—	—	372 396
Dheeraj "D" Verma (est entré au conseil le 29 avril 2022)	103 339	135 645	—	—	—	—	238 984

Notes

- Les attributions fondées sur des actions, la rétribution et les indemnités de déplacement des administrateurs sont établies en dollars américains. Les valeurs présentées dans le présent tableau sont exprimées en dollars canadiens en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,2496 au 31 mars 2022, de 1,2886 au 30 juin 2022, de 1,3707 au 29 septembre 2022 et de 1,3544 au 30 décembre 2022.
- En 2022, M. Poirier était rémunéré à titre de président et chef de la direction et ne recevait pas de rémunération à titre d'administrateur.
- La rémunération gagnée comprend la rétribution des membres du conseil et des présidents des comités et les indemnités de déplacement payées en espèces, y compris la partie que les administrateurs décident de recevoir en UAD.
- Les attributions fondées sur des actions comprennent la partie de la rétribution de membre du conseil (150 000 \$ US) et de la rétribution de président du conseil (290 000 \$ US) que nous payons automatiquement en UAD. Il n'y a pas eu d'attributions supplémentaires d'UAD en 2022.
- La colonne *Autre rémunération* comprend toute autre rémunération non déclarée dans une autre colonne pour chaque administrateur.

Le tableau ci-dessous est une ventilation de la rémunération des administrateurs par composante. Il comprend la rémunération totale payée en espèces et les UAD créditées à la date d'attribution, sauf indication contraire. Les *UAD créditées* comprennent la partie minimale de la rétribution de membre du conseil payée en UAD ainsi que les rétributions, les jetons de présence et les indemnités de déplacement que les administrateurs choisissent de recevoir en UAD en 2022.

Nom	Rémunération		Déplacement		Rémunération payée en espèces (\$)	UAD créditées (\$)	Total des espèces et des UAD créditées (\$)
	Conseil (\$)	Président de comité (\$)	Indemnité de déplacement (\$)				
Cheryl F. Campbell (est entrée au conseil le 7 juin 2022)	84 286	—	8 052		59 000	148 274	207 274
Stéphan Crétier (a pris sa retraite le 29 avril 2022)	45 657	—	—		—	107 976	107 976
Michael R. Culbert	144 741	—	3 965		76 335	269 744	346 079
William D. Johnson	144 741	—	5 897		—	308 717	308 717
Susan C. Jones	144 741	—	3 965		—	346 079	346 079
Randy Limbacher (a pris sa retraite le 29 avril 2022)	45 657	—	—		45 657	62 259	107 916
John Lowe	144 741	26 317	3 965		175 022	197 374	372 396
David MacNaughton	144 741	—	1 933		—	344 048	344 048
Una Power	144 741	32 896	12 041		—	387 051	387 051
Mary Pat Salomone	144 741	26 317	9 985		181 042	197 374	378 416
Indira Samarasekera	144 741	—	3 965		148 705	197 374	346 079
D. Michael G. Stewart (a pris sa retraite le 29 avril 2022)	45 657	—	—		45 657	62 259	107 916
Siim A. Vanaselja	264 481	—	5 897		—	651 967	651 967
Thierry Vandal	144 741	26 317	3 965		—	372 396	372 396
Dheeraj “D” Verma (est entré au conseil le 29 avril 2022)	99 473	—	3 866		—	238 984	238 984

Notes

- Les membres du conseil ont reçu leurs attributions fondées sur des actions, leur rétribution et leurs indemnités de déplacement en dollars américains. Les valeurs présentées dans le présent tableau sont exprimées en dollars canadiens en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,2496 au 31 mars 2022, de 1,2886 au 30 juin 2022, de 1,3707 au 29 septembre 2022 et de 1,3544 au 30 décembre 2022.
- Les UAD créditées comprennent toutes les attributions fondées sur des actions acquises ou gagnées par les administrateurs en 2022. La partie minimale de la rétribution de membre du conseil payée en UAD en 2022 était de 290 000 \$ US pour le président et de 150 000 \$ US pour les autres administrateurs. Les UAD créditées comprennent aussi la partie de la rétribution et des indemnités de déplacement que les administrateurs choisissent de recevoir en UAD en 2022.
- Le total des espèces et des UAD créditées est le montant en dollars total payé pour les fonctions remplies aux conseils de TC Énergie et de TCPL.
- Les UAD ont été payées trimestriellement en fonction des cours de clôture des actions de TC Énergie à la TSX à la fin de chaque trimestre en 2022, soit 70,51 \$, 66,68 \$, 55,64 \$ et 53,98 \$, respectivement. Les administrateurs peuvent faire racheter leurs UAD lorsqu'ils quittent le conseil.
- En 2022, M. Poirier était rémunéré à titre de président et chef de la direction et il ne recevait pas de rémunération à titre d'administrateur.

INVESTISSEMENT À RISQUE

Le tableau de la page suivante illustre :

- la valeur totale des actions et des UAD de chaque administrateur ou des actions des membres de notre groupe, y compris les UAD créditées à titre d'équivalents de dividendes jusqu'au 31 janvier 2023,
- leurs avoirs exprimés en pourcentage de leur rétribution annuelle pour 2022,
- l'investissement en capitaux propres minimal requis, exprimé sous forme de multiple de leur rétribution annuelle.

La variation de la valeur représente la valeur des UAD reçue en 2022, y compris les équivalents de dividendes crédités jusqu'au 31 janvier 2023, majorée des actions supplémentaires acquises en 2022. La variation de la valeur tient également compte des hausses et des baisses du cours du marché.

L'investissement à risque de M. Poirier n'est pas inclus dans la présente rubrique en raison de son poste de membre de la haute direction. Pour de plus amples renseignements sur l'investissement à risque de M. Poirier, voir son profil d'administrateur à la rubrique *Ordre du jour de l'assemblée — Les candidats à un poste d'administrateur* à la page 26.

En date de la présente circulaire, tous nos administrateurs respectent notre politique relative à la propriété d'actions des administrateurs. Voir les pages 78 et 92 pour obtenir de plus amples renseignements sur les exigences relatives à la propriété d'actions applicables aux administrateurs et aux membres de la haute direction.

Aucun des administrateurs mis en candidature (ni l'ensemble de nos administrateurs et nos membres de la haute direction collectivement) n'est propriétaire de plus de 1 % des actions de TC Énergie ou de toute catégorie d'actions de ses filiales et des membres de son groupe.

Dans le tableau :

- Les *UAD* comprennent les UAD créditées à titre d'équivalents de dividendes jusqu'au 31 janvier 2023.
- La *valeur marchande totale* est la valeur marchande des actions et des UAD de TC Énergie, calculée en utilisant un cours de clôture des actions à la TSX de 65,88 \$ le 24 février 2022 et de 54,91 \$ le 1^{er} mars 2023. Elle comprend les UAD créditées à titre d'équivalents de dividendes jusqu'au 31 janvier 2023.
- Les avoirs de M^{me} Salomone comprennent 500 actions détenues en propriété véritable par son époux.
- Les valeurs présentées dans les colonnes *Multiple de la rétribution annuelle* et *Valeur totale de l'investissement minimal* reflètent la valeur de la rétribution annuelle calculée en fonction d'un taux de change entre le dollar canadien et le dollar américain de 1,2832 au 24 février 2022 et de 1,3612 au 1^{er} mars 2023.

Investissement à risque

Nom	Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Investissement à risque		Investissement minimal requis	
					Valeur marchande totale (\$)	Multiple de la rétribution annuelle	Valeur totale de l'investissement minimal (\$)	Multiple de la rétribution
Cheryl F. Campbell (est entrée au conseil le 7 juin 2022)	2023	—	2 716	2 716	149 136	0,42	1 415 648	4x
	2022	—	—	—	—	—	—	—
	Variation	—	2 716	2 716	149 136	0,42	—	—
Michael R. Culbert	2023	5 500	13 124	18 624	1 022 644	2,89	1 415 648	4x
	2022	5 500	8 050	13 550	892 674	2,68	1 334 528	4x
	Variation	—	5 074	5 074	129 970	0,21	—	—
William D. Johnson	2023	—	9 186	9 186	504 403	1,43	1 415 648	4x
	2022	—	3 069	3 069	202 186	0,61	1 334 528	4x
	Variation	—	6 117	6 117	302 217	0,82	—	—
Susan C. Jones	2023	6 666	16 713	23 379	1 283 741	3,63	1 415 648	4x
	2022	6 666	10 210	16 876	1 111 791	3,33	1 334 528	4x
	Variation	—	6 503	6 503	171 950	0,30	—	—
John E. Lowe	2023	25 000	32 236	57 236	3 142 829	8,88	1 415 648	4x
	2022	25 000	27 274	52 274	3 443 811	10,32	1 334 528	4x
	Variation	—	4 962	4 962	(300 982)	(1,44)	—	—
David MacNaughton	2023	—	14 646	14 646	804 212	2,27	1 415 648	4x
	2022	—	8 293	8 293	546 343	1,64	1 334 528	4x
	Variation	—	6 353	6 353	257 869	0,63	—	—
Una Power	2023	1 560	23 031	24 591	1 350 292	3,82	1 415 648	4x
	2022	1 560	15 512	17 072	1 124 703	3,37	1 334 528	4x
	Variation	—	7 519	7 519	225 589	0,45	—	—
Mary Pat Salomone	2023	3 500	36 912	40 412	2 219 023	6,27	1 415 648	4x
	2022	3 500	31 693	35 193	2 318 515	6,95	1 334 528	4x
	Variation	—	5 219	5 219	(99 492)	(0,68)	—	—
Indira Samarasekera	2023	—	33 293	33 293	1 828 119	5,17	1 415 648	4x
	2022	—	28 273	28 273	1 862 625	5,58	1 334 528	4x
	Variation	—	5 020	5 020	(34 506)	(0,41)	—	—
Siim A. Vanaselja	2023	12 000	83 722	95 722	5 256 095	7,86	2 673 397	4x
	2022	12 000	68 591	80 591	5 309 335	8,43	2 520 205	4x
	Variation	—	15 131	15 131	(53 240)	(0,57)	—	—
Thierry Vandal	2023	269	35 060	35 329	1 939 915	5,48	1 415 648	4x
	2022	269	27 120	27 389	1 804 387	5,41	1 334 528	4x
	Variation	—	7 940	7 940	135 528	0,07	—	—
Dheeraj “D” Verma (est entré au conseil le 29 avril 2022)	2023	32 000	4 276	36 276	1 991 915	5,63	1 415 648	4x
	2022	—	—	—	—	—	—	—
	Variation	32 000	4 276	36 276	1 991 915	5,63	—	—
Total	2023	86 495	304 915	391 410	21 492 323			
	2022	54 495	228 085	282 580	18 616 370			
	Variation	32 000	76 830	108 830	2 875 953			

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF

Attributions fondées sur des options et des actions en cours

Le tableau ci-dessous indique toutes les attributions fondées sur des actions en cours accordées antérieurement aux administrateurs qui étaient toujours en cours à la fin de 2022. Les valeurs à la fin de l'exercice sont fondées sur le cours de clôture des actions de TC Énergie à la TSX au 31 décembre 2022, soit 53,98 \$. Les administrateurs non membres de la direction ne sont pas autorisés à participer à notre régime d'options d'achat d'actions; par conséquent, aucun de nos administrateurs non membres de la direction ne possède d'attributions fondées sur des options en cours.

Nom	Actions ou unités d'attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Actions ou unités d'attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)	Attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis en 2022 (n ^{bre})	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits en 2022 (\$)
Cheryl F. Campbell (est entrée au conseil le 7 juin 2022)	41	2 266	2 674	144 359	2 674	144 359
Stéphan Crétier (a pris sa retraite le 29 avril 2022)	458	24 757	29 214	1 577 015	3 072	165 839
Michael R. Culbert	202	10 949	12 920	697 466	4 976	268 615
William D. Johnson	141	7 664	9 043	488 194	6 014	448 645
Susan C. Jones	258	13 944	16 454	888 231	6 378	344 324
Randy Limbacher (a pris sa retraite le 29 avril 2022)	208	11 228	13 250	715 252	1 225	66 131
John Lowe	498	26 895	31 737	1 713 191	4 819	260 178
David MacNaughton	226	12 220	14 419	778 389	6 235	336 589
Una Power	355	19 215	22 675	1 224 004	7 366	397 628
Mary Pat Salomone	570	30 797	36 341	1 961 739	5 063	273 326
Indira Samarasekera	514	27 777	32 778	1 769 367	4 874	263 150
D. Michael Stewart (a pris sa retraite le 29 avril 2022)	901	48 644	57 402	3 098 600	3 782	204 197
Siim A. Vanaselja	1 294	69 850	82 427	4 449 454	14 734	795 343
Thierry Vandal	541	29 251	34 517	1 863 278	7 753	418 510
Dheeraj "D" Verma (est entré au conseil le 29 avril 2022)	66	3 568	4 210	227 269	4 210	227 269

Notes

- Les valeurs monétaires présentées dans le tableau ci-dessus sont établies en dollars canadiens en fonction du cours de clôture des actions de TC Énergie à la TSX le 31 décembre 2022.
- Toutes les attributions fondées sur des actions dans ce tableau sont des UAD.
- La valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis totale est de 339 024 \$ au 31 décembre 2022.
- Les actions ou les unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis désignent les dividendes déclarés au 31 décembre 2022 mais qui ne sont pas payables avant le 31 janvier 2023. Le nombre d'actions ou d'unités d'attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis est calculé en fonction du cours de clôture des actions de TC Énergie à la TSX au 31 janvier 2023, soit 57,33 \$.
- MM. Crétier, Limbacher et Stewart ont pris leur retraite le 29 avril 2022 et ont jusqu'au 29 avril 2023 pour faire racheter la totalité de leurs UAD.

Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires

Madame, Monsieur,

Le conseil tient son 14^e vote consultatif consécutif sur notre approche à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction. Nous apprécions l'appui marqué que nous ont manifesté les actionnaires dans le passé et espérons que vous appuierez nos délibérations encore cette année. La présente lettre ainsi que l'analyse portant sur la rémunération qui l'accompagne expliquent l'approche qu'ont adoptée le comité des ressources humaines et le conseil pour évaluer le rendement en 2022 et les éléments sur lesquels nous avons fondé nos décisions de rémunération pour chacun de nos membres de la haute direction visés.

Approche de TC Énergie à l'égard de la rémunération

Notre vision, c'est d'être la plus importante société d'infrastructures énergétiques en Amérique du Nord d'aujourd'hui et de demain. Notre portefeuille diversifié d'infrastructures énergétiques essentielles comprend des actifs à long terme hautement capitalistiques, dont la majeure partie sont soutenus par des contrats à long terme ou des modèles d'exploitation réglementés. Nos régimes de rémunération visent à encourager un processus décisionnel rigoureux dans la quête d'un équilibre entre le rendement financier à court terme et l'aménagement responsable d'installations à long terme.

Le comité des ressources humaines effectue périodiquement un examen approfondi de la conception de notre programme de rémunération pour s'assurer que ce programme est bien aligné sur les pratiques du marché et qu'il existe un lien solide entre le rendement obtenu et la rémunération offerte. Chaque année, nous examinons les changements dans les pratiques du marché afin de veiller à ce que nos programmes demeurent en phase avec notre stratégie et conformes aux nouvelles pratiques exemplaires en matière de gouvernance et à celles de notre groupe de référence. Comme toujours, nous avons évalué les niveaux de rémunération des membres de la haute direction par rapport au marché pour nous assurer qu'ils demeurent concurrentiels afin d'attirer et de garder à notre service les personnes talentueuses dont nous avons besoin pour diriger notre entreprise maintenant et dans l'avenir.

Rendement et rémunération en 2022

Comme il l'a fait ces dernières années, le conseil a approuvé la fiche de pointage de l'entreprise de 2022 au début de l'année. La fiche de pointage était axée sur la sécurité, la fiabilité et la durabilité des activités, les résultats financiers et l'avancement de nos priorités stratégiques par la création de valeur à long terme et la promotion de la transition énergétique. L'attention que nous portons à l'excellence opérationnelle nous a permis d'obtenir un bon rendement et à répondre de façon fiable à la demande croissante d'énergie en Amérique du Nord, et ce, malgré les phénomènes météorologiques imprévisibles et la volatilité des marchés de l'énergie.

Nous avons enregistré un résultat comparable par action record de 4,30 \$ en 2022 et nos dividendes ont augmenté pour la 22^e année consécutive. Notre solide rendement opérationnel se reflète dans la mise en service d'actifs de 5,8 G\$ au cours de l'année. Nous avons également prolongé notre horizon de croissance grâce à l'approbation de projets supplémentaires soutenus sur le plan commercial de 8,8 G\$, y compris une alliance stratégique avec la Comisión Federal de Electricidad qui permettra l'aménagement d'un nouveau pipeline extracôtier pour le transport du gaz naturel vers les États du sud-est du Mexique.

OÙ TROUVER QUOI

> Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires	85
> Analyse portant sur la rémunération des membres de la haute direction	87
Introduction	87
Approche	90
Composantes	93
Rendement de l'entreprise	100
Rendement des unités d'exploitation	100
Paiement de l'attribution d'unités d'actions à l'intention des dirigeants de 2020	101
Attribution d'unités d'actions à l'intention des dirigeants de 2023	103
Profils des membres de la haute direction	103
> Renseignements détaillés sur la rémunération des membres de la haute direction de 2022	110
Tableau sommaire de la rémunération	110
Attributions en vertu d'un régime incitatif	113
Information sur les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	115
Prestations de retraite	116
Cessation d'emploi et changement de contrôle	117

Malgré ces succès, nous avons été confrontés à certaines difficultés. Un incident au travail a tragiquement coûté la vie à une personne, ce qui est inacceptable. Le projet Coastal GasLink a connu d'importantes hausses de coûts et un déversement s'est produit sur le réseau de pipelines Keystone à la fin de l'année. Nous continuons de viser un objectif d'exploitation sans incident de sécurité et de veiller à la protection de l'environnement.

Le conseil a pris en considération à la fois les réussites accomplies sur les plans financier et opérationnel et les défis rencontrés dans le calcul des pointages aux fins du régime incitatif annuel. Dans la fiche de pointage de l'entreprise, le pointage relatif à la sécurité a été ramené à zéro, de sorte que le pointage global de l'entreprise a été fixé à 1.1. De même, dans la fiche de pointage de l'unité d'exploitation des gazoducs canadiens, le pointage relatif l'exécution de projets pour le projet Coastal GasLink a été ramené à zéro. Dans le cadre de notre programme de rémunération à long terme, le conseil a approuvé un multiplicateur du rendement de 0,44 pour l'attribution d'unités d'actions à l'intention des dirigeants (les « UAID ») de 2020 qui ont été acquises en 2022. Le multiplicateur tient compte du résultat par action cumulatif sur trois exercices par rapport aux cibles fixées en 2020 ainsi que du rendement total pour les actionnaires (le « RTA ») par rapport à celui de sociétés directement comparables du secteur et d'un sous-groupe de sociétés à rendement élevé de l'indice TSX 60. Les dépassements de coûts du projet Coastal GasLink et le déversement sur le réseau de pipelines Keystone se sont répercutés sur le cours de nos actions à la fin de 2022, ce qui transparaît fortement à la fois dans le coefficient de paiement et dans la valeur sous-jacente de nos programmes de rémunération incitative à long terme fondés sur des titres de capitaux propres, lesquels représentent une grande proportion de la rémunération de nos membres de la haute direction. Dans l'ensemble, le conseil est arrivé à la conclusion que les niveaux de paiement établis aux termes des régimes incitatifs annuel et à long terme étaient bien alignés sur le rendement de TC Énergie.

Conclusion

Le conseil est pleinement conscient de notre responsabilité de s'assurer que notre approche de la rémunération des membres de la haute direction soutient notre stratégie et s'aligne sur les intérêts de nos actionnaires. Le conseil et le comité savent également que nos décisions se doivent d'être logiques et compréhensibles pour nos employés, nos actionnaires et nos autres parties intéressées. À cette fin, l'analyse portant sur la rémunération qui débute à la page suivante présente un examen détaillé et transparent de notre approche à l'égard de la rémunération et du lien entre notre rendement et la rémunération effective. Nous répondons individuellement aux questions des actionnaires, recevons les commentaires des parties intéressées et continuons de revoir notre approche pour veiller à ce que notre programme demeure adéquat.

Nous vous remercions de votre confiance continue en TC Énergie et nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires ou questions. Vous pouvez communiquer avec le comité ou le conseil par l'intermédiaire de la secrétaire, à l'adresse suivante : Corporation TC Énergie, 450-1 Street, S.W., Calgary (Alberta) Canada T2P 5H1.

Veuillez recevoir nos salutations distinguées.

Le président du comité des ressources humaines,

Le président du conseil d'administration,



Thierry Vandal



Siim A. Vanaselja

Analyse portant sur la rémunération des membres de la haute direction

INTRODUCTION

La présente analyse portant sur la rémunération explique notre programme de rémunération des membres de la haute direction, notre rendement de 2022, l'évaluation du rendement faite par le comité des ressources humaines et le conseil et leurs décisions relatives à la rémunération pour nos membres de la haute direction visés :

- François Poirier, président et chef de la direction
- Joel Hunter, vice-président directeur et chef des finances
- Stanley Chapman III, vice-président directeur et chef de groupe, Gazoducs, États-Unis et Mexique
- Corey Hessen, vice-président directeur et président, Énergie et solutions énergétiques
- Bevin Wirzba, vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et chef de groupe, Gazoducs et pipelines de liquides canadiens

M. Hessen a été nommé vice-président directeur et président, Énergie, stockage et création d'occasions avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022. Le titre de M. Hessen a changé pour celui de vice-président directeur et président, Énergie et solutions énergétiques avec prise d'effet le 27 juillet 2022 afin de mieux représenter l'étendue de ses responsabilités. Le 26 janvier 2022, M. Wirzba a été nommé vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et chef de groupe, Gazoducs et pipelines de liquides canadiens.

M. Chapman a été nommé vice-président directeur et chef de groupe, Gazoducs, États-Unis et Mexique avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2022.

À la fin de 2022, notre équipe de haute direction était composée des membres de la haute direction visés, de deux autres vice-présidents directeurs et de deux premiers vice-présidents.

Dans la présente analyse, les expressions « équipe de haute direction » et « rémunération des membres de la haute direction » renvoient uniquement à notre chef de la direction et à nos vice-présidents directeurs.

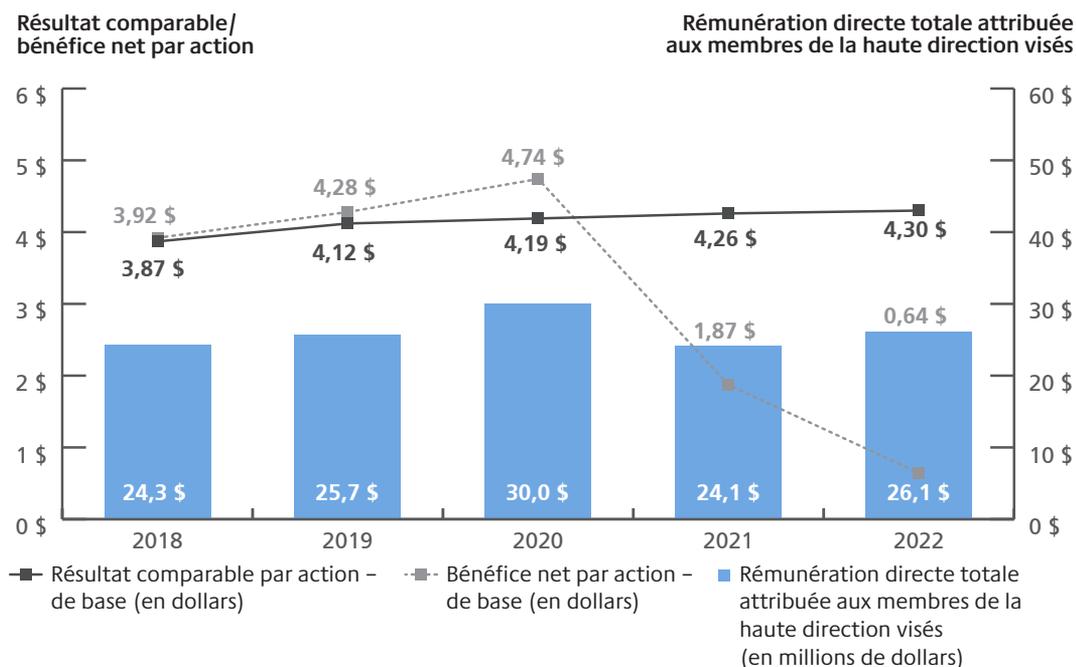
Faits saillants relatifs à la rémunération

Le comité des ressources humaines et le conseil ont pris les décisions suivantes relatives à la rémunération des membres de la haute direction en 2023 :

Composante du programme	Décision/justification
Rajustements du salaire de base	<ul style="list-style-type: none">• Les rajustements visent à maintenir un niveau de rémunération concurrentiel par rapport à notre groupe de référence, à reconnaître les compétences soutenues rattachées aux postes et à tenir compte de l'accroissement du niveau de responsabilité. Les augmentations entrent en vigueur le 1^{er} mars 2023.
Paiements incitatifs annuels de 2022	<ul style="list-style-type: none">• Les paiements reflètent un coefficient de l'entreprise de 1,1 et des coefficients des unités d'exploitation ou des secteurs fonctionnels variant entre 1,1 et 1,5.
Attribution d'UAID de 2020	<ul style="list-style-type: none">• Un multiplicateur du rendement de 0,44 a été approuvé, ce qui reflète un rendement total pour les actionnaires (« RTA ») relatif inférieur au seuil aussi bien par rapport à notre groupe de référence composé de sociétés comparables que par rapport au sous-groupe de sociétés à rendement élevé de l'indice TSX 60, et un résultat comparable par action cumulatif inférieur à la cible pour la période de trois exercices close le 31 décembre 2022.• Le multiplicateur du rendement, combiné à la variation du cours des actions, qui a été ramené de 68,58 \$ à 55,86 \$, et au réinvestissement des dividendes, donne lieu à un paiement correspondant à 42 % de la valeur initiale de l'attribution.• Voir la rubrique <i>Paiement de l'attribution d'unités d'actions à l'intention des dirigeants de 2020</i> qui commence à la page 101.
Attribution d'UAID de 2023	<ul style="list-style-type: none">• Des cibles sur trois exercices ont été approuvées pour le RTA relatif, le ratio de la dette sur le BAIIA et les flux de trésorerie distribuables par action.• La seule modification apportée au groupe de référence du secteur pour le RTA relatif est l'ajout d'Energy Transfer LP.• Le sous-groupe de sociétés versant des dividendes a été mis à jour pour inclure 29 sociétés à rendement élevé de l'indice TSX 60.• Voir la rubrique <i>Attribution d'unités d'actions à l'intention des dirigeants de 2023</i> à la page 103.
Fiche de pointage de l'entreprise, des unités d'exploitation et des fonctions pour 2023	<ul style="list-style-type: none">• Le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, les fiches de pointage de l'entreprise, des unités d'exploitation et des secteurs fonctionnels ainsi que les objectifs individuels des membres de la haute direction visés pour 2023.

Rémunération par rapport au rendement financier

Le graphique ci-dessous compare nos principaux résultats financiers pour les cinq derniers exercices à la rémunération directe totale attribuée aux membres de la haute direction visés pour la même période. La rémunération directe totale comprend le salaire de base, l'attribution d'incitatifs à court terme (payée au premier trimestre suivant l'année de rendement) et la valeur d'attribution des UAID et des options d'achat d'actions.



Le tableau ci-dessous montre la rémunération directe totale attribuée à nos membres de la haute direction visés en pourcentage de notre résultat comparable et de notre bénéfice net pour les cinq derniers exercices :

Rémunération directe totale attribuée aux membres de la haute direction visés :	2018	2019	2020	2021	2022
En pourcentage du résultat comparable	0,7 %	0,7 %	0,8 %	0,6 %	0,6 %
En pourcentage du bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires	0,7 %	0,6 %	0,7 %	1,3 %	4,1 %

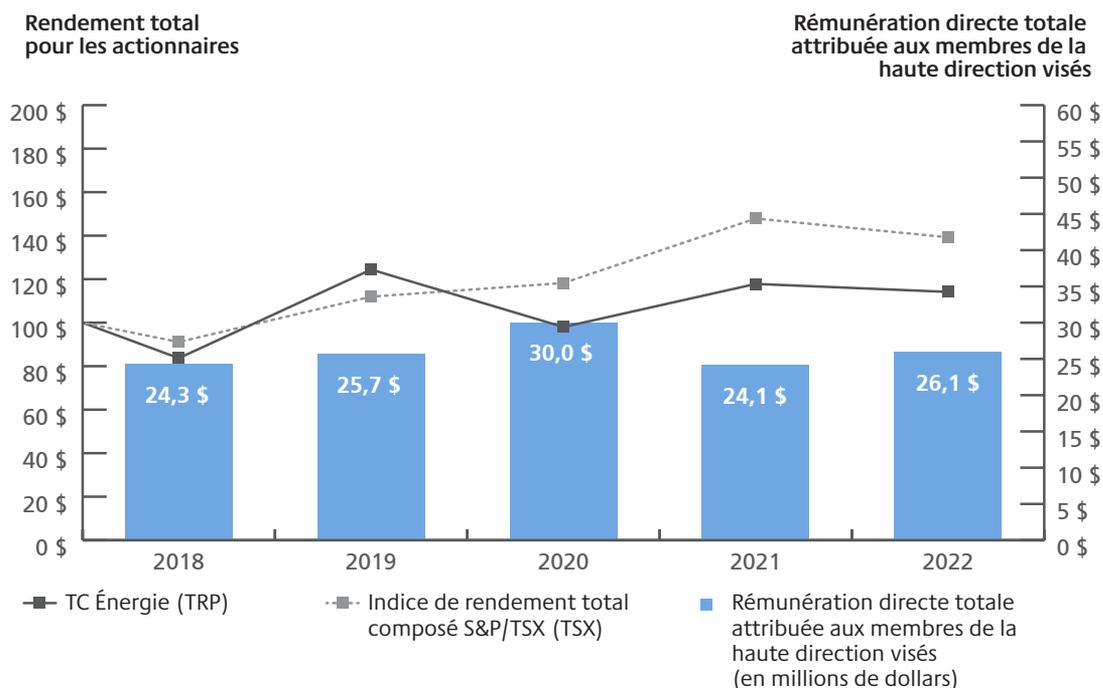
Note

- Le *résultat comparable par action* et le *résultat comparable* sont des mesures non conformes aux PCGR qui n'ont pas de signification normalisée aux termes des PCGR des États-Unis et qui peuvent donc ne pas être comparables à des mesures similaires présentées par d'autres entités. Les mesures conformes aux PCGR les plus directement comparables au résultat comparable par action et au résultat comparable sont le bénéfice net par action ordinaire et le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires, respectivement. Vous trouverez de plus amples renseignements sur les mesures non conformes aux PCGR que nous utilisons et un rapprochement avec leurs équivalents aux termes des PCGR à la rubrique *Au sujet de la présente publication — Mesures non conformes aux PCGR* du rapport de gestion 2022, rubrique qui est intégrée aux présentes par renvoi. Le rapprochement spécifique du résultat comparable par action se trouve à la page 24 de notre rapport de gestion 2022, qui peut être consulté sous le profil de TC Énergie sur SEDAR au www.sedar.com. Le résultat comparable par action est utilisé aux fins des décisions sur la rémunération. Voir *Rendement de l'entreprise* à la page 100 pour de plus amples renseignements.
- Le *résultat comparable par action* pour la période de 2018 à 2021 a été ajusté par rapport à celui présenté l'an dernier en raison de modifications apportées à compter du premier trimestre de 2022 afin d'exclure notre quote-part des gains et des pertes latents découlant des variations de la juste valeur des fonds investis par Bruce Power pour couvrir les avantages postérieurs à la retraite et les instruments dérivés liés à ses activités de gestion des risques, et les périodes antérieures sont présentées sur la même base. Vous trouverez de plus amples renseignements sur cet ajustement à la rubrique *Au sujet de la présente publication — Mesures non conformes aux PCGR — Mesures comparables* du rapport de gestion 2022.

Rémunération par rapport au rendement total pour les actionnaires

Le graphique ci-dessous illustre le RTA, en présumant un investissement initial de 100 \$ dans les actions de TC Énergie à la fin de l'exercice 2017, et le compare au rendement de l'indice de rendement total composé S&P/TSX et à la tendance de la rémunération directe totale attribuée à nos membres de la haute direction visés au cours de la même période. Dans les deux cas, le graphique suppose le réinvestissement de tous les dividendes dans le cadre de notre régime de réinvestissement des dividendes (le « RRD ») alors en vigueur.

Le RTA n'est qu'une des mesures du rendement dont le conseil tient compte lorsqu'il évalue le rendement et qu'il établit la rémunération de nos membres de la haute direction visés. Nous ne nous attendons donc pas nécessairement à ce qu'il y ait une corrélation directe entre le RTA et la rémunération directe totale attribuée au cours d'une période donnée. La valeur réalisée de la rémunération à long terme attribuée au cours d'une année donnée n'est pas garantie; cette rémunération est plutôt fondée sur les capitaux propres et sa valeur est directement touchée par les variations du cours de nos actions, ce qui crée une étroite concordance avec le rendement obtenu par les actionnaires.



	Fin de l'exercice						Rendement annuel composé
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
TRP	100,00 \$	83,69 \$	124,41 \$	98,00 \$	117,82 \$	114,14 \$	2,7 %
TSX	100,00 \$	91,11 \$	111,96 \$	118,23 \$	147,89 \$	139,25 \$	6,8 %

APPROCHE

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de TC Énergie est conçu de façon à atteindre quatre objectifs principaux :

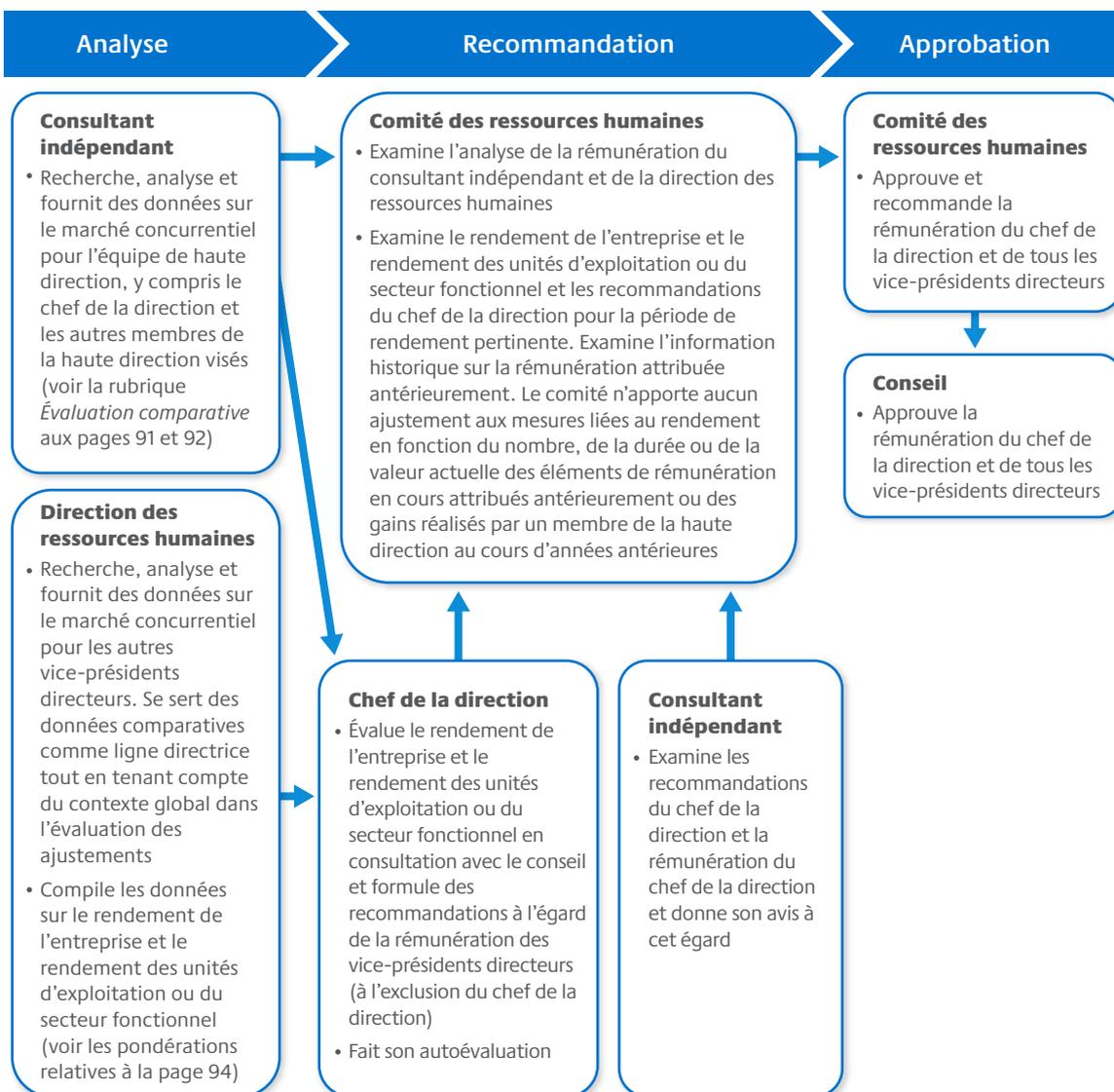
- fournir une rémunération qui « rémunère au rendement » en récompensant les membres de la haute direction pour l'atteinte des objectifs de l'entreprise et l'exécution de notre stratégie globale,
- offrir des niveaux et des types de rémunération qui font concurrence au marché,
- harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec ceux de nos diverses parties intéressées,
- attirer, engager et fidéliser nos membres de la haute direction.

La rémunération est aussi axée sur nos processus de gestion du risque afin de garantir un équilibre approprié entre le risque et les avantages. Voir les pages 73 et 75 pour de plus amples renseignements.

Processus de prise de décision

Nous suivons un processus de prise de décision détaillé qui fait intervenir la direction, le comité des ressources humaines et le conseil et prend en compte des données du marché, les commentaires du chef de la direction et des conseils du consultant indépendant du comité.

Le conseil prend toutes les décisions touchant la rémunération du chef de la direction et des vice-présidents directeurs en se fondant sur les recommandations du comité.



Consultant indépendant

Le comité des ressources humaines reçoit des conseils de Meridian, à titre de consultant indépendant, sur toutes les questions liées à la rémunération de la haute direction. Dans le cadre de son mandat, le consultant fournit des conseils sur la rémunération des membres de la haute direction visés et des autres membres de l'équipe de haute direction, la conception des régimes incitatifs et la gouvernance relative à la rémunération, assiste à toutes les réunions du comité et fournit des données, des analyses ou des avis sur les questions relatives à la rémunération. Même si le comité est responsable en fin de compte de prendre ses propres décisions et de formuler ses propres recommandations au conseil, le consultant apporte expertise, expérience, indépendance et objectivité aux délibérations du comité. Le comité se réunit régulièrement à huis clos et avec le consultant, ce qui assure que les discussions concernant la rémunération portent sur des questions de fond et sont sans contrainte. Vous trouverez de plus amples renseignements sur le consultant indépendant à la page 76.

Évaluation comparative

Nous évaluons la rémunération de nos membres de la haute direction par rapport à un groupe de référence de sociétés afin d'évaluer le marché concurrentiel. Chaque année, le comité examine les sociétés avec son consultant indépendant, fait les ajustements qu'il juge appropriés et approuve le groupe de référence.

Le groupe de référence pour les membres de la haute direction visés représente ce qui suit :

- la taille de TC Énergie par rapport aux sociétés du groupe de référence,
- un vaste échantillon qui réduit la volatilité éventuelle des données,
- la portée des activités commerciales nord-américaines de TC Énergie,
- le marché étendu dans lequel TC Énergie rivalise pour recruter des membres de la haute direction talentueux.

Le groupe de référence de 2022 pour nos membres de la haute direction visés est composé des sociétés énumérées ci-après. Aucune modification n'a été apportée par rapport au groupe de référence de 2021. Aucune modification du groupe de référence pour les membres de la haute direction visés n'est proposée pour 2023.

Groupe de référence pour les membres de la haute direction visés	
American Electric Power Company, Inc.	Compagnie Pétrolière Impériale Ltée
BCE Inc.	Kinder Morgan, Inc.
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	NextEra Energy, Inc.
Canadian Natural Resources Limited	Occidental Petroleum Corporation
Cenovus Energy Inc.	Pembina Pipeline Corporation
Dominion Energy, Inc.	Sempra Energy
Duke Energy Corporation	Suncor Énergie Inc.
Enbridge Inc.	Ressources Teck Limitée
Exelon Corporation	The Southern Company
Fortis Inc.	The Williams Companies, Inc.

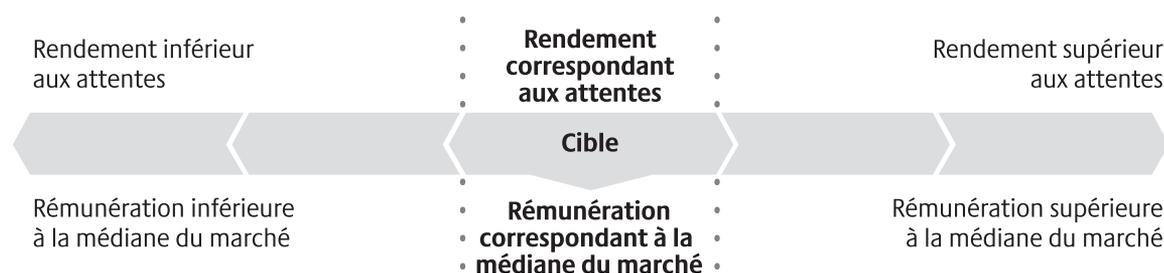
Nous évaluons de façon comparative chaque poste de membre de la haute direction visé par rapport à des postes semblables dans le groupe de référence, et la rémunération directe totale cible est généralement établie dans une fourchette concurrentielle par rapport à la médiane du marché. Le comité exerce son jugement dans l'interprétation des données du marché et est guidé par le consultant indépendant en la matière. Les données du marché concurrentiel pour le groupe de référence donnent un point de référence initial pour déterminer la rémunération des membres de la haute direction.

Profils	Groupe de référence pour les membres de la haute direction visés		
	TC Énergie	Médiane	75 ^e percentile
Au 31 décembre 2021			
Actifs	104,2 G\$	86,0 G\$	133,6 G\$
Produits	13,4 G\$	22,4 G\$	33,8 G\$
Capitalisation boursière au 31 décembre 2022 (cours de clôture mensuel des actions × actions en circulation pour le dernier trimestre)	54,9 G\$	60,6 G\$	87,7 G\$
Employés	7 083	13 339	18 782

Notes

- Les renseignements sur le groupe de référence pour les membres de la haute direction visés reflètent des données de 2021, sauf indication contraire, car c'étaient les renseignements les plus à jour disponibles au moment de l'analyse. À des fins de comparabilité, les renseignements sur TC Énergie reflètent également des données de 2021.
- Les valeurs sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3013 pour 2022 et de 1,2535 pour 2021.

La rémunération directe totale cible est généralement établie dans une fourchette concurrentielle par rapport à la médiane du marché. La rémunération réelle sera supérieure ou inférieure à la médiane, selon le rendement.



Voir *Composantes* à la page 93 pour de plus amples renseignements sur la rémunération directe et indirecte totale.

Harmonisation des intérêts des membres de la haute direction et des actionnaires

Nous avons des exigences relatives à la propriété d'actions afin d'harmoniser les intérêts de nos membres de la haute direction et de nos actionnaires. Les exigences minimales sont importantes et varient selon l'échelon de direction. Au 31 décembre 2022, les exigences relatives à la propriété s'établissaient comme suit :

Échelon de direction	Propriété requise (multiple du salaire de base)
Chef de la direction	5x
Vice-président directeur	3x
Premier vice-président	2x
Vice-président	1x

En 2022, le conseil n'a apporté aucune modification aux exigences relatives à la propriété d'actions.

Le chef de la direction doit conserver le niveau de propriété exigé pour son poste pendant un an après son départ à la retraite.

Les membres de la haute direction ont cinq ans pour satisfaire aux exigences et doivent acheter et conserver des actions d'une valeur égale à 50 % du produit net tiré de toutes les options d'achat d'actions exercées et à 50 % des paiements d'UAID nets jusqu'à ce qu'ils satisfassent à leur exigence relative à la propriété d'actions.

Le comité examine les niveaux de propriété d'actions de chaque membre de la haute direction annuellement et exerce son pouvoir discrétionnaire dans l'évaluation de la conformité si les niveaux de propriété tombent sous le minimum à cause de fluctuations du cours des actions.

M. Poirier et M. Hunter ont jusqu'à la fin de 2026 pour satisfaire aux exigences relatives à la propriété d'actions, tandis que M. Chapman a jusqu'à la fin de 2024 pour satisfaire à cette exigence, M. Hessen a jusqu'à la fin de 2027 et M. Wirzba a jusqu'à la fin de 2025 pour satisfaire aux exigences relatives à la propriété d'actions.

Voir *Profils des membres de la haute direction* à partir de la page 103 pour connaître les niveaux de propriété d'actions.

COMPOSANTES

La rémunération directe totale comprend la rémunération fixe et la rémunération variable. Le salaire de base est la seule forme de rémunération fixe. La rémunération variable comprend nos régimes incitatifs à court et à long terme. Nous offrons également une rémunération indirecte qui comprend des prestations de retraite, d'autres avantages sociaux et des avantages accessoires.

Élément	Forme	Période de rendement	Objectif
Salaire de base (fixe)	Espèces	<ul style="list-style-type: none"> Un an 	<ul style="list-style-type: none"> Fournit une rémunération de base proportionnée au poste Attire et fidélise les membres de la haute direction
Incitatif à court terme (variable)	Espèces	<ul style="list-style-type: none"> Un an 	<ul style="list-style-type: none"> Motive les membres de la haute direction à atteindre les principaux objectifs commerciaux et financiers annuels Récompense les membres de la haute direction pour leur contribution à TC Énergie Harmonise les intérêts des membres de la haute direction et des actionnaires Attire et fidélise les membres de la haute direction
Incitatif à long terme (variable)	UAID	<ul style="list-style-type: none"> Durée de trois ans Acquisition à la fin de la durée Attributions soumises à un multiplicateur du rendement fondé sur des cibles préétablies 	<ul style="list-style-type: none"> Motive les membres de la haute direction à atteindre les objectifs commerciaux à moyen terme Harmonise les intérêts des membres de la haute direction et des actionnaires Attire et fidélise les membres de la haute direction
	Options d'achat d'actions	<ul style="list-style-type: none"> Durée de sept ans Acquisition d'un tiers chaque année à compter du premier anniversaire de la date d'attribution 	<ul style="list-style-type: none"> Motive les membres de la haute direction à atteindre des objectifs de création de valeur pour les actionnaires Harmonise les intérêts des membres de la haute direction et des actionnaires Attire et fidélise les membres de la haute direction
Prestations de retraite	Régime de retraite à prestations déterminées et régime de retraite complémentaire pour les membres de la haute direction canadiens	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation pendant la retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Fournit une source de revenus pendant la retraite Attire et fidélise les membres de la haute direction
	Régime 401(k) et régime non admissible pour les membres de la haute direction américains		
Programmes de santé et de bien-être classiques	Régimes d'avantages sociaux	<ul style="list-style-type: none"> Un an 	<ul style="list-style-type: none"> Favorise la santé et le bien-être des membres de la haute direction Attire et fidélise les membres de la haute direction
Avantages accessoires	Allocation pour avantages accessoires variable, adhésions à des clubs, place de stationnement réservée et allocation d'automobile	<ul style="list-style-type: none"> Un an 	<ul style="list-style-type: none"> Attire et fidélise les membres de la haute direction

Rémunération fixe

Salaire de base

Les salaires de base pour les postes de membres de la haute direction sont alignés, en règle générale, sur une fourchette concurrentielle de niveaux de salaire de base médians de notre groupe de référence. Le consultant indépendant du comité analyse et fournit des données du marché pertinentes au comité et au conseil.

Les augmentations du salaire de base des membres de la haute direction visés sont fondés sur leur rendement, les données du marché concurrentiel, leur expérience dans leurs fonctions, la portée du poste qu'ils occupent et la rémunération comparativement aux autres membres de la haute direction de TC Énergie. Les rajustements du salaire de base prennent généralement effet le 1^{er} mars.

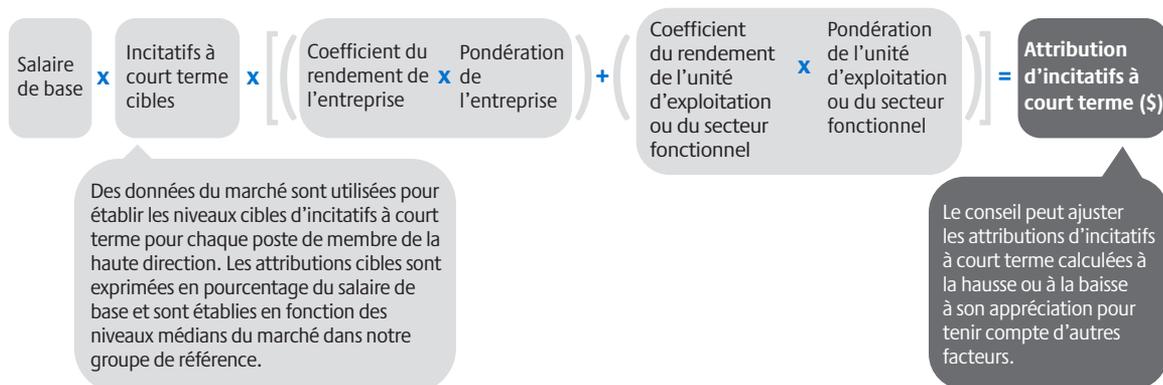
Rémunération variable ou à risque

La rémunération variable représente une partie importante de la rémunération des membres de la haute direction, et sa proportion augmente en fonction des échelons.

Incitatifs à court terme

Le régime incitatif à court terme vise principalement à motiver les employés à atteindre les principaux objectifs commerciaux annuels. Il récompense les personnes pour leurs apports et harmonise les intérêts des employés et ceux des actionnaires. Ainsi, il offre la possibilité d'obtenir une rémunération supérieure dans des scénarios de rendement élevé, ce qui contribue à attirer et à conserver des employés hautement compétents et motivés. Les attributions d'incitatifs à court terme sont versées sous forme de paiement en espèces forfaitaire au mois de mars qui suit l'année de rendement.

Des attributions en espèces annuelles sont faites aux membres de la haute direction visés et sont calculées d'après une formule qui tient compte des éléments suivants :



Les attributions sont fondées sur les niveaux cibles et les pondérations relatives des mesures du rendement suivants.

	Incitatif à court terme cible (% du salaire de base)	Fourchette de paiement (% de la cible)	Pondération relative des mesures du rendement pour 2022	
			Entreprise	Unité d'exploitation ou secteur fonctionnel
Président et chef de la direction (François Poirier)	120 %	0 - 200 %	100 %	—
Vice-président directeur et chef des finances (Joel Hunter)	80 %	0 - 200 %	80 %	20 %
Vice-président directeur et chef de groupe, Gazoducs, États-Unis et Mexique (Stanley Chapman III)	100 %	0 - 200 %	60 %	40 %
Vice-président directeur et président, Énergie et solutions énergétiques (Corey Hessen)	90 %	0 - 200 %	60 %	40 %
Vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et chef de groupe, Gazoducs et pipelines de liquides canadiens (Bevin Wirzba)	90 %	0 - 200 %	60 %	40 %

Bien que les cibles soient examinées annuellement par rapport aux données du marché concurrentiel, la modification des cibles est moins fréquente et dépend de l'évolution des responsabilités du poste et des conditions du marché. Comme dans le cas du salaire de base, les cibles médianes du marché sont un point de référence, mais les fourchettes réelles tiendront compte de la taille et de la complexité de TC Énergie en comparaison des autres sociétés comparables ainsi que du calibre et de l'expérience du membre de la haute direction.

Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022, nous avons ajusté les incitatifs à court terme cibles pour MM. Poirier, Chapman et Wirzba afin qu'ils demeurent concurrentiels par rapport au marché. M. Hessen a été nommé vice-président directeur et président, Énergie, stockage et création d'occasions avec prise d'effet le

1^{er} janvier 2022 et son incitatif à court terme cible a été fixé à 90 % de son salaire de base; par la suite, son titre a changé pour celui de vice-président directeur et président, Énergie et solutions énergétiques avec prise d'effet le 27 juillet 2022 et son incitatif à court terme cible n'a pas changé.

Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023, les pondérations relatives du rendement de l'entreprise et des unités d'exploitation ont été rajustées pour MM. Chapman, Hessen et Wirzba afin de mettre davantage l'accent sur le rendement global de TC Énergie et de refléter notre approche intégrée et collaborative à l'égard du rendement de l'entreprise.

Incitatifs à long terme

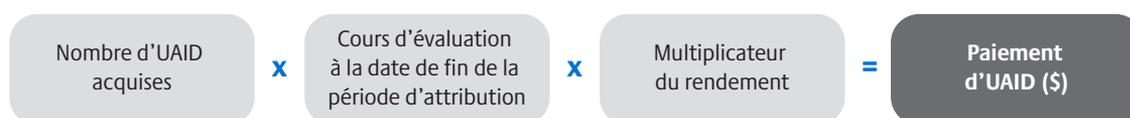
Chaque année, le comité et le conseil attribuent des incitatifs à long terme aux membres de la haute direction visés en tenant compte des niveaux médians du marché et de leur contribution potentielle au succès futur de TC Énergie.

Les attributions d'incitatifs à long terme de notre chef de la direction et de nos vice-présidents directeurs sont composées de 60 % d'UAID conditionnelles au rendement et de 40 % d'options d'achat d'actions.

Unités d'actions à l'intention des dirigeants

Il s'agit d'unités d'actions théoriques attribuées aux termes du régime d'UAID. Les UAID accumulent des équivalents de dividendes et sont acquises le 31 décembre à la fin de la période de rendement de trois exercices. Les UAID (et les équivalents de dividendes) peuvent être acquises dans une proportion de 0 % à 200 %, en fonction du rendement par rapport à des cibles établies au début de la période.

Les attributions d'UAID, si elles sont acquises, sont payées en un versement en espèces forfaitaire au cours du premier trimestre qui suit la fin de la période de rendement.



Notes

- Le *nombre d'UAID acquises* est le nombre d'UAID attribué initialement, majoré des UAID gagnées à titre d'équivalents de dividendes (réinvesties conformément à notre RRD en vigueur à ce moment-là) au cours de la période de rendement de trois ans. Les dividendes et les UAID s'acquièrent en même temps et uniquement dans la mesure où les UAID sous-jacentes sont acquises.
- Le *cours d'évaluation à la date de fin de la période d'attribution* est le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume des actions de TC Énergie pour les 20 jours de bourse précédant immédiatement la date de fin de la période d'attribution et incluant celle-ci (le 31 décembre).

Des attributions « hors cycle » peuvent être consenties aux membres de la haute direction nouvellement embauchés et à ceux qui sont promus en cours d'année. Ces attributions s'acquerront selon le même échéancier que les attributions ordinaires consenties pendant l'année et seront assujetties à la même méthode d'évaluation et au même multiplicateur de rendement; cependant, selon le moment où elle est consentie, une attribution hors cycle peut ne pas avoir le même prix d'attribution et peut rapporter moins de dividendes qu'une attribution ordinaire.

Options d'achat d'actions

Les actionnaires ont approuvé pour la première fois notre régime d'options d'achat d'actions en 1995 et la version la plus récente du régime a été approuvée pour la dernière fois par les actionnaires en 2016. Le régime est administré par le comité des ressources humaines, qui est composé exclusivement d'administrateurs indépendants. Le nombre total d'actions qui peuvent être réservées aux fins d'émission à des initiés, ou émises à des initiés à tout moment et au cours d'une période d'un an, aux termes de nos mécanismes de rémunération en titres (au sens du *Guide à l'intention des sociétés de la TSX*), est limité à 10 % ou moins de nos actions émises et en circulation. Les administrateurs non membres de la direction ne sont pas autorisés à participer au régime. Conformément aux modalités du régime, le comité détermine les employés qui ont le droit de participer. Seuls les employés occupant l'échelon de vice-président ou un échelon supérieur sont actuellement admissibles à des options d'achat d'actions. Le comité ne tient pas compte de la valeur des attributions d'incitatifs à long terme qu'il effectue au cours d'une année donnée pour compenser les rendements inférieurs aux attentes des attributions effectuées au cours d'années antérieures. Selon le comité, le fait d'augmenter, de réduire ou de limiter les attributions en fonction des gains antérieurs pourrait compromettre l'intégrité du cadre de travail fondé sur le rendement ou entraver les incitatifs qui sont accordés aux membres de la haute direction afin de les encourager à donner un rendement solide.

Acquisition

Les options d'achat d'actions s'acquièrent à raison d'un tiers chaque année, à compter du premier anniversaire de la date d'attribution et ont une durée de sept ans.

Les membres de la haute direction ne peuvent négocier les actions de TC Énergie qu'au cours de quatre périodes (les « périodes de négociation permise ») qui sont désignées chaque trimestre. Les périodes de négociation permise se rapportent à l'établissement et à la publication des rapports financiers trimestriels et annuels.

Les membres de la haute direction ne sont pas autorisés à négocier des actions lorsqu'ils sont en possession de renseignements non publics importants. Si la date d'expiration d'une option d'achat d'actions ne tombe pas pendant une période de négociation permise ou tombe dans les cinq premiers jours d'une période de négociation permise, elle est reportée au 10^e jour de bourse de la période suivante. Des prolongations similaires s'appliquent si une interdiction de négociation extraordinaire est imposée pendant l'une des quatre périodes de négociation permise et que des options d'achat d'actions expirent pendant l'interdiction de négociation.

Prix d'exercice

Le prix d'exercice d'une option correspond au cours de clôture des actions de TC Énergie à la TSX le dernier jour de bourse précédant immédiatement la date d'attribution. Les porteurs d'options ne sont avantagés que si la valeur marchande de nos actions dépasse le prix d'exercice au moment où ils exercent les options. Nous n'accordons pas d'aide financière aux participants au régime relativement à l'exercice d'options.

Rajustements

Le nombre d'actions visées par une option sera ajusté aux termes du régime au moment de l'exercice de l'option si, avant l'exercice :

- les actions sont regroupées, divisées, converties, échangées, recatégorisées ou substituées de quelque façon que ce soit ou
- un dividende en actions qui ne remplace pas un dividende en espèces dans le cours normal des activités est versé sur les actions.

Précisions sur le régime d'options d'achat d'actions

Les options ne peuvent être transférées ni cédées à une autre personne. Un représentant personnel peut exercer les options pour le compte du porteur s'il décède ou s'il est frappé d'incapacité.

Le comité a le pouvoir de suspendre ou de résilier le régime à tout moment sans l'approbation des actionnaires. La direction n'a pas ce droit et elle ne peut modifier le régime. Le comité peut recommander au conseil en vue de son approbation certaines modifications au régime ou à une attribution d'options d'achat d'actions sans l'approbation des actionnaires afin :

- de clarifier un élément,
- de corriger une erreur ou une omission,
- de changer la date d'acquisition d'une attribution existante,
- de changer la date d'expiration d'une option en cours pour une date antérieure.

Le comité ne peut apporter de modifications au régime si celles-ci nuisent aux droits des porteurs rattachés à des options attribuées antérieurement sans leur consentement.

Le régime prévoit que certaines modifications doivent être approuvées par les actionnaires, notamment :

- l'augmentation du nombre d'actions disponibles aux fins d'émission aux termes du régime,
- l'abaissement du prix d'exercice d'une option attribuée antérieurement,
- l'annulation et la réémission d'une option,
- l'autorisation de transférer ou de céder des options autrement qu'aux fins de règlement de succession usuelles,
- la modification des catégories de particuliers autorisés à participer au régime,
- l'octroi d'aide financière à un participant relativement à l'exercice d'options,
- le report de la date d'expiration d'une option,
- la modification des types de modifications qui nécessitent l'approbation des actionnaires.

Pour de plus amples renseignements sur les options d'achat d'actions, voir la rubrique *Information sur les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres* à la page 115.

Voir le tableau sur la *Rémunération à la cessation d'emploi* qui commence à la page 118 pour connaître l'effet de certains événements relatifs à l'emploi sur les droits des participants aux termes du régime.

Prestations de retraite

Régime à prestations déterminées

Notre régime à prestations déterminées (PD) canadien comprend un régime de retraite agréé et un régime de retraite complémentaire pour les employés admissibles.

La participation au régime à prestations déterminées est obligatoire lorsqu'un employé canadien compte 10 ans de service continu. Tous les membres de la haute direction visés canadiens participent au régime à prestations déterminées. M. Chapman et M. Hessen sont des employés américains et participent au régime 401(k) et au régime non admissible.

Pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2019, l'âge normal de la retraite pour les participants est de 60 ans ou entre 55 et 60 ans si la somme de leur âge et de leurs années de service continu est égale à 85 points. Ces dispositions relatives aux prestations de retraite s'appliquent à tous les membres de la haute direction visés canadiens, à l'exception de M. Wirzba. Les prestations de retraite payables à l'âge normal de la retraite sont calculées comme suit :

$$\left(\begin{array}{l} 1,25\% \text{ du salaire maximal moyen} \\ \text{de l'employé (à concurrence} \\ \text{de la moyenne finale du MGAP)} \end{array} + \begin{array}{l} 1,75\% \text{ du salaire maximal moyen} \\ \text{de l'employé (en excédent de la} \\ \text{moyenne finale du MGAP)} \end{array} \right) \times \begin{array}{l} \text{Années de} \\ \text{service} \\ \text{décomptées} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Prestations de} \\ \text{retraite annuelles (\$)} \end{array}$$

Les participants peuvent prendre leur retraite lorsqu'ils ont entre 55 et 60 ans, mais les prestations sont réduites de 4,8 % pour chaque année à courir jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 60 ans ou 85 points, selon ce qui survient en premier. Ils peuvent prendre leur retraite 10 ans avant l'âge normal de la retraite, cependant les prestations sont réduites par une équivalence actuarielle à compter de l'âge de 55 ans.

Pour les employés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2019, l'âge normal de la retraite est de 60 ans. Ces dispositions relatives aux prestations de retraite s'appliquent à M. Wirzba. Les prestations de retraite payables à l'âge normal de la retraite sont calculées comme suit :

$$\begin{array}{l} 1,50\% \text{ du salaire maximal} \\ \text{moyen de l'employé} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Années de} \\ \text{service} \\ \text{décomptées} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Prestations de} \\ \text{retraite annuelles (\$)} \end{array}$$

Les participants peuvent prendre leur retraite dès qu'ils atteignent 50 ans, mais leurs prestations sont réduites de 5 % pour chaque année à courir jusqu'à ce qu'ils atteignent 60 ans.

Notes

- On entend par *salaire maximal moyen* la moyenne des gains ouvrant droit à pension de l'employé au cours des 36 mois consécutifs où les gains ont été les plus élevés pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2019 ou au cours des 60 mois consécutifs où les gains ont été les plus élevés pour les employés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2019 pendant les 15 dernières années d'emploi. On entend par *gains ouvrant droit à pension* le salaire de base de l'employé, majoré des attributions annuelles d'incitatifs à court terme jusqu'à un maximum préétabli, exprimé en pourcentage du salaire de base. Pour 2022, ce pourcentage était de 100 % pour M. Poirier et de 60 % pour les autres membres de la haute direction visés canadiens aux termes de ces dispositions. Les gains ouvrant droit à pension ne comprennent aucune autre forme de rémunération.
- On entend par *MGAP* le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension aux termes du Régime de pensions du Canada ou le maximum des gains admissibles pour l'année aux termes du Régime de rentes du Québec.
- On entend par *moyenne finale du MGAP* la moyenne du MGAP en vigueur pour la dernière année civile pour laquelle des gains sont inclus dans le calcul du *salaire maximal moyen de l'employé* plus ceux des deux années précédentes.
- On entend par *années de service décomptées* le nombre d'années de service ouvrant droit à pension décomptées aux termes du régime. Les régimes à prestations déterminées enregistrés sont assujettis à une accumulation de prestations annuelle maximale prévue par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), qui est actuellement fixée à 3 507 \$ par année de service décomptée. Par conséquent, les participants ne peuvent gagner de prestations dans le régime enregistré à l'égard d'une rémunération qui dépasse environ 219 000 \$ par année pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2019 ou 234 000 \$ par année pour les employés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2019.

Bien que notre régime à prestations déterminées soit non contributif, les participants peuvent décider de faire des cotisations de retraite à un compte d'enrichissement pour acheter des prestations accessoires ou « additionnelles » à l'intérieur du régime de retraite enregistré. Le régime à prestations déterminées est intégré aux prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

Régime de retraite complémentaire

Le régime de retraite à prestations déterminées utilise une approche non préjudiciable selon laquelle le montant maximal permis en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) est versé par prélèvement sur le régime de retraite agréé et le restant, par prélèvement sur le régime de retraite complémentaire. Le régime de retraite complémentaire est capitalisé au moyen d'une convention de retraite conclue en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Actuellement, le régime de retraite complémentaire compte 1 019 participants, y compris les membres de la haute direction visés canadiens. Tous les participants au régime de retraite à prestations déterminées dont les gains ouvrant droit à pension sont supérieurs à environ 219 000 \$ par année pour ceux qui ont été embauchés avant le 1^{er} janvier 2019 ou à environ 234 000 \$ par année pour ceux qui ont été embauchés à compter du 1^{er} janvier 2019 sont admissibles au régime de retraite complémentaire.

Les cotisations au régime sont assujetties à l'approbation du conseil et sont fondées chaque année sur une évaluation actuarielle des obligations aux termes du régime de retraite complémentaire.

Au gré du conseil, la capitalisation annuelle du régime de retraite complémentaire correspond environ à la charge pour le coût afférent du service pour l'année en cours et à l'amortissement des déficits sur cinq ans. Cette pratique de capitalisation est conforme à l'approche utilisée aux termes de notre régime de retraite agréé.

Le régime de retraite à prestations déterminées ne reconnaît pas les années de service antérieures, en règle générale, mais le comité a exercé son pouvoir discrétionnaire, par le passé, pour accorder des années de service décomptées supplémentaires à des membres de la haute direction aux termes du régime de retraite complémentaire. Ce pouvoir discrétionnaire n'a pas été exercé depuis 2004. Voir le tableau intitulé *Régime de retraite à prestations déterminées* et les notes infrapaginales à la page 116 pour de plus amples renseignements.

Tous les participants au régime de retraite à prestations déterminées, y compris nos membres de la haute direction visés canadiens, reçoivent la forme normale de rente lorsqu'ils prennent leur retraite :

- une rente mensuelle à vie, et 60 % est versé au conjoint après le décès de l'employé ou
- si l'employé n'est pas marié, la rente mensuelle est versée au bénéficiaire/à la succession de l'employé durant le reste des 10 ans, si l'employé décède dans les 10 années suivant le départ à la retraite.

Les participants peuvent choisir une forme différente de paiement, mais ils doivent effectuer les renonciations exigées par la loi. Les options comprennent :

- l'augmentation du pourcentage de la valeur de la rente qui se poursuit après le décès,
- l'ajout d'une période de garantie à la rente,
- le transfert de la valeur de rachat forfaitaire du régime de retraite agréé dans un compte de retraite immobilisé jusqu'à certaines limites fiscales, l'excédent étant versé en espèces. Sous réserve du pouvoir discrétionnaire de la société, la valeur de rachat du régime de retraite complémentaire peut aussi être transférée et versée en espèces.

Régime d'épargne et régime d'épargne-retraite 401(k) de TransCanada

Le régime d'épargne et régime d'épargne-retraite 401(k) de TransCanada (le régime 401(k)) comporte, d'une part, des cotisations de la société et, d'autre part, des cotisations volontaires de l'employé assorties de cotisations équivalentes de la société. M. Chapman et M. Hessen participent au régime 401(k).

La société verse une cotisation correspondant à 7 % du salaire de base de chaque participant (jusqu'à concurrence des plafonds de cotisation fixés par l'Internal Revenue Service (l'« IRS ») dans un compte 401(k)). Les participants peuvent également faire des cotisations volontaires et recevoir une cotisation équivalente de la société de 100 % jusqu'à concurrence de la première tranche de 5 % des gains admissibles. Toutes les cotisations de la société sont acquises immédiatement. Pour 2023, le plafond de rémunération annuel fixé par l'IRS s'établit à 330 000 \$, tandis que le plafond de cotisation annuel des employés au régime 401(k) s'établit à 22 500 \$, auquel s'ajoute un droit de cotisation supplémentaire de 7 500 \$ pour les employés de 50 ans et plus.

Le régime 401(k) Plan offre diverses options de placement pour aider les participants à atteindre leurs objectifs d'épargne. Le comité des investissements de TransCanada USA Services Inc. surveille et évalue le rendement des fonds d'investissement offerts dans le cadre du régime 401(k) au regard des lignes directrices établies en matière de rendement et apporte à l'occasion des modifications aux choix de fonds d'investissement, au besoin.

Régime non admissible de TransCanada USA Services Inc.

Le régime non admissible de TransCanada USA Services Inc. est offert aux employés dont les gains sont supérieurs à la limite de rémunération annuelle imposée par l'IRS à l'égard des régimes de retraite admissibles. Les cotisations des employés sont volontaires et les employés admissibles doivent s'inscrire chaque année. M. Chapman et M. Hessen participent au régime non admissible.

La société verse des cotisations de l'employeur à parts égales aux participants admissibles en utilisant la même formule que celle qui s'applique au régime 401(k), contrebalancée par le montant maximal permis dans le régime 401(k). La société versera également une cotisation égale à 7 % du salaire de base, après déduction des cotisations versées dans le régime 401(k). Les options de placement et la surveillance des placements sont conformes à celles du régime 401(k).

Autres avantages

Tous les employés, y compris les membres de la haute direction visés, reçoivent d'autres avantages, tels que des programmes relatifs à la santé et au bien-être classiques qui sont fondés sur les pratiques du marché concurrentiel du pays dans lequel ils travaillent. Ces avantages aident à attirer et à fidéliser des personnes talentueuses.

Avantages accessoires

Les membres de la haute direction visés reçoivent un nombre limité d'avantages accessoires, notamment :

- une allocation pour avantages accessoires variable qu'ils peuvent utiliser à leur gré,
- des adhésions à des clubs,
- un espace de stationnement réservé,
- une allocation d'automobile annuelle.

RENDEMENT DE L'ENTREPRISE

La sous-rubrique qui suit résume le rendement de l'entreprise en 2022 par rapport à nos objectifs annuels.

Vous pouvez trouver les définitions de ces termes ainsi que de plus amples renseignements sur notre rendement financier et de l'entreprise dans notre rapport de gestion 2022 sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

Le conseil a approuvé un coefficient de l'entreprise de 1,1 pour déterminer les attributions annuelles d'incitatifs de tous les employés non syndiqués pour 2022.

Notre fiche de pointage de 2023 prévoit une pondération de 30 % pour les objectifs ESG, qui comprennent des cibles en matière de sécurité des personnes et des procédés, de représentation des femmes et des minorités visibles au sein de la direction et de réduction des émissions de GES. Une pondération de 40 % est attribuée aux résultats financiers et une pondération de 30 % est attribuée aux priorités stratégiques, y compris le renforcement du bilan, la recherche d'efficacités opérationnelles et l'exécution efficace des dessaisissements et des projets de croissance approuvés. La fiche de pointage de 2023 dans son ensemble soutient les fiches de pointage de chaque unité d'exploitation et de chaque secteur fonctionnel. Le rendement par rapport aux cibles a une incidence sur les incitatifs à court terme attribués aux membres de la haute direction et à tous les employés.

Objectif	Buts	Cible pour 2022	Résultat pour 2022	Note (0-2,0)	Pondération	Coefficient	Faits saillants
1. Questions environnementales, sociales et de gouvernance	Atteindre un haut niveau de sécurité personnelle, maintenir des activités sécuritaires et fiables et préserver l'intégrité des actifs tout en réduisant au minimum les impacts environnementaux.	Diverses cibles	Cibles non atteintes	0,0	20 %	0,0	Pointage fixé à zéro en raison d'un décès.
	Veiller à ce que la diversité de nos employés soit représentative des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.	Hausse de 4 % de la représentation des minorités visibles dans les postes de direction	Cible dépassée (2,0)	1,0	5 %	0,1	Hausse de 18 % de la représentation des minorités visibles dans les postes de direction.
		Hausse de 4 % de la représentation féminine dans les postes de direction	Cible non atteinte (0,0)				Baisse de 4 % de la représentation féminine dans les postes de direction.
2. Résultats financiers	Optimiser le rendement financier et créer de la valeur pour les actionnaires, le tout mesuré au moyen du résultat par action.	Résultat comparable par action de 4,30 \$	4,30 \$	1,0	50%	0,5	Cibles financières atteintes.
3. Priorités stratégiques	Repérer et faire progresser des projets pour regarnir et diversifier notre portefeuille de croissance et repérer des occasions innovantes.	Projets d'investissement supplémentaires de 3,5 G\$ ayant fait l'objet d'une décision d'investissement finale et taux de rendement interne de 8 %	Cible dépassée	2,0	25%	0,5	Projets d'investissement supplémentaires de 8,8 G\$ ayant fait l'objet d'une décision d'investissement finale et taux de rendement interne de 10 %.
Coefficient général de l'entreprise					100%	1,1	

Notes

- Les facteurs calculés sont arrondis à la décimale près.
- Le résultat comparable par action est calculé en ajustant le bénéfice net par action en fonction de postes particuliers, comme les gains et les pertes non réalisés, qui sont jugés importants mais qui ne sont pas représentatifs des activités sous-jacentes de TC Énergie au cours de la période. Le comité a évalué tous les ajustements apportés au résultat par action de 2022 et a jugé opportun de les exclure de l'évaluation du rendement par rapport à la cible de la fiche de pointage. Nous calculons le *résultat comparable par action* en fonction du nombre moyen pondéré de nos actions ordinaires en circulation (995 millions en 2022).
- Le *résultat comparable par action* est une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée aux termes des PCGR des États-Unis et qui peut donc ne pas être comparable à des mesures similaires présentées par d'autres entités. La mesure conforme aux PCGR des États-Unis la plus directement comparable au résultat comparable par action est le bénéfice net par action ordinaire. Vous trouverez de plus amples renseignements sur les mesures non conformes aux PCGR que nous utilisons et un rapprochement avec leurs équivalents aux termes des PCGR des États-Unis à la rubrique *Au sujet de la présente publication — Mesures non conformes aux PCGR* du rapport de gestion 2022, rubrique qui est intégrée aux présentes par renvoi. Le rapprochement spécifique du résultat comparable par action se trouve à la page 24 de notre rapport de gestion 2022.

RENDEMENT DES UNITÉS D'EXPLOITATION ET DES SECTEURS FONCTIONNELS

Le rendement de chaque unité d'exploitation et de chaque secteur fonctionnel en 2022 a été évalué au moyen d'une fiche de pointage comportant des paramètres et des cibles établis au début de l'exercice et approuvés par le conseil. Le chef de la direction examine et évalue les résultats des unités d'exploitation et les recommande ensuite au conseil aux fins d'approbation.

Bien que chaque unité d'exploitation ait sa propre fiche de pointage, les objectifs récurrents suivants sont inclus dans toutes les fiches de pointage : les résultats financiers; l'utilisation optimisée des actifs existants; l'exécution de projets; l'accroissement de la valeur; et le personnel et la culture.

Chaque secteur fonctionnel a aussi sa propre fiche de pointage, mais ces fiches de pointage comportent toutes des objectifs récurrents en ce qui a trait à l'efficacité, à l'efficacité, à la réduction des coûts de l'exploitation et des services et aux priorités stratégiques relatives à notre personnel.

PAIEMENT DE L'ATTRIBUTION D'UNITÉS D' ACTIONS À L'INTENTION DES DIRIGEANTS DE 2020

Multiplicateur du rendement

L'attribution d'UAID effectuée en 2020 a été acquise le 31 décembre 2022 et sera payée en mars 2023. Le multiplicateur du rendement pour cette attribution a été établi conformément aux lignes directrices indiquées dans le tableau suivant.

Si le rendement de TC Énergie est	Le multiplicateur du rendement est le suivant	
inférieur au seuil	0	Nous calculons le multiplicateur du rendement au moyen d'une interpolation linéaire si le rendement se situe : • entre le seuil et la cible ou • entre la cible et le maximum
égal au seuil	0,50	
égal à la cible	1,00	
égal ou supérieur au maximum	2,00	

Cette attribution prévoyait un multiplicateur du rendement de zéro à 2,00 en fonction de l'évaluation faite par le conseil du rendement de la société par rapport aux cibles de rendement total pour les actionnaires relatif et de résultat comparable par action au cours de la période de trois exercices. Les paiements d'UAID ont été calculés à l'aide d'un multiplicateur du rendement de 0,44 selon le résultat suivant :

Mesure	Période	Cibles du niveau de rendement pour l'attribution d'UAID de 2020			Rendement réel	Multiplificateur	Pondération	Multiplificateur pondéré
		Seuil	Cible	Maximum				
RTA relatif par rapport au groupe de référence pour le régime d'UAID (voir la page 102)	De janvier 2020 à décembre 2022	au moins le 25 ^e percentile	au moins le 50 ^e percentile	au moins le 75 ^e percentile	P8	0,00	25 %	0,00
RTA relatif par rapport à un sous-groupe de sociétés versant des dividendes de l'indice TSX 60		au moins le 25 ^e percentile	au moins le 50 ^e percentile	au moins le 75 ^e percentile	P0	0,00	25 %	0,00
Résultat comparable par action aux fins de la rémunération		12,00 \$	13,13 \$	14,19 \$	12,84 \$	0,87	50 %	0,44
Multiplicateur du rendement								0,44

Notes

- Le *résultat comparable par action* s'est établi à 4,30 \$ en 2022, à 4,26 \$ en 2021 et à 4,19 \$ en 2020, ce qui a donné un résultat comparable par action combiné cumulatif sur trois exercices de 12,75 \$. Cette valeur a été ajustée de 0,09 \$ pour tenir compte de l'incidence nette de la réforme fiscale mexicaine pour les trois exercices, si bien que le résultat comparable par action aux fins de la rémunération a été fixé à 12,84 \$.
- Le *résultat comparable par action* a été ajusté, passant de 4,27 \$ à 4,26 \$ pour 2021, de 4,20 \$ à 4,19 \$ pour 2020, de 4,14 \$ à 4,12 \$ pour 2019 et de 3,86 \$ à 3,87 \$ pour 2018, en raison de modifications apportées à compter du premier trimestre de 2022 afin d'exclure notre quote-part des gains et des pertes latents découlant des variations de la juste valeur des fonds investis par Bruce Power pour couvrir les avantages postérieurs à la retraite et les instruments dérivés liés à ses activités de gestion des risques, et les périodes antérieures sont présentées sur la même base. Vous trouverez de plus amples renseignements sur cet ajustement à la rubrique *Au sujet de la présente publication — Mesures non conformes aux PCGR — Mesures comparables* du rapport de gestion 2022.
- Le *résultat comparable par action aux fins de la rémunération* est une mesure non conforme aux PCGR et le comité a évalué tous les ajustements du résultat comparable par action et a jugé opportun d'apporter un ajustement pour tenir compte de la réforme fiscale mexicaine étant donné son lien avec les modifications législatives et le fait que cette réforme était indépendante de la volonté de la direction. La direction a adopté une approche cohérente et a normalisé aussi bien l'incidence positive que l'incidence négative de ces réformes fiscales sur la fiche de pointage de l'entreprise et les attributions d'UAID.
- Le *résultat comparable par action* est une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée aux termes des PCGR des États-Unis et qui peut donc ne pas être comparable à des mesures similaires présentées par d'autres entités. La mesure conforme aux PCGR des États-Unis la plus directement comparable au résultat comparable par action est le bénéfice net par action ordinaire. Vous trouverez de plus amples renseignements sur les mesures non conformes aux PCGR que nous utilisons et un rapprochement avec leurs équivalents aux termes des PCGR des États-Unis à la rubrique *Au sujet de la présente publication — Mesures non conformes aux PCGR* du rapport de gestion 2022, rubrique qui est intégrée aux présentes par renvoi. Le rapprochement spécifique du résultat comparable par action se trouve à la page 24 de notre rapport de gestion 2022.
- Le *RTA relatif* est calculé selon le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours (55,86 \$) des actions de TC Énergie à la TSX au 31 décembre 2022. Notre RTA absolu s'est établi à -4,25 %.

- Le ratio des dividendes par action cumulatifs par rapport aux fonds provenant de l'exploitation par action cumulatifs pour la période de trois exercices a été inférieur à 50 % (45 %), ce qui a entraîné l'application du modificateur supplémentaire du multiplicateur du résultat comparable par action aux fins de la rémunération.

Nous avons utilisé deux groupes de référence pour calculer le RTA relatif ayant servi à établir les attributions d'UAID de 2020. Le premier groupe était composé de sociétés cotées en bourse qui exercent des activités identiques ou semblables à celles de TC Énergie et qui représentaient des occasions d'investissement pour les investisseurs dans des titres de capitaux propres recherchant une exposition au secteur des pipelines, de l'énergie et des services publics nord-américain. Le second groupe de référence pour le RTA relatif était un sous-groupe de sociétés à rendement élevé de l'indice TSX 60, qui comprenait des sociétés comparables cotées en bourse représentant des concurrents versant des dividendes pour les investissements d'actionnaires. Inter Pipeline Ltd. a été exclue des calculs du RTA relatif, car elle a été acquise par Brookfield Infrastructure Partners L.P. en 2021. Husky Energy Inc. a été exclue des calculs du RTA relatif, car elle a été retirée de l'indice TSX 60 lorsqu'elle a été acquise par Cenovus Energy Inc. en 2021. Groupe SNC-Lavalin Inc. a été exclue des calculs du RTA relatif, car elle a été retirée de l'indice TSX 60.

Attribution d'UAID de 2020 - groupe de référence pour le RTA relatif

AltaGas Ltd.	Fortis Inc.
Canadian Utilities Limited	Kinder Morgan, Inc.
CenterPoint Energy Inc.	ONEOK, Inc.
Dominion Energy, Inc.	Pembina Pipeline Corporation
Emera Incorporated	Sempra Energy
Enbridge Inc.	The Williams Companies, Inc.
Enterprise Products Partners L.P.	

Attribution d'UAID de 2020 - sous-groupe de sociétés à rendement élevé de l'indice TSX 60 pour le RTA relatif

Banque de Montréal	Les Compagnies Loblaw limitée	Banque Royale du Canada
BCE Inc.	Magna International Inc.	Shaw Communications Inc.
Brookfield Infrastructure Partners L.P.	Société Financière Manuvie	Financière Sun Life inc.
Banque Canadienne Impériale de Commerce	Banque Nationale du Canada	Suncor Énergie Inc.
Canadian Natural Resources Limited	Nutrien Ltd.	TELUS Corporation
La Société Canadienne Tire Limitée	Pembina Pipeline Corporation	La Banque de Nouvelle-Écosse
Emera Incorporated	Power Corporation du Canada	La Banque Toronto-Dominion
Enbridge Inc.	Restaurant Brands International Inc.	Thomson Reuters Corporation
Fortis Inc.	Rogers Communications Inc.	

Attributions aux membres de la haute direction visés

Le tableau ci-dessous résume les détails de l'attribution initiale d'UAID de 2020 ainsi que le montant payable à chaque membre de la haute direction visé à l'acquisition à la fin de 2022.

	Attribution d'UAID de 2020			Paiement d'UAID de 2020		
	Nombre d'UAID attribuées	Valeur de l'attribution d'UAID (\$)	Nombre d'UAID acquises (comprend les équivalents de dividendes au 31 décembre 2022)	Multiplicateur du rendement	Valeur du paiement d'UAID (\$)	Pourcentage de l'attribution initiale
François Poirier	27 996,500	1 920 000	33 084,486		813 164	42 %
Joel Hunter	5 832,604	400 000	6 892,602		169 409	42 %
Stanley Chapman III	17 771,216	1 634 953	21 000,895	0,44	671 690	42 %
Corey Hessen	6 197,142	570 138	7 137,462		228 284	41 %
Bevin Wirzba	11 543,701	791 667	13 641,615		335 289	42 %

Notes

- Le nombre d'UAID attribuées correspond à la valeur de l'attribution d'UAID divisée par le cours d'évaluation de 68,58 \$ (le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume des actions de TC Énergie à la TSX pour la période de 20 jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution (le 1^{er} janvier 2020)).
- Le nombre d'UAID acquises comprend un nombre équivalent d'unités pour le dividende final qui est déclaré au 31 décembre 2022 mais qui n'a pas été versé à la date d'acquisition. Les dividendes sont assujettis à tout RRD en vigueur pendant la période d'attribution. La valeur du dividende final est convertie en unités et est reflétée dans le nombre d'UAID acquises.
- La valeur du paiement d'UAID est calculée en utilisant le cours d'évaluation de 55,86 \$ (le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume des actions de TC Énergie à la TSX pour les 20 jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition inclusivement (le 31 décembre 2022)).
- La valeur de l'attribution d'UAID de M. Chapman et de M. Hessen est exprimée en dollars canadiens en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3415 pour 2020. La valeur du paiement d'UAID de M. Chapman et de M. Hessen est établie en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3013 pour 2022.
- M. Hessen est entré au service de TC Énergie le 1^{er} septembre 2020 et a reçu une attribution d'UAID hors cycle au moment de son embauche pour 2020 qui n'a pas rapporté de dividendes pour les deux premiers trimestres de 2020, c'est pourquoi son pourcentage de l'attribution initiale est inférieur à celui des autres membres de la haute direction visés.

ATTRIBUTION D'UNITÉS D' ACTIONS À L'INTENTION DES DIRIGEANTS DE 2023

Le comité et le conseil ont approuvé une attribution d'UAID pour 2023 comme suit :

Mesure de rendement	Pondération	Période de mesure
RTA relatif par rapport à un sous-groupe de sociétés à rendement élevé de l'indice TSX 60	25 %	Du 1 ^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025
RTA relatif par rapport au groupe de référence pour le régime d'UAID	25 %	
Flux de trésorerie distribuables par action	25 %	
Ratio de la dette sur le BAIIA	25 %	Au 31 décembre 2025

Note

- À compter de l'attribution d'UAID de 2023, le prix d'attribution a été ajusté et ne correspond plus au cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume pour les 20 jours précédant la date d'attribution, mais plutôt au cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume pour les 5 jours précédant la date d'attribution.

Nous nous servons de deux groupes de référence pour évaluer le RTA relatif. Le premier est un sous-groupe de sociétés à rendement élevé de l'indice TSX 60. Ce groupe comprend des sociétés ouvertes comparables qui représentent des concurrents pour les investissements d'actionnaires dans des grandes sociétés canadiennes à rendement élevé.

Attribution d'UAID de 2023 - sous-groupe de sociétés versant des dividendes de l'indice TSX 60 pour le RTA relatif		
Mines Agnico Eagle Limitée	Emera Incorporated	Restaurant Brands International Inc.
Algonquin Power & Utilities Corp.	Enbridge Inc.	Rogers Communications Inc.
Banque de Montréal	Fortis Inc.	Banque Royale du Canada
Société aurifère Barrick	Hydro One Ltd.	Financière Sun Life inc.
BCE Inc.	Kinross Gold Corp.	Suncor Énergie Inc.
Brookfield Infrastructure Partners L.P.	Magna International Inc.	TELUS Corporation
Fonds de placement immobilier d'immeubles résidentiels canadien	Société Financière Manuvie	La Banque de Nouvelle-Écosse
Banque Canadienne Impériale de Commerce	Banque Nationale du Canada	La Banque Toronto-Dominion
Canadian Natural Resources Limited	Pembina Pipeline Corporation	Tourmaline Oil Corp.
La Société Canadian Tire Limitée	Power Corporation du Canada	

Le second est le groupe de référence pour le régime d'UAID, qui est composé des concurrents suivants :

Attribution d'UAID de 2023 - groupe de référence pour le RTA relatif		
AltaGas Ltd.	Enbridge Inc.	ONEOK, Inc.
Canadian Utilities Limited	Energy Transfer LP	Pembina Pipeline Corporation
CenterPoint Energy Inc.	Enterprise Products Partners L.P.	Sempra Energy
Dominion Energy, Inc.	Fortis Inc.	The Williams Companies, Inc.
Emera Incorporated	Kinder Morgan, Inc.	

De nouvelles mesures de rendement ont été ajoutées pour l'attribution d'UAID de 2023 afin de tenir compte des priorités en matière de flux de trésorerie et de désendettement.

Les flux de trésorerie distribuables par action constituent une mesure fondée sur la trésorerie qui traduit l'importance que nous accordons à la croissance des bénéficiaires et des flux de trésorerie afin de créer de la valeur durable. Les flux de trésorerie distribuables par action seront ajustés sur une base pro forma pour tenir compte des dessaisissements qui auront lieu au cours de la période de trois ans.

Le ratio de la dette sur le BAIIA s'inscrit dans notre engagement continu de renforcer notre bilan et de demeurer en bonne position concurrentielle afin de tirer profit des occasions futures. Comme nous l'avons communiqué à nos actionnaires, l'un des principaux objectifs de notre programme de rotation des capitaux est d'accélérer la réalisation de notre objectif de désendettement. Bien que notre ratio de la dette sur le BAIIA sera évalué au 31 décembre 2025, la réalisation de cet objectif nécessitera des actions sur plusieurs années, notamment la croissance des bénéficiaires et des flux de trésorerie, la réalisation du produit de notre programme de sortie d'actifs et l'adoption d'une approche stratégique rigoureuse à l'égard des occasions que nous saisissons et du financement de la croissance future.

PROFILS DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

La prochaine rubrique dresse un profil de chacun des membres de la haute direction visés, y compris leurs principaux résultats en 2022, les détails de leur rémunération pour 2022 et les deux exercices précédents et leur propriété d'actions au 31 décembre 2022.



François Poirier

PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

M. Poirier est responsable de notre direction globale et de notre vision dans l'élaboration avec le conseil de notre orientation stratégique, de nos valeurs et de nos plans d'affaires. Il a été nommé président et chef de la direction le 1^{er} janvier 2021.

Principaux résultats en 2022

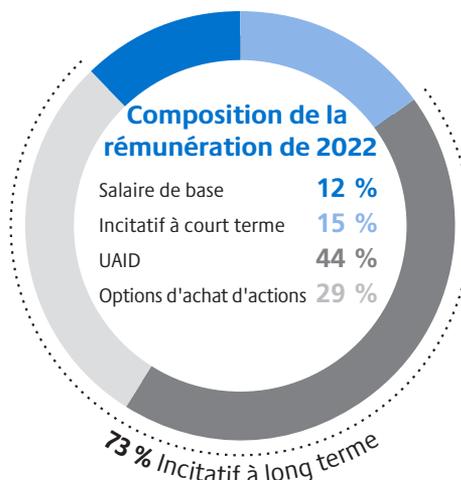
- Établissement d'une alliance stratégique avec la Comisión Federal de Electricidad (la « CFE ») qui permettra l'aménagement d'un nouveau pipeline extracôtier d'une valeur de 4,5 G\$ US pour le transport du gaz naturel vers les États du sud-est du Mexique
- Regroupement des actifs de gaz naturel existants au Mexique sous une seule convention de services de transport (une « CST ») d'achat ferme libellée en dollars américains qui demeurera en vigueur jusqu'en 2055
- Sous sa présidence, nouvelle année record sur le plan du résultat comparable par action et augmentation des dividendes pour la 22^e année consécutive
- Annonce d'un programme de sortie d'actifs de plus de 5 G\$ dans le but d'accélérer le désendettement, de concrétiser les nombreuses possibilités qui s'offrent à TC Énergie et de procurer une source d'autofinancement pour les occasions de croissance à valeur élevée
- Approbation de nouveaux projets d'investissement de 8,8 G\$

L'incitatif à court terme est attribué à l'égard de l'exercice mentionné et est versé au plus tard le 15 mars de l'exercice qui suit.

La propriété d'actions est fondée sur le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours à la TSX de 55,86 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2022.

- L'attribution d'incitatifs à court terme de M. Poirier a été entièrement fondée sur le rendement de l'entreprise.
- L'attribution d'incitatifs à court terme pour le rendement de 2022 a été fondée sur la cible de M. Poirier, soit 120 % du salaire de base.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2022 de M. Poirier exprimées en pourcentage du salaire de base de 2022 ont été de 132 % et de 636 %, respectivement.

Rémunération (au 31 décembre)	2022	2021	2020
Fixe			
Salaire de base	1 100 000 \$	1 000 000 \$	800 000 \$
Variable			
Incitatif à court terme	1 452 000	1 100 000	960 000
Incitatif à long terme			
UAID	4 200 000	3 600 000	1 920 000
Options d'achat d'actions	2 800 000	2 400 000	1 280 000
Rémunération directe totale	9 552 000 \$	8 100 000 \$	4 960 000 \$
Variation par rapport au dernier exercice	18 %	63 %	—



Propriété d'actions

Niveau de propriété minimale	Valeur minimale	Propriété aux termes des lignes directrices ¹	
		Actions de TC Énergie	Propriété totale en multiple du salaire de base
5x	5 500 000 \$	4 917 133 \$	4,5x

¹ M. Poirier a jusqu'à la fin de 2026 pour satisfaire aux exigences relatives à la propriété d'actions.

Rémunération réalisable du chef de la direction

Une partie importante (73 %) de la rémunération du chef de la direction, M. Poirier, consiste en des incitatifs à long terme entièrement à risque (composés à 60 % d'UAID acquises en fonction du rendement et à 40 % d'options d'achat d'actions), qui visent à focaliser l'attention du chef de la direction sur le succès à long terme de TC Énergie. Les incitatifs à long terme sont directement touchés par le rendement du cours des actions de TC Énergie :

- les options d'achat d'actions n'ont de valeur que lorsque le cours des actions augmente,
- les UAID sont touchées par le cours des actions, le RTA relatif et la hausse du résultat par action.

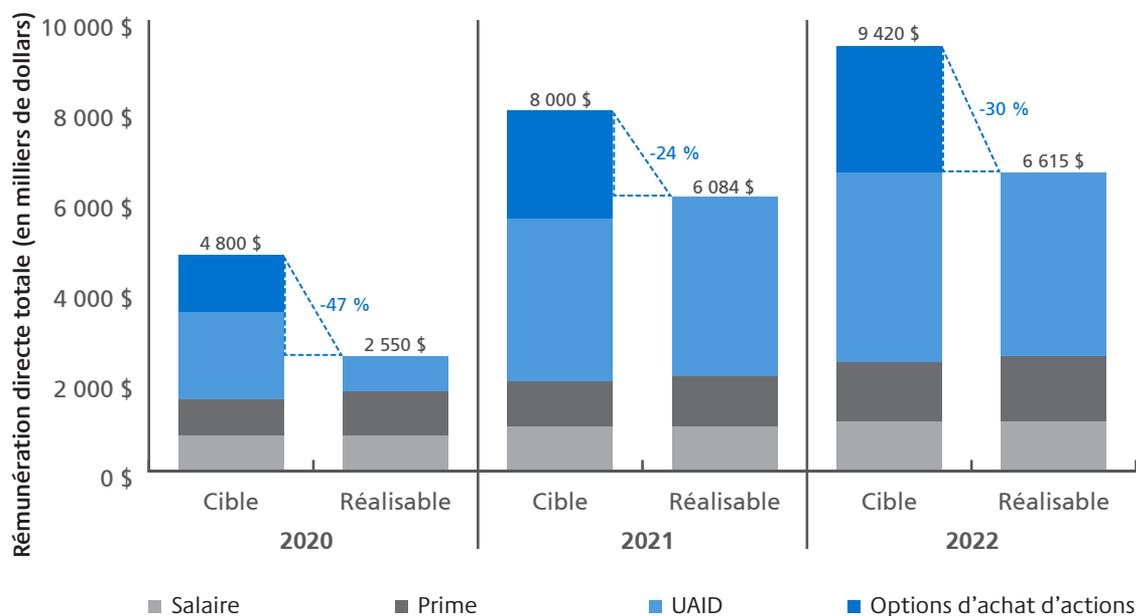
Le tableau suivant présente une comparaison rétrospective de la rémunération directe cible totale à la date d'attribution de M. Poirier et de la valeur réalisable de cette rémunération au cours des trois dernières années, par rapport au rendement obtenu par les actionnaires. L'analyse est fondée sur le rendement d'une somme de 100 \$ investie par un actionnaire au début d'une période, en supposant le réinvestissement des dividendes au cours de la période, comparativement à une rémunération directe totale d'une valeur de 100 \$ attribuée au chef de la direction chaque année. Dans tous les cas, les rendements obtenus par les actionnaires sont plus avantageux que la valeur de la rémunération du chef de la direction.

Rémunération directe cible totale	Rémunération réalisable	Début de la période	Fin de la période	Valeur de 100 \$	
				Chef de la direction	Actionnaire
2020	4 800 000 \$	2 550 424 \$	31 décembre 2019	53 \$	93 \$
2021	8 000 000 \$	6 083 808 \$	31 décembre 2020	76 \$	117 \$
2022	9 420 000 \$	6 614 523 \$	31 décembre 2021	70 \$	97 \$

Notes

- La rémunération directe cible totale comprend le salaire, la prime cible et les attributions incitatives à long terme d'UAID et d'options d'achat d'actions. Exclut la valeur du régime de retraite et des autres éléments de la rémunération.
- La rémunération réalisable comprend le salaire, la prime réelle versée, la valeur des options d'achat d'actions dans le cours et le cours du marché des UAID non acquises, y compris les équivalents de dividendes (en supposant que les UAID sont acquises à la valeur cible pour les attributions de 2021 et de 2022 et à la valeur réelle pour l'attribution de 2020). Titres de capitaux propres évalués en fonction du cours de clôture des actions au 31 décembre 2022. Exclut la valeur du régime de retraite et des autres éléments de la rémunération.

Le graphique suivant compare la valeur de la rémunération cible et la valeur de la rémunération réalisable du chef de la direction.





Joel Hunter

VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR ET CHEF DES FINANCES

M. Hunter est responsable de toutes les affaires financières de la société, y compris l'information financière, la fiscalité, les finances, la trésorerie, la gestion du risque et les relations avec les investisseurs. M. Hunter a été nommé vice-président directeur et chef des finances le 1^{er} août 2021. Il a également été chef de la gestion des risques de la société jusqu'au 31 décembre 2021.

Principaux résultats en 2022

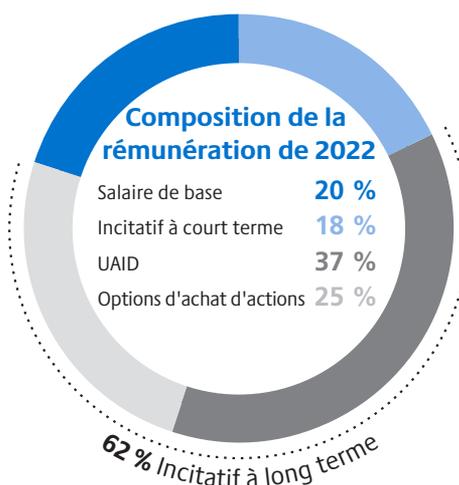
- Établissement d'un prêt sur cinq ans de 1,6 G\$ US pour Sur de Texas, émission de titres hybrides et de titres de créance à long terme de 2,6 G\$ sur les marchés financiers, et établissement de la toute première facilité de crédit liée à la durabilité de la société fondée sur des indicateurs de rendement clés, notamment des cibles de réduction des GES et de mixité
- Organisation du premier forum ESG pour les principales parties intéressées et obtention d'une certification limitée d'un tiers indépendant sur des indicateurs ESG clés
- Émission de billets de rang supérieur de 800 M\$ US à ANR
- Mise en œuvre d'un programme dynamique de relations avec les investisseurs axé sur le rétablissement des contacts en personne après la pandémie dans le cadre duquel plus de 300 réunions ont été tenues
- Réalisation d'une émission d'actions ordinaires de 1,8 G\$ afin d'assurer un plan de financement clair pour le gazoduc Southeast Gateway

L'*incitatif à court terme* est attribué à l'égard de l'exercice mentionné et est versé au plus tard le 15 mars de l'exercice qui suit.

La *propriété d'actions* est fondée sur le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours à la TSX de 55,86 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2022.

- L'attribution d'incitatifs à court terme de M. Hunter a été fondée à hauteur de 80 % sur le rendement de l'entreprise et à hauteur de 20 % sur le rendement du secteur fonctionnel du chef des finances.
- L'attribution d'incitatifs à court terme pour le rendement de 2022 a été fondée sur la cible de M. Hunter, soit 80 % du salaire de base.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2022 de M. Hunter exprimées en pourcentage du salaire de base de 2022 ont été de 90 % et de 300 %, respectivement.
- M. Hunter a reçu une attribution d'UAID hors cycle de 320 000 \$ lorsqu'il a été promu au poste de vice-président directeur et chef des finances en 2021.

Rémunération (au 31 décembre)	2022	2021	2020
Fixe			
Salaire de base	575 000 \$	525 000 \$	400 000 \$
Variable			
Incitatif à court terme	515 200	346 500	216 000
Incitatif à long terme			
UAID	1 035 000	770 000	400 000
Options d'achat d'actions	690 000	225 000	200 000
Rémunération directe totale	2 815 200 \$	1 866 500 \$	1 216 000 \$
Variation par rapport au dernier exercice	51 %	53 %	—



Propriété d'actions

Niveau de propriété minimale	Valeur minimale	Propriété aux termes des lignes directrices ¹	
		Actions de TC Énergie	Propriété totale en multiple du salaire de base
3x	1 725 000 \$	1 477 463 \$	2,6x

¹ M. Hunter a jusqu'à la fin de 2026 pour satisfaire aux exigences relatives à la propriété d'actions.



Stanley Chapman III

VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR ET CHEF DE GROUPE, GAZODUCS, ÉTATS-UNIS ET MEXIQUE

(Vice-président directeur et président, Gazoducs, États-Unis et Mexique jusqu'au 31 août 2022)

M. Chapman est responsable de la rentabilité et de la croissance de nos activités de gazoducs aux États-Unis et au Mexique. Il a été nommé vice-président directeur et chef de groupe, Gazoducs, États-Unis et Mexique le 1^{er} septembre 2022.

Principaux résultats en 2022

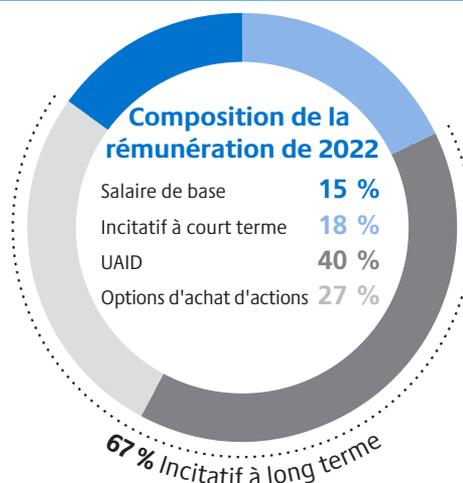
- Hausse de 6,0 % du BAIIA comparable par rapport à l'exercice précédent dans le secteur des gazoducs aux États-Unis, qui a enregistré des bénéfices de meilleure qualité et des coûts d'exploitation inférieurs; hausse de 13,1 % du BAIIA comparable par rapport à l'exercice précédent pour le Mexique¹
- Mise en service de projets d'investissement d'environ 2,1 G\$ US, dont le projet Louisiana Xpress de Columbia Gulf ainsi que les projets Elwood Power et Wisconsin Access visant ANR
- Obtention de nouveaux projets approuvés de 1,3 G\$ US dans le secteur des gazoducs aux États-Unis
- Conclusion d'une alliance stratégique avec la CFE qui a mené au règlement de la procédure d'arbitrage antérieure et à l'approbation du projet de gazoduc Southeast Gateway de 4,5 \$ US au Mexique

L'incitatif à court terme est attribué à l'égard de l'exercice mentionné et est versé au plus tard le 15 mars de l'exercice qui suit.

La propriété d'actions est fondée sur le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours à la TSX de 55,86 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2022.

- L'attribution d'incitatifs à court terme de M. Chapman tenait compte à la fois du rendement de l'entreprise (60 %) et du rendement de l'unité d'exploitation (40 %).
- L'attribution d'incitatifs à court terme pour le rendement de 2022 a été fondée sur la cible de M. Chapman, soit 100 % du salaire de base.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2022 de M. Chapman exprimées en pourcentage du salaire de base de 2022 ont été de 122 % et de 450 %, respectivement.
- Le salaire de base de M. Chapman en dollars américains n'a pas changé de 2020 à 2021.

Rémunération (au 31 décembre) ²	2022	2021	2020
Fixe			
Salaire de base	1 005 254 \$	783 438 \$	838 438 \$
Variable			
Incitatif à court terme	1 226 410	764 635	831 730
Incitatif à long terme			
UAID	2 714 186	1 645 219	1 634 953
Options d'achat d'actions	1 809 458	1 096 813	1 089 969
Rémunération directe totale	6 755 308 \$	4 290 105 \$	4 395 090 \$
Variation par rapport au dernier exercice	57 %	-2 %	—



Propriété d'actions

Niveau de propriété minimale	Valeur minimale	Propriété aux termes des lignes directrices ³	
		Actions de TC Énergie	Propriété totale en multiple du salaire de base
3x	3 015 762 \$	2 224 401 \$	2,2x

1 Le BAIIA comparable est une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée aux termes des PCGR des États-Unis et qui peut donc ne pas être comparable à des mesures similaires présentées par d'autres entités. La mesure conforme aux PCGR des États-Unis la plus directement comparable au BAIIA comparable est le bénéfice sectoriel. Vous trouverez de plus amples renseignements sur les mesures non conformes aux PCGR que nous utilisons et un rapprochement avec leurs équivalents aux termes des PCGR des États-Unis à la rubrique *Au sujet de la présente publication — Mesures non conformes aux PCGR* du rapport de gestion 2022, rubrique qui est intégrée aux présentes par renvoi. Le rapprochement spécifique du BAIIA comparable se trouve aux pages 52, 58, 62, 73, 85 et 91 de notre rapport de gestion 2022.

2 Les valeurs sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3013 pour 2022, de 1,2535 pour 2021 et de 1,3415 pour 2020.

3 M. Chapman a jusqu'à la fin de 2024 pour satisfaire aux exigences relatives à la propriété d'actions.



Corey Hessen

VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR ET PRÉSIDENT, ÉNERGIE ET SOLUTIONS ÉNERGÉTIQUES

(Vice-président directeur et président, Énergie, stockage et création d'occasions jusqu'au 26 juillet 2022)

M. Hessen est responsable de tous les aspects des activités de production d'électricité et des activités de stockage de gaz naturel non réglementées, y compris la stratégie, la négociation, les activités commerciales, l'expansion des affaires, les projets et l'exploitation. Il a été nommé vice-président directeur et président, Énergie, stockage et création d'occasions le 1^{er} janvier 2022. Le titre de M. Hessen a changé pour celui de vice-président directeur et président, Énergie et solutions énergétiques le 27 juillet 2022 afin de mieux représenter l'étendue de ses responsabilités.

Principaux résultats en 2022

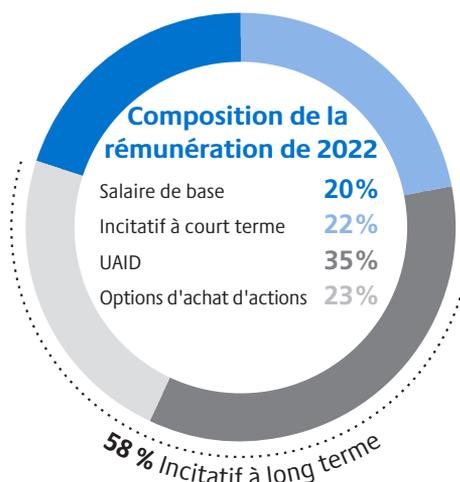
- Hausse de 36 % du BAIIA comparable par rapport à 2021 et priorisation de la sécurité, de la disponibilité des actifs et de l'excellence opérationnelle¹
- Avancement du plan de réduction des émissions de GES de TC Énergie, y compris la conclusion de conventions d'achat d'électricité virtuelles carboneutres afin de réduire davantage les émissions de GES de portée 2 du réseau de pipelines Keystone
- Mise en place de solutions énergétiques novatrices adaptées aux besoins des clients, comme la production d'énergie sans émission de carbone en mode 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et le premier investissement de TC Énergie dans la production de gaz naturel renouvelable
- Lancement de la construction de la première centrale solaire de TC Énergie et première livraison de gaz naturel renouvelable de TC Énergie
- Formation d'une équipe diversifiée possédant des capacités de création d'occasions et d'expansion afin de générer des occasions de croissance axées sur le client avec des contreparties solvables

L'incitatif à court terme est attribué à l'égard de l'exercice mentionné et est versé au plus tard le 15 mars de l'exercice qui suit.

La propriété d'actions est fondée sur le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours à la TSX de 55,86 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2022.

- L'attribution d'incitatifs à court terme de 2022 de M. Hessen tenait compte à la fois du rendement de l'entreprise (60 %) et du rendement de l'unité d'exploitation (40 %).
- L'attribution d'incitatifs à court terme pour le rendement de 2022 a été fondée sur la cible de M. Hessen, soit 90 % du salaire de base.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2022 de M. Hessen exprimées en pourcentage du salaire de base de 2022 ont été de 113 % et de 300 %, respectivement.

Rémunération (au 31 décembre) ²	2022	2021	2020
Fixe			
Salaire de base	683 183 \$	625 000 \$	525 000 \$
Variable			
Incitatif à court terme	774 729	536 999	98 399
Incitatif à long terme			
UAID	1 229 729	355 158	570 138
Options d'achat d'actions	819 819	177 580	—
Rémunération directe totale	3 507 460 \$	1 694 737 \$	1 193 537 \$
Variation par rapport au dernier exercice	107 %	42 %	—



Propriété d'actions

Niveau de propriété minimale	Valeur minimale	Propriété aux termes des lignes directrices ³	
		Actions de TC Énergie	Propriété totale en multiple du salaire de base
3x	2 049 549 \$	0 \$	0,0x

¹ Le BAIIA comparable est une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée aux termes des PCGR des États-Unis et qui peut donc ne pas être comparable à des mesures similaires présentées par d'autres entités. La mesure conforme aux PCGR des États-Unis la plus directement comparable au BAIIA comparable est le bénéfice sectoriel. Vous trouverez de plus amples renseignements sur les mesures non conformes aux PCGR que nous utilisons et un rapprochement avec leurs équivalents aux termes des PCGR des États-Unis à la rubrique *Au sujet de la présente publication — Mesures non conformes aux PCGR* du rapport de gestion 2022, rubrique qui est intégrée aux présentes par renvoi. Le rapprochement spécifique du BAIIA comparable se trouve aux pages 52, 58, 62, 73, 85 et 91 de notre rapport de gestion 2022.

² Les valeurs sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3013 pour 2022, de 1,2535 pour 2021 et de 1,3415 pour 2020.

³ M. Hessen a jusqu'à la fin de 2027 pour satisfaire aux exigences relatives à la propriété d'actions.



Bevin Wirzba

VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR, STRATÉGIE ET EXPANSION DE L'ENTREPRISE ET CHEF DE GROUPE, GAZODUCS ET PIPELINES DE LIQUIDES CANADIENS (Vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et président, Pipelines de liquides jusqu'au 25 janvier 2022)

M. Wirzba est responsable des activités canadiennes de transport de gaz naturel et de liquides. Il est également chargé de diriger et de mettre à exécution les activités d'expansion de l'entreprise, la répartition du capital au sein de la société et la stratégie d'entreprise. Il a été nommé vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise le 1^{er} juin 2021. Le 26 janvier 2022, M. Wirzba a été nommé vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et chef de groupe, Gazoducs et pipelines de liquides canadiens.

Principaux résultats en 2022

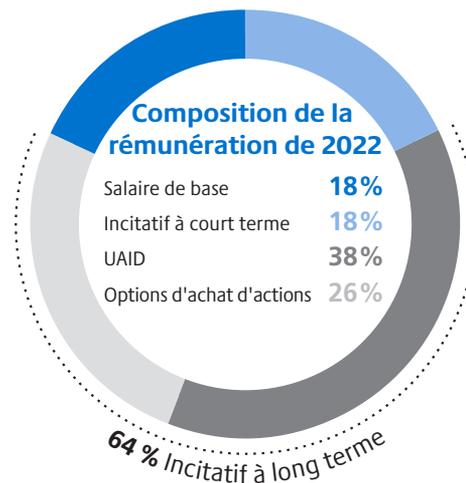
- Direction de Coastal GasLink dans le cadre de la négociation de règlements sans incident de sécurité
- Déblocage et commercialisation d'une capacité supplémentaire sur le réseau Keystone et réalisation d'un appel de soumissions exécutoires
- Réalisation d'importantes améliorations des systèmes au chapitre du rendement, de la concurrence, de l'expérience client et des relations avec les Autochtones en 2022 dans le secteur des gazoducs canadiens
- Mise sur pied d'une équipe de transition énergétique et révision des processus de planification stratégique à long terme et de répartition du capital afin de les aligner sur les objectifs de réduction de l'intensité des émissions, les objectifs de composition du portefeuille et une répartition du capital à l'appui des objectifs de proposition de valeur

L'*incitatif à court terme* est attribué à l'égard de l'exercice mentionné et est versé au plus tard le 15 mars de l'exercice qui suit.

La *propriété d'actions* est fondée sur le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours à la TSX de 55,86 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2022.

- L'attribution d'incitatifs à court terme de 2022 de M. Wirzba tenait compte à la fois du rendement de l'entreprise (60 %) et du rendement de l'unité d'exploitation (40 %).
- L'attribution d'incitatifs à court terme pour le rendement de 2022 a été fondée sur la cible de M. Wirzba, soit 90 % du salaire de base.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2022 de M. Wirzba exprimées en pourcentage du salaire de base de 2022 ont été de 99 % et de 350 %, respectivement.

Rémunération (au 31 décembre)	2022	2021	2020
Fixe			
Salaire de base	625 000 \$	525 000 \$	475 000 \$
Variable			
Incitatif à court terme	618 750	495 600	374 680
Incitatif à long terme			
UAID	1 312 500	945 000	791 667
Options d'achat d'actions	875 000	630 000	395 833
Rémunération directe totale	3 431 250 \$	2 595 600 \$	2 037 180 \$
Variation par rapport au dernier exercice	32 %	27 %	—



Propriété d'actions

Niveau de propriété minimale	Valeur minimale	Propriété aux termes des lignes directrices ¹	
		Actions de TC Énergie	Propriété totale en multiple du salaire de base
3x	1 875 000 \$	821 447 \$	1,3x

¹ M. Wirzba a jusqu'à la fin de 2025 pour satisfaire aux exigences relatives à la propriété d'actions.

Renseignements détaillés sur la rémunération des membres de la haute direction de 2022

Tous les montants sont exprimés en dollars canadiens sauf indication contraire.

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau ci-dessous résume la rémunération attribuée à nos membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices clos les 31 décembre 2022, 2021 et 2020.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels (\$)	Régimes incitatifs à long terme (\$)			
François Poirier Président et chef de la direction	2022	1 083 333	4 200 000	2 800 000	1 452 000	—	927 000	142 543	10 604 876
	2021	1 000 000	3 600 000	2 400 000	1 100 000	—	1 642 000	71 923	9 813 923
	2020	800 000	1 920 000	1 280 000	960 000	—	1 367 000	18 594	6 345 594
Joel Hunter Vice-président directeur et chef des finances	2022	566 667	1 035 000	690 000	515 200	—	621 000	5 667	3 433 534
	2021	472 917	770 000	225 000	346 500	—	2 426 000	4 729	4 245 146
	2020	390 833	400 000	200 000	216 000	—	547 000	3 908	1 757 741
Stanley Chapman III Vice-président directeur et chef de groupe, Gazoducs, États-Unis et Mexique	2022	971 295	2 714 186	1 809 458	1 226 410	—	93 108	140	6 814 597
	2021	783 437	1 645 219	1 096 813	764 635	—	87 425	—	4 377 529
	2020	826 829	1 634 953	1 089 969	831 730	—	87 543	—	4 471 024
Corey Hessen Vice-président directeur et président, Énergie et solutions énergétiques	2022	680 680	1 229 729	819 819	774 729	—	69 410	—	3 574 367
	2021	532 737	355 158	177 580	536 999	—	36 600	—	1 639 074
	2020	184 198	570 138	—	98 399	—	20 569	—	873 304
Bevin Wirzba Vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et chef de groupe, Gazoducs et pipelines de liquides canadiens	2022	608 333	1 312 500	875 000	618 750	—	281 000	6 083	3 701 666
	2021	516 667	945 000	630 000	495 600	—	232 000	370 215	3 189 482
	2020	470 833	791 667	395 833	374 680	—	182 000	259 833	2 474 846

Notes

- Le *salaire* est le salaire de base réel gagné au cours de chacun des trois exercices.
- Les *attributions fondées sur des actions* représentent la rémunération incitative à long terme qui a été attribuée à titre d'UAID. Le nombre d'UAID attribuées correspond à la valeur de l'attribution d'UAID divisée par le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume des actions de TC Énergie pour la période de 20 jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution : 59,13 \$ en 2022, 54,75 \$ en 2021 et 68,58 \$ en 2020.
- Les *attributions fondées sur des options* représentent la rémunération incitative à long terme qui a été attribuée à titre d'options d'achat d'actions. Le prix d'exercice est le cours de clôture des actions de TC Énergie à la TSX le jour de bourse précédant immédiatement la date d'attribution : 66,49 \$ en 2022, 56,86 \$ en 2021 et 75,06 \$ en 2020. Voir *Évaluation des options d'achat d'actions* ci-dessous pour de plus amples renseignements.
- Les *régimes incitatifs annuels* représentent l'attribution d'incitatifs à court terme, versée sous forme de prime en espèces annuelle et attribuable à l'exercice indiqué. Les paiements sont faits au cours du premier trimestre de l'année qui suit.
- Il n'y a aucun régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres à long terme.
- La *valeur du régime de retraite* pour tous les membres de la haute direction visés canadiens comprend la valeur de la rémunération annuelle provenant du régime de retraite à prestations déterminées. La valeur de la rémunération annuelle correspond à la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à des éléments rémunérateurs et comprend le coût afférent du service pour TC Énergie en 2022, majorée des changements dans la rémunération qui étaient supérieurs ou inférieurs au salaire de base présumé et des changements au régime. La *valeur du régime de retraite* pour M. Chapman et M. Hessen correspond à la valeur de la cotisation annuelle de l'employeur au régime 401(k) et au régime non admissible. Voir *Prestations de retraite* à la page 116 pour de plus amples renseignements.
- Les valeurs versées à M. Chapman et à M. Hessen sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3013 pour 2022, de 1,2535 pour 2021 et de 1,3415 pour 2020.
- M. Poirier a été nommé président et chef de la direction le 1^{er} janvier 2021. Les montants indiqués pour 2021 comprennent la rémunération gagnée dans ce poste.

- M. Poirier a été nommé chef de l'exploitation le 1^{er} janvier 2020. Les montants indiqués pour 2020 comprennent la rémunération gagnée dans ce poste.
- M. Hunter a été nommé vice-président directeur et chef des finances le 1^{er} août 2021 et a reçu une attribution d'UAID hors cycle de 320 000 \$. Les montants indiqués pour 2021 comprennent la rémunération gagnée pour la période du 1^{er} août au 31 décembre à son nouveau poste et pour la période du 1^{er} janvier au 31 juillet à son ancien poste de premier vice-président, Marchés financiers.
- M. Hessen est entré au service de TC Énergie le 1^{er} septembre 2020 et a reçu une attribution d'UAID hors cycle au moment de son embauche, mais il n'a pas eu droit à une attribution d'options d'achat d'actions cette année-là.
- M. Wirzba a été nommé vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise le 1^{er} juin 2021. Les montants indiqués pour 2021 comprennent la rémunération gagnée à tous les postes qu'il a occupés en 2021.
- M. Wirzba a été nommé vice-président directeur et président, Pipelines de liquides le 1^{er} août 2020. Les montants indiqués pour 2020 comprennent la rémunération gagnée à tous les postes qu'il a occupés en 2020.
- L'*autre rémunération* comprend toute rémunération non déclarée dans une autre colonne pour chaque membre de la haute direction visé, notamment :
 - les paiements aux membres de la haute direction visés faits par une de nos filiales ou un des membres de notre groupe (y compris la rémunération des administrateurs payée par les membres du groupe et les sommes versées pour la participation à des comités de gestion d'entités dans lesquelles nous détenons une participation) :

	2022	2021	2020
M. Poirier	—	—	14 594 \$

- les cotisations à parts égales que nous avons versées pour le compte des membres de la haute direction visés aux termes du régime d'épargne-actions des employés canadiens :

	2022	2021	2020
M. Poirier	5 417 \$	5 000 \$	4 000 \$
M. Hunter	5 667 \$	4 729 \$	3 908 \$
M. Wirzba	6 083 \$	5 167 \$	4 708 \$

- des paiements en espèces en remplacement des attributions fondées sur des actions de ses anciens employeurs auxquelles il a dû renoncer au moment de son embauche chez TC Énergie :

	2022	2021	2020
M. Wirzba	—	365 000 \$	255 000 \$

- des majorations ou d'autres remboursements pour le paiement d'impôt :

	2022	2021	2020
M. Wirzba	—	23 \$	60 \$

- des attributions reçues dans le cadre d'un programme de reconnaissance des employés :

	2022	2021	2020
M. Chapman	140 \$	—	—
M. Wirzba	—	25 \$	65 \$

- En 2022, M. Poirier a reçu des avantages accessoires totalisant 137 126 \$. Les avantages accessoires qui représentent plus de 25 % de ce total comprennent une charge exceptionnelle de 101 052 \$ pour l'utilisation personnelle de l'aéronef d'entreprise. Les avantages accessoires de tous les autres membres de la haute direction visés pour 2022 ne sont pas inclus, car ils étaient inférieurs à 50 000 \$ et à 10 % du salaire de base respectif de chacun.
- En 2021, M. Poirier a reçu des avantages accessoires totalisant 66 923 \$. Les avantages accessoires qui représentent plus de 25 % de ce total comprennent des frais d'adhésion à un club non récurrents de 36 750 \$ engagés pour transférer à son nom l'adhésion de l'ancien président et chef de la direction, ainsi qu'une allocation d'automobile de 18 000 \$. Les avantages accessoires de tous les autres membres de la haute direction visés pour 2021 ne sont pas inclus, car ils étaient inférieurs à 50 000 \$ et à 10 % du salaire de base respectif de chacun.
- Les avantages accessoires accordés en 2020 ne sont pas inclus parce qu'ils étaient inférieurs à 50 000 \$ et à 10 % du salaire de base total de chaque membre de la haute direction visé.

Notes supplémentaires du tableau sommaire de la rémunération

Évaluation des options d'achat d'actions

La somme indiquée sous *Attributions fondées sur des options* est calculée en utilisant la juste valeur à la date d'attribution de l'attribution des options d'achat d'actions, telle qu'elle est établie par le comité.

Le comité et le conseil ont approuvé le modèle d'évaluation binomial, méthode d'évaluation généralement reconnue, comme méthode afin de déterminer les attributions d'options d'achat d'actions. Le modèle d'évaluation binomial utilisé pour calculer la juste valeur des options d'achat d'actions de TC Énergie aux fins de la rémunération est différent du modèle d'évaluation binomial utilisé aux fins de la comptabilité. Le modèle d'évaluation binomial utilisé aux fins de la rémunération établit la durée des options d'achat d'actions en fonction de la durée totale de l'attribution, et la volatilité, en fonction de la volatilité historique sur sept ans, tandis que le modèle d'évaluation binomial utilisé aux fins de la comptabilité se fonde sur la durée de vie prévue et sur une combinaison de volatilité historique et de volatilité implicite. Le modèle d'évaluation binomial utilisé aux fins de la rémunération a produit des évaluations unitaires supérieures de 2,13 \$ en 2022, de 0,46 \$ en 2021 et de 1,05 \$ en 2020. Les valeurs plus élevées donnent lieu à l'attribution d'un plus petit nombre d'options d'achat d'actions aux membres de la haute direction.

Chaque année, le comité et le conseil examinent l'évaluation préparée par le consultant de la direction. La valeur tient compte de la volatilité des actions sous-jacentes, du rendement en dividende, du taux d'intérêt sans risque, de la durée des options et de la période d'acquisition.

Pour les options d'achat d'actions attribuées à compter de 2018, les données entrées dans le modèle d'évaluation binomial utilisé aux fins de la rémunération ont été rajustées comme suit :

	Méthode à compter de 2018	Méthode antérieure à 2018
Volatilité	historique	historique et implicite
Durée prévue	durée des options d'achat d'actions	historique d'exercice des options d'achat d'actions

Ces modifications ont été apportées afin de mieux refléter le point de vue du conseil quant à la valeur de la rémunération appropriée représentée par les options d'achat d'actions de TC Énergie.

Le tableau ci-dessous présente la valeur de la rémunération à la date d'attribution représentée par les attributions d'options d'achat d'actions effectuées en 2022, en 2021 et en 2020 :

Date d'attribution	Prix d'exercice (\$)	Valeur de la rémunération par option d'achat d'actions (\$)
Le 17 février 2022	66,49	10,37
Le 23 février 2021	56,86	7,85
Le 19 février 2020	75,06	8,78

Total des exercices d'options d'achat d'actions en 2022 (tableau supplémentaire)

Le tableau ci-dessous indique pour chaque membre de la haute direction visé :

- le nombre d'options d'achat d'actions exercées en 2022,
- la valeur totale réalisée lors de l'exercice des options.

Nom	Total des options d'achat d'actions exercées (n ^{bre})	Valeur totale réalisée (\$)
François Poirier	—	—
Joel Hunter	41 753	685 973
Stanley Chapman III	103 573	1 492 444
Corey Hessen	—	—
Bevin Wirzba	—	—

Note

- La valeur indiquée pour M. Chapman est établie en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3013 pour 2022.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF

Attributions fondées sur des options et des actions en cours

Le tableau ci-dessous indique toutes les attributions fondées sur des options et des actions en cours accordées antérieurement aux membres de la haute direction visés qui étaient toujours en cours à la fin de 2022. Les valeurs à la fin de l'exercice sont fondées sur le cours de clôture des actions de TC Énergie à la TSX au 31 décembre 2022, soit 53,98 \$.

Nom	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
François Poirier	73 682	62,14	22-févr.-2024	—	148 700	4 013 413	—
	118 243	56,89	21-févr.-2025	—			
	108 946	56,90	20-févr.-2026	—			
	145 786	75,06	19-févr.-2027	—			
	305 732	56,86	23-févr.-2028	—			
	270 010	66,49	17-févr.-2029	—			
Joel Hunter	17 198	62,14	22-févr.-2024	—	34 068	919 495	—
	25 027	56,90	20-févr.-2026	—			
	22 779	75,06	19-févr.-2027	—			
	28 662	56,86	23-févr.-2028	—			
	66 538	66,49	17-févr.-2029	—			
Stanley Chapman III	33 333	63,83	10-mai-2024	—	64 139	2 252 696	—
	56 519	56,90	20-févr.-2026	—			
	122 689	75,06	19-févr.-2027	—			
	140 591	56,86	23-févr.-2028	—			
	170 105	66,49	17-févr.-2029	—			
Corey Hessen	22 762	56,86	23-févr.-2028	—	22 702	797 342	—
	77 070	66,49	17-févr.-2029	—			
Bevin Wirzba	45 083	75,06	19-févr.-2027	—	42 793	1 154 983	—
	80 255	56,86	23-févr.-2028	—			
	84 378	66,49	17-févr.-2029	—			

Notes

- La *valeur des options dans le cours non exercées* est fondée sur les options d'achat d'actions acquises et non acquises en cours et sur la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture de nos actions à la fin de l'exercice.
- Les *actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n^{bre})* comprennent le montant de l'attribution majoré des unités réinvesties gagnées à titre d'équivalents de dividendes (réinvesties conformément à tout RRD en vigueur à ce moment-là) sur toutes les UAID en cours au 31 décembre 2022.
- La *valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis* correspond à la valeur de paiement minimale de toutes les UAID en cours au 31 décembre 2022. La valeur est calculée en multipliant 50 % du nombre d'unités qui ne sont pas acquises par le cours de clôture de nos actions à la fin de l'exercice. Les valeurs indiquées pour M. Chapman et M. Hessen sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3013 pour 2022.
- Aucune valeur n'est indiquée pour la *valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)*. L'attribution d'UAID effectuée en 2020 a été acquise le 31 décembre 2022 et sera payée en mars 2023. Ces attributions figurent dans le tableau suivant.

Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice

Le tableau ci-dessous indique la valeur totale de toutes les attributions fondées sur des options et des actions attribuées antérieurement aux membres de la haute direction visés qui ont été acquises en 2022. Elle indique aussi le montant total qu'ils ont gagné grâce à leurs attributions aux termes de régimes incitatifs non fondés sur des titres de capitaux propres en 2022.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
François Poirier	1 330 120	813 164	1 452 000
Joel Hunter	170 863	169 409	512 200
Stanley Chapman III	925 440	671 690	1 226 410
Corey Hessen	73 746	228 284	774 729
Bevin Wirzba	260 029	335 289	618 750

Notes

- Les *attributions fondées sur des options* représentent la valeur totale que les membres de la haute direction visés auraient réalisée s'ils avaient exercé les options d'achat d'actions à la date d'acquisition.
- Les *attributions fondées sur des actions* représentent la valeur de paiement des attributions d'UAID de 2020 pour les membres de la haute direction visés. Voir la rubrique *Paiement de l'attribution d'unités d'actions à l'intention des dirigeants de 2020* à la page 101 pour de plus amples renseignements.
- La valeur des *attributions fondées sur des actions* de M. Chapman et de M. Hessen est établie en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3013 pour 2022.
- La *rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres* représente l'attribution d'incitatifs à court terme pour 2022. Ce montant figure sous *Régimes incitatifs annuels* dans le *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 110.

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

Titres autorisés aux fins d'émission en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau ci-dessous indique :

- le nombre d'actions à émettre aux termes du régime d'options d'achat d'actions lorsque les options en cours sont exercées,
- le prix d'exercice moyen pondéré des options en cours,
- le nombre d'actions disponibles aux fins d'émission future aux termes du régime d'options.

	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice d'options en cours	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (\$)	Nombre de titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (en excluant les titres indiqués dans la première colonne)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	6 108 545	63,86	3 656 518
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	S.O.	S.O.	S.O.
Total	6 108 545	63,86	3 656 518

Attributions d'options d'achat d'actions en pourcentage des actions en circulation

Date de prise d'effet	Nombre total d'actions en circulation (A)	Nombre total d'options en cours (B)	Réserve totale (C)	Total des options attribuées au cours de l'exercice (D)	Dilution	Excédent	Taux d'épuisement
					Options en cours en pourcentage des actions en circulation (B / A)	Pourcentage des options d'achat d'actions en cours plus la réserve totale divisé par le total des actions en circulation ((B + C) / A)	Attribution en pourcentage des actions en circulation (D / A)
Le 31 décembre 2020	940 064 042	8 995 865	6 396 168	1 714 297	0,96	1,64	0,18
Le 31 décembre 2021	980 815 927	7 769 052	4 826 189	1 679 180	0,79	1,28	0,17
Le 31 décembre 2022	1 017 961 583	6 108 545	3 656 518	1 396 242	0,60	0,96	0,14

PRESTATIONS DE RETRAITE

Tous les membres de la haute direction visés canadiens participent à notre régime de retraite à prestations déterminées. M. Chapman et M. Hessen participent au régime 401(k) et au régime non admissible. Les tableaux ci-dessous indiquent leurs prestations aux termes de leurs régimes respectifs.

Régime de retraite à prestations déterminées

au 31 décembre 2022		Prestations annuelles payables		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)
Nom	Années de service décomptées (n ^{bre})	À la fin de l'exercice (\$)	À 65 ans (\$)				
François Poirier	8,27	243 000	483 000	4 585 000	927 000	(1 185 000)	4 327 000
Joel Hunter	24,00	273 000	377 000	6 172 000	621 000	(1 914 000)	4 879 000
Bevin Wirzba	3,50	39 000	189 000	479 000	281 000	(221 000)	539 000

Notes

- Les *prestations annuelles payables à la fin de l'exercice* correspondent aux prestations viagères annuelles payables à 60 ans et sont fondées sur les années de service décomptées et sur l'historique réel des gains ouvrant droit à pension au 31 décembre 2022.
- Les *prestations annuelles payables à 65 ans* correspondent aux prestations viagères annuelles payables à 65 ans en fonction des années de service décomptées à 65 ans et de l'historique réel des gains ouvrant droit à pension au 31 décembre 2022.
- La *valeur actuelle d'ouverture et de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées* est arrêtée au 31 décembre 2021 et au 31 décembre 2022, respectivement. Elle représente des hypothèses et des méthodes actuarielles qui sont conformes à celles utilisées pour calculer les obligations au titre des prestations telles qu'elles sont indiquées dans nos états financiers consolidés de 2021 et de 2022. Ces hypothèses reflètent notre meilleure estimation relativement aux événements futurs, et les valeurs figurant dans le tableau ci-dessus pourraient ne pas être directement comparables aux obligations au titre des prestations estimatives similaires pouvant être communiquées par d'autres sociétés.
- La *variation attribuable à des éléments rémunérateurs* comprend le coût afférent du service pour TC Énergie en 2022, majoré de l'incidence sur l'obligation des changements dans la rémunération réels qui étaient supérieurs ou inférieurs à ceux prévus et des changements au régime.
- La *variation attribuable à des éléments non rémunérateurs* comprend l'intérêt sur l'obligation au titre de prestations constituées au début de l'exercice et les changements des hypothèses au cours de l'exercice.

Régime 401(k)

au 31 décembre 2022		Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Valeur de la rémunération (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Nom				
Stanley Chapman III		1 027 429	47 628	728 180
Corey Hessen		65 513	43 556	91 831

Notes

- La *valeur accumulée au début de l'exercice* correspond à la valeur du compte 401(k) capitalisé par les cotisations de l'employeur au début de l'exercice.
- Le *montant rémunérateur* correspond à la cotisation annuelle de l'employeur au régime 401(k).
- La *valeur accumulée à la fin de l'exercice* correspond à la valeur du compte 401(k) capitalisé par les cotisations de l'employeur à la fin de l'exercice et comprend les revenus de placement.
- Les valeurs sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3013 pour 2022.

Régime non admissible

au 31 décembre 2022		Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Valeur de la rémunération (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Nom				
Stanley Chapman III		88 772	45 480	113 154
Corey Hessen		—	25 854	22 530

Notes

- La *valeur accumulée au début de l'exercice* correspond à la valeur du compte non admissible capitalisé par les cotisations de l'employeur au début de l'exercice.
- Le *montant rémunérateur* correspond à la cotisation annuelle de l'employeur au compte non admissible.
- La *valeur accumulée à la fin de l'exercice* correspond à la valeur du compte non admissible capitalisé par les cotisations de l'employeur à la fin de l'exercice et comprend les revenus de placement.
- Les valeurs sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3013 pour 2022.

CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Cessation d'emploi

Nous avons un contrat de cessation d'emploi avec chaque membre de la haute direction visé, qui stipule les conditions applicables si le membre de la haute direction quitte TC Énergie. Le tableau de la page suivante résume les conditions et les dispositions importantes en cas de démission, de cessation d'emploi, de départ à la retraite ou de décès du membre de la haute direction. Celles-ci ne s'appliquent pas en cas de changement de contrôle.

Les conditions et dispositions générales des UAID sont expliquées sous chaque événement; cependant, le comité peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour décider comment traiter les UAID non acquises des membres de la haute direction qui ont un contrat de cessation d'emploi au moment de la cessation d'emploi. Chaque contrat de cessation d'emploi comprend une disposition de non-concurrence qui s'applique pendant 12 mois à compter de la date de départ du membre de la haute direction.

Comme tous les autres employés canadiens, tous les membres de la haute direction visés canadiens sont admissibles aux avantages accordés aux retraités s'ils ont 55 ans ou plus et 10 années ou plus de service continu à la date de départ. Les avantages accordés aux retraités canadiens comprennent :

- un compte gestion-santé qui peut être utilisé pour payer des frais de santé ou des frais dentaires admissibles et/ou pour acheter une assurance-maladie privée,
- un régime de protection qui prévoit un filet de sécurité en cas de frais médicaux considérables,
- une assurance-vie qui prévoit une prestation de décès de 10 000 \$ à un bénéficiaire désigné.

M. Chapman est admissible aux avantages accordés aux retraités dans le cadre du programme d'avantages pour les retraités américains, y compris :

- l'accès à des régimes d'assurance maladie qui offrent une vaste gamme de protections,
- une assurance-vie qui prévoit une prestation de décès de 10 000 \$ à un bénéficiaire désigné.

Le régime d'épargne-actions des employés canadiens, le régime 401(k), le régime non admissible, l'assurance-vie pour les conjoints et les personnes à charge, l'assurance contre les accidents et l'assurance-invalidité prennent fin à la date de départ.

Rémunération à la cessation d'emploi

Le tableau ci-dessous illustre la façon dont chaque membre de la haute direction visé est rémunéré s'il quitte TC Énergie en date du 31 décembre 2022.

Salaire de base	Démission	Les paiements cessent.
	Cessation d'emploi sans motif valable	L'indemnité de départ comprend un paiement forfaitaire correspondant à deux fois le salaire de base annuel à la date de départ.
	Cessation d'emploi avec motif valable	Les paiements cessent.
	Retraite	
	Décès	
Incitatif à court terme	Démission	Année du départ : non versé. Année précédant le départ : à l'appréciation du conseil.
	Cessation d'emploi sans motif valable	Année de départ : correspond à l'attribution d'incitatifs à court terme moyenne payée au membre de la haute direction visé pour les trois années précédant la date de départ calculée au prorata du nombre de mois dans l'année en cours avant la date de départ. Années après le départ : correspond à l'attribution d'incitatifs à court terme moyenne payée au membre de la haute direction visé pour les trois années précédant la date de départ calculée au prorata du nombre de mois dans l'année en cours avant la date de départ et multipliée par la période de préavis.
	Cessation d'emploi avec motif valable	Non versé.
	Retraite	Année de départ : correspond à l'attribution d'incitatifs à court terme moyenne payée au membre de la haute direction visé pour les trois années précédant la date de départ calculée au prorata du nombre de mois dans l'année en cours avant la date de départ.
	Décès	
UAID	Démission	Les unités acquises sont payées, les unités non acquises sont annulées.
	Cessation d'emploi sans motif valable	Les unités acquises sont payées. Les unités non acquises sont annulées, mais la valeur de l'attribution initiale est généralement payée au prorata.
	Cessation d'emploi avec motif valable	Les unités acquises sont payées, les unités non acquises sont annulées.
	Retraite	Les unités acquises sont payées. L'acquisition des unités non acquises se poursuit et la valeur est déterminée à la fin de la durée. L'attribution est généralement calculée au prorata pour la période d'emploi jusqu'à la date de retraite.
	Décès	Les unités acquises sont payées. Les unités non acquises sont annulées, mais la valeur de l'attribution initiale est généralement payée au prorata.
Options d'achat d'actions	Démission	Les options d'achat d'actions acquises doivent être exercées au plus tard à leur date d'expiration ou six mois après la date de départ (selon la première de ces éventualités). Aucune option d'achat d'actions n'est acquise après le dernier jour d'emploi.
	Cessation d'emploi sans motif valable	Les options d'achat d'actions acquises doivent être exercées au plus tard à la première des éventualités suivantes à survenir, à savoir (i) leur date d'expiration ou (ii) la date la plus tardive entre (a) la fin de la période de préavis et (b) six mois après la date de départ. Aucune option d'achat d'actions n'est acquise après la date de départ.
	Cessation d'emploi avec motif valable	Les options d'achat d'actions acquises doivent être exercées au plus tard à leur date d'expiration ou six mois après la date de départ (selon la première de ces éventualités). Aucune option d'achat d'actions n'est acquise après le dernier jour d'emploi.
	Retraite	L'acquisition des options d'achat d'actions en cours se poursuit et celles-ci doivent être exercées à leur date d'expiration ou trois ans après la date de départ (selon la première de ces éventualités). S'il y a moins de six mois entre la date d'acquisition et la date d'expiration, la date d'expiration est reportée de six mois à compter de la date d'acquisition finale des options.
	Décès	Les options d'achat d'actions en cours sont acquises immédiatement et elles doivent être exercées à leur date d'expiration ou au premier anniversaire du décès (selon la première de ces éventualités).

Rente canadienne	Démission	Versée à titre de valeur de rachat ou de prestation mensuelle conformément aux dispositions du régime à prestations déterminées applicable. Dans le cas d'une <i>cessation d'emploi sans motif valable</i> , les années de service décomptées sont fournies pour la période de préavis applicable.
	Cessation d'emploi sans motif valable	
	Cessation d'emploi avec motif valable	
	Retraite	
	Décès	
Régime 401(k)	Démission	Le solde du compte peut être versé sous forme de paiement forfaitaire, partiel ou périodique.
	Cessation d'emploi sans motif valable	
	Cessation d'emploi avec motif valable	
	Retraite	Le solde du compte est transféré à un compte au nom du bénéficiaire du participant.
	Décès	
Régime non admissible	Démission	Le solde du compte peut être versé conformément aux options de versement choisies par l'employé après un délai de six mois. Le participant peut choisir un paiement forfaitaire ou des versements annuels sur une période de 2 à 10 ans.
	Cessation d'emploi sans motif valable	
	Cessation d'emploi avec motif valable	
	Retraite	Le solde du compte est transféré à un compte au nom du bénéficiaire du participant et est versé immédiatement sous forme de paiement forfaitaire.
	Décès	
Avantages	Démission	La garantie cesse ou, si la personne est admissible, les avantages accordés aux retraités commencent.
	Cessation d'emploi sans motif valable	La garantie continue pendant la période de préavis (ou un paiement forfaitaire équivalent est versé). L'admissibilité aux avantages accordés aux retraités est établie à la fin de la période de préavis.
	Cessation d'emploi avec motif valable	La garantie cesse ou, si la personne est admissible, les avantages accordés aux retraités commencent.
	Retraite	La garantie cesse ou, si la personne est admissible, les avantages accordés aux retraités commencent.
	Décès	La garantie continue pour les personnes à charge admissibles pendant une période déterminée après le décès.
Avantages accessoires	Démission	Les paiements cessent.
	Cessation d'emploi sans motif valable	Un paiement en espèces forfaitaire correspondant au coût pour la société des avantages accessoires de la période de un an précédant la date de départ multiplié par la période de préavis.
	Cessation d'emploi avec motif valable	Les paiements cessent.
	Retraite	
	Décès	
Autres	Démission	
	Cessation d'emploi sans motif valable	Services de remplacement externe.
	Cessation d'emploi avec motif valable	
	Retraite	
	Décès	

Notes

- La *démission* comprend la démission volontaire mais non la démission par suite d'un congédiement déguisé. Si un membre de la haute direction visé démissionne en raison d'un congédiement déguisé, le cas est traité comme une *cessation d'emploi sans motif valable*.
- L'attribution d'*incitatifs à court terme* n'est pas versée au moment de la démission, à moins que le conseil n'exerce son pouvoir discrétionnaire.
- La *période de préavis* est actuellement de deux ans pour chaque membre de la haute direction visé.
- Les *avantages* payables à la *cessation d'emploi sans motif valable* sont versés sous forme de paiement forfaitaire équivalent dans le cas de M. Chapman, et l'admissibilité aux avantages accordés aux retraités serait établie à la date de cessation d'emploi.
- Dans le cas de M. Chapman et de M. Hessen, certaines différences s'appliquent en raison du droit fiscal américain. Ces différences sont les suivantes :
 - si des montants payables à M. Chapman ou à M. Hessen sont assujettis à l'article 409A de l'*Internal Revenue Code of 1986* des États-Unis, ces paiements peuvent être reportés pendant une période de six mois après la date de cessation d'emploi,
 - certains paiements seront réduits dans un ordre déterminé si une taxe d'accise s'applique.

Changement de contrôle

Conformément aux conditions des contrats d'emploi, du régime d'options d'achat d'actions et du régime d'UAID, un *changement de contrôle* comprend un événement où une autre entité devient le propriétaire véritable, selon le cas :

- de plus de 50 % des actions comportant droit de vote de TC Énergie,
- de plus de 50 % des actions comportant droit de vote de TCPL (compte non tenu des actions comportant droit de vote détenues par TC Énergie).

D'autres événements peuvent aussi constituer un changement de contrôle, dont une fusion si TC Énergie n'est pas l'entité issue de l'opération, la vente de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de TCPL ou le remplacement de la majorité des membres du conseil en fonction.

Le texte qui suit résume les conditions et les dispositions applicables à la rémunération de tous les membres de la haute direction visés canadiens advenant un changement de contrôle et une cessation d'emploi sans motif valable ou un congédiement déguisé dans les deux années suivant le changement de contrôle (la « double condition »). Si la double condition est remplie pour les membres de la haute direction visés, une période de préavis de deux ans s'applique et donne droit à ce qui suit :

- le paiement d'une indemnité de départ correspondant à la rémunération annuelle pendant la période de préavis, laquelle comprend le salaire de base et la rémunération incitative annuelle moyenne sur trois ans,
- un crédit pour service ouvrant droit à pension de deux ans aux termes des régimes de retraite complémentaire,
- le maintien des prestations d'assurance maladie, soins dentaires, vie et accidents pendant la période de préavis ou un paiement en espèces en remplacement de ces avantages,
- un paiement en espèces en remplacement des avantages accessoires pendant la période de préavis,
- des services de remplacement professionnel jusqu'à concurrence de 25 000 \$,
- l'acquisition anticipée et le paiement des UAID,
- l'acquisition anticipée des options d'achat d'actions.

Si, pour un motif quelconque, nous ne sommes pas en mesure de mettre en œuvre l'acquisition anticipée (par exemple, nos actions cessent d'être négociées), nous verserons au membre de la haute direction visé un montant en espèces. Celui-ci correspondrait au montant net de la rémunération que le membre de la haute direction visé aurait reçue si, à la date d'un changement de contrôle, il avait exercé toutes les options acquises et non acquises qui auraient dû faire l'objet d'une acquisition anticipée.

Dans le cas de nos membres de la haute direction visés américains, les mêmes conditions et dispositions s'appliquent, avec les différences suivantes :

- si des montants payables à M. Chapman ou à M. Hessen sont assujettis à l'article 409A de l'Internal Revenue Code of 1986 des États-Unis, ces paiements peuvent être reportés pendant une période de six mois après la date de cessation d'emploi,
- certains paiements seront réduits dans un ordre déterminé si une taxe d'accise s'applique,
- M. Chapman a choisi de recevoir un paiement en espèces forfaitaire à l'égard des avantages pendant la période de préavis, et M. Hessen a choisi de continuer à recevoir les avantages pendant la période de préavis.

Indemnités de départ et autres paiements

Le tableau ci-dessous résume les paiements supplémentaires qui seraient faits à chaque membre de la haute direction visé dans les différents cas de départ, avec et sans changement de contrôle réputé. Tous les paiements ont été calculés en utilisant le 31 décembre 2022 comme date de séparation et date d'un changement de contrôle, le cas échéant. Ces montants seraient versés conformément aux conditions des contrats d'emploi.

Ils ne comprennent pas certains montants qui seraient offerts dans le cours normal, comme la valeur :

- des options d'achat d'actions ou des UAID qui sont acquises dans le cadre de l'emploi normal,
- des prestations de retraite qui seraient normalement fournies à la suite d'une démission,
- des avantages accordés aux retraités.

Nom	Démission (\$)	Sans changement de contrôle			Avec changement de contrôle	
		Cessation d'emploi avec motif valable (\$)	Cessation d'emploi sans motif valable (\$)	Retraite (\$)	Décès (\$)	Cessation d'emploi sans motif valable (\$)
François Poirier	—	—	5 738 515	857 169	4 657 169	14 124 906
Joel Hunter	—	—	2 757 823	254 783	1 113 116	4 300 875
Stanley Chapman III	—	—	4 494 014	776 715	2 820 081	9 156 345
Corey Hessen	—	—	3 461 378	—	1 077 625	4 455 894
Bevin Wirzba	—	—	3 892 701	—	1 465 593	5 215 611

Notes

- La *cessation d'emploi sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle* s'applique aussi si le membre de la haute direction visé démissionne en raison d'un congédiement déguisé et que la date de séparation se situe moins de deux ans après la date d'un changement de contrôle.
- Aucun paiement supplémentaire ne serait effectué à chaque membre de la haute direction visé advenant un changement de contrôle sans cessation d'emploi.
- Les droits des UAID et des options d'achat d'actions continuent d'être acquis aux termes du scénario de la *retraite* pourvu que le membre de la haute direction visé soit âgé de 55 ans ou plus.
- M. Hessen et M. Wirzba n'étaient pas admissibles à la retraite au 31 décembre 2022.
- Les valeurs versées à M. Chapman et à M. Hessen sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3013 pour 2022, de 1,2535 pour 2021 et de 1,3415 pour 2020.

Le comité des ressources humaines examine les indemnités de départ calculées pour chaque membre de la haute direction visé aux termes de son contrat d'emploi. Les données représentent la valeur totale à payer au membre de la haute direction s'il est mis fin à son emploi sans motif valable avec et sans changement de contrôle réputé.

Autres renseignements

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

À la date de la présente circulaire, aucun de nos administrateurs ou de nos membres de la haute direction n'avait reçu de prêt de TC Énergie ou de l'une de nos filiales. Cela est également vrai pour :

- les anciens membres de la haute direction ou administrateurs de TC Énergie ou d'une de nos filiales,
- les candidats à un poste d'administrateur de cette année,
- toute personne ayant un lien avec un administrateur, un membre de la haute direction ou un candidat à un poste d'administrateur.

Aucune des personnes mentionnées ci-dessus n'a de dette envers une autre entité qui fait l'objet d'une garantie, d'un accord de soutien, d'une lettre de crédit ou d'une entente analogue fournie par TC Énergie ou l'une de nos filiales.

ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS

TC Énergie souscrit une assurance responsabilité pour protéger ses administrateurs et ses dirigeants (ou leurs héritiers et représentants légaux) à l'égard des responsabilités auxquelles ils peuvent faire face pendant l'exercice de leurs fonctions à titre d'administrateurs et de dirigeants de TC Énergie et/ou de ses filiales, sous réserve des limites établies dans la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Les actionnaires peuvent demander un exemplaire gratuit de la présente circulaire ainsi que de la notice annuelle 2022 et du rapport annuel 2022 à notre secrétaire :

Corporation TC Énergie
450 - 1 Street S.W. Calgary (Alberta)
Canada T2P 5H1
Tél. : 1-800-661-3805

Afin d'avoir des renseignements financiers sur TC Énergie, voir nos derniers états financiers consolidés audités annuels et notre dernier rapport de gestion. Des copies de ces documents et de documents concernant la gouvernance peuvent être consultées sur notre site Web (www.tcenergie.com).

Vous trouverez de plus amples renseignements sur TC Énergie sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

Annexe A – Règles du conseil d'administration

I. INTRODUCTION

- A. La principale responsabilité du conseil consiste à favoriser la réussite à long terme et la viabilité de la Société conformément à sa responsabilité d'agir avec honnêteté et de bonne foi au mieux des intérêts de la Société.
- B. Le conseil d'administration a tous les pouvoirs. Toute responsabilité qui n'est pas déléguée à la direction ou à un comité du conseil demeure la responsabilité du conseil. Les présentes règles sont préparées pour aider le conseil et la direction à clarifier leurs responsabilités et à assurer une communication efficace entre le conseil et la direction.

II. COMPOSITION ET STRUCTURE DU CONSEIL

- A. Les candidats à un poste d'administrateur sont initialement examinés et recommandés par le comité de la gouvernance du conseil, approuvés par le conseil dans son ensemble et élus chaque année par les actionnaires de la Société.
- B. Le conseil doit se composer en majorité de membres que le conseil juge indépendants. Un membre est indépendant s'il n'a aucune relation directe ou indirecte qui, de l'avis du conseil, pourrait être perçue comme pouvant raisonnablement nuire à sa capacité d'exercer un jugement indépendant.
- C. Les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction se réuniront régulièrement pour discuter de questions d'intérêt sans la présence des membres de la direction.
- D. Certaines responsabilités du conseil indiquées aux présentes peuvent être déléguées à des comités du conseil. Les responsabilités de ces comités seront indiquées dans leurs règles, dans leur version modifiée de temps à autre.

III. DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS

A. Gérer les affaires du conseil

Le conseil fonctionne en déléguant certains de ses pouvoirs, notamment les autorisations relatives aux dépenses, à la direction et en se réservant certains pouvoirs. Certaines obligations légales du conseil sont décrites en détail à la rubrique IV. Sous réserve de ces obligations légales et des statuts et des règlements administratifs de la Société, le conseil conserve la responsabilité de la gestion de ses affaires, y compris ce qui suit :

- (i) planifier sa composition et sa taille;
- (ii) choisir son président;
- (iii) désigner des candidats à l'élection aux postes d'administrateurs;
- (iv) déterminer l'indépendance des membres du conseil;

- (v) approuver les comités du conseil et l'affectation des administrateurs à ces comités;
- (vi) déterminer la rémunération des administrateurs;
- (vii) évaluer l'efficacité du conseil, des comités et des administrateurs dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

B. Direction et ressources humaines

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- (i) la nomination et la relève du chef de la direction et la surveillance du rendement du chef de la direction, l'approbation de la rémunération du chef de la direction et la fourniture de conseils au chef de la direction dans le cadre de l'exécution de ses fonctions à titre de chef de la direction;
- (ii) approuver une description de poste pour le chef de la direction;
- (iii) passer en revue le rendement du chef de la direction au moins une fois par année, par rapport aux objectifs écrits dont il a été convenu;
- (iv) approuver les décisions relatives aux cadres supérieurs, notamment :
 - a) la nomination des dirigeants de la Société et des membres de l'équipe de haute direction;
 - b) la rémunération et les avantages sociaux des membres de la haute direction¹;
 - c) les contrats d'emploi et les autres arrangements particuliers conclus avec des membres de la haute direction ou avec d'autres groupes d'employés, si de telles mesures sont susceptibles d'avoir une incidence importante² ultérieure sur la Société ou ses politiques de base relatives à la rémunération et aux ressources humaines;
- (v) prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que des programmes de planification de la relève sont en place, notamment des programmes en vue de la formation et du perfectionnement des membres de la direction;
- (vi) assurer une surveillance générale des régimes de retraite canadiens parrainés par la Société et vérifier que des processus sont en place afin de superviser adéquatement l'administration et la gestion de ces régimes de retraite, directement ou par la délégation des fonctions et responsabilités à un ou à plusieurs comités du conseil;
- (vii) approuver certaines questions visant tous les employés, notamment :
 - a) le programme ou la politique relatif au salaire annuel des employés;
 - b) les nouveaux programmes d'avantages sociaux ou des modifications aux programmes actuels qui

¹ Les membres de la haute direction sont les membres de l'équipe de haute direction, à l'exception de ceux qui ont le titre de premier vice-président.

² Aux fins des présentes règles, le terme « importante » comprend une opération ou une série d'opérations connexes qui aurait, selon un jugement et des hypothèses du point de vue commercial raisonnables, une incidence significative sur la Société. L'incidence pourrait se rapporter au rendement et aux passifs financiers de la Société ainsi qu'à sa réputation.

auraient pour effet d'augmenter les coûts pour la Société à un montant supérieur à 10 000 000 \$ par année;

- c) les prestations importantes octroyées aux employés qui partent à la retraite en plus des prestations qu'ils reçoivent aux termes des régimes de retraite ou d'autres régimes de prestations approuvés.

C. Stratégie et plans

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- (i) participer aux séances de planification stratégique pour s'assurer que la direction définit des priorités et des objectifs stratégiques d'entreprise et approuver le plan stratégique qui en résulte;
- (ii) approuver les budgets d'engagement de capital et de dépenses en capital ainsi que les plans d'exploitation connexes;
- (iii) approuver les objectifs financiers et d'exploitation utilisés pour déterminer la rémunération;
- (iv) approuver l'entrée dans des secteurs d'activité qui sont ou sont susceptibles d'être importants pour la Société, ou le retrait de ces secteurs d'activité;
- (v) approuver les acquisitions et les dessaisissements importants;
- (vi) surveiller les réalisations de la direction dans le cadre de la mise en œuvre d'importants objectifs et d'importantes stratégies de la société, compte tenu des circonstances changeantes.

D. Questions générales et financières

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- (i) prendre les mesures raisonnables pour veiller à la mise en œuvre et à l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société;
- (ii) surveiller les résultats financiers et d'exploitation;
- (iii) approuver les états financiers annuels, le rapport de gestion connexe et leur communication par la direction;
- (iv) approuver la circulaire de sollicitation de procurations par la direction, la notice annuelle et les documents qui y sont intégrés par renvoi;
- (v) déclarer des dividendes;
- (vi) approuver les opérations de financement, les modifications au capital autorisé, l'émission et le rachat d'actions, l'émission et le rachat de titres de créance, l'inscription d'actions et d'autres titres à la cote d'une bourse, l'émission d'effets de commerce, et les prospectus et conventions de fiducie connexes;
- (vii) recommander la nomination des auditeurs externes et approuver leur rémunération;
- (viii) approuver les résolutions bancaires et les modifications importantes aux relations avec des institutions financières;
- (ix) approuver la nomination de sociétés de fiducie ou les modifications importantes aux relations avec les sociétés de fiducie;

- (x) approuver les contrats, les baux et les autres arrangements ou engagements qui peuvent avoir une incidence importante sur la Société;
- (xi) approuver les lignes directrices relatives à l'autorisation des dépenses;
- (xii) approuver le commencement ou le règlement d'un litige qui est susceptible d'avoir une incidence importante sur la Société.

E. Gestion des affaires et des risques

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- (i) prendre les mesures raisonnables pour s'assurer que la direction a identifié les risques d'entreprise associés aux activités de la Société et a mis en œuvre les stratégies appropriées pour gérer ces risques, qu'elle comprend les risques d'entreprise et qu'elle maintient un bon équilibre entre les risques et les avantages;
- (ii) passer en revue les rapports sur les engagements de capital et dépenses en capital relativement aux budgets approuvés;
- (iii) passer en revue le rendement financier et de l'exploitation compte tenu des budgets ou des objectifs;
- (iv) surveiller les enjeux environnementaux et sociaux et recevoir, sur une base régulière, des rapports sur des questions ayant trait, notamment, au comportement éthique, à la gestion environnementale, à la santé et à la sécurité des employés et des entrepreneurs, aux droits de la personne, aux relations avec les communautés autochtones et aux opérations avec une personne apparentée;
- (v) évaluer et surveiller les systèmes de contrôle de gestion en évaluant et en examinant les renseignements fournis par la direction et d'autres personnes (par exemple les auditeurs internes et externes) au sujet de l'efficacité des systèmes de contrôle de gestion.

F. Politiques et procédures

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- (i) surveiller la conformité à toutes les politiques et procédures importantes aux termes desquelles la Société est exploitée;
- (ii) donner des directives à la direction pour s'assurer que la Société est exploitée en tout temps conformément aux lois et aux règlements applicables et aux normes morales et éthiques les plus élevées;
- (iii) donner à la direction des directives sur les questions de principe tout en respectant sa responsabilité relative à la gestion courante des affaires de la Société;
- (iv) passer en revue les nouvelles politiques générales importantes ou les modifications importantes aux politiques actuelles (notamment, par exemple, les politiques relatives à la conduite des affaires, aux conflits d'intérêts et à l'environnement).

G. Rapport sur la conformité à la réglementation et communications générales

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- (i) prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que la Société a adopté des processus de communication et d'information efficaces avec les actionnaires et d'autres intervenants ainsi qu'avec les milieux financiers, les autorités de réglementation et d'autres destinataires;
- (ii) approuver l'interaction avec les actionnaires à l'égard de toutes les questions qui nécessitent une réponse des actionnaires ou leur approbation;
- (iii) prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que le rendement financier de la Société est adéquatement communiqué aux actionnaires, aux autres porteurs de titres et aux autorités de réglementation en temps opportun et sur une base régulière;
- (iv) prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que les résultats financiers sont communiqués fidèlement et conformément aux principes comptables généralement reconnus;
- (v) prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer de la communication en temps opportun de tout autre fait nouveau qui a une incidence importante sur la Société;
- (vi) faire rapport chaque année aux actionnaires de la gérance du conseil pour l'exercice précédent (le « rapport annuel »).

IV. OBLIGATIONS LÉGALES GÉNÉRALES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

A. Le conseil est chargé de ce qui suit :

- (i) donner des directives à la direction pour s'assurer que les exigences d'ordre juridique ont été respectées et que les documents et registres ont été dûment préparés, approuvés et tenus;
- (ii) approuver des modifications aux règlements administratifs et aux statuts constitutifs, aux questions nécessitant l'approbation des actionnaires et aux questions à débattre aux assemblées des actionnaires;
- (iii) approuver la forme juridique de la Société, sa dénomination, son logo, l'énoncé de sa mission et l'énoncé de sa vision;
- (iv) s'acquitter des autres fonctions qu'il s'est réservées et qui ne peuvent, en vertu de la loi, être déléguées aux comités du conseil ou à la direction.

Annexe B – Mesures non conformes aux PCGR

Dans nos documents d'information, nous utilisons les mesures non conformes aux PCGR suivantes :

- BAIIA comparable
- BAII comparable
- résultat comparable
- résultat comparable par action ordinaire
- fonds provenant de l'exploitation
- fonds provenant de l'exploitation comparables.

Ces mesures n'ont pas de signification normalisée aux termes des PCGR, et c'est pourquoi elles pourraient ne pas être comparables à des mesures semblables présentées par d'autres entités.

Mesures comparables

Pour calculer les mesures comparables, nous ajustons certaines mesures conformes aux PCGR en fonction de postes particuliers que nous jugeons importants, mais qui ne tiennent pas compte des activités sous-jacentes pendant la période visée. Sauf mention contraire, ces mesures comparables sont calculées d'une manière uniforme d'une période à l'autre et sont ajustées en fonction de postes particuliers pour chaque période au besoin.

Toute décision de ne pas ajuster une mesure comparable pour tenir compte d'un poste particulier est subjective et n'est prise qu'après un examen minutieux. Les postes particuliers peuvent notamment porter sur ce qui suit :

- des gains ou des pertes sur la vente d'actifs ou d'actifs destinés à la vente
- des remboursements d'impôts sur le bénéfice, des provisions pour moins-value et des ajustements découlant des modifications des lois et des taux d'imposition en vigueur
- des ajustements non réalisés de la juste valeur liés aux activités de gestion des risques et aux fonds investis de Bruce Power pour couvrir les avantages postérieurs à la retraite
- les provisions pour pertes sur créances attendues au titre de l'investissement net dans des contrats de location et de certains actifs sur contrats
- des règlements issus d'actions en justice ou d'ententes contractuelles et des règlements dans le cadre de faillites et d'autres règlements
- la dépréciation de l'écart d'acquisition, d'immobilisations corporelles, de placements en actions et d'autres actifs
- des coûts d'acquisition et d'intégration
- des coûts de restructuration.

Nous excluons des mesures comparables les gains non réalisés et les pertes non réalisées découlant des variations de la juste valeur d'instruments dérivés utilisés dans nos activités de gestion des risques financiers et des risques liés au prix des produits de base. Ces instruments dérivés constituent généralement des instruments de couverture économique efficaces, mais ils ne répondent pas aux critères précis de la comptabilité de couverture. À compter du premier trimestre de 2022, nous excluons des mesures comparables notre quote-part des gains et des pertes latents découlant des variations de la juste valeur des fonds investis par Bruce Power pour couvrir les avantages postérieurs à la retraite et les instruments dérivés liés à ses activités de gestion des risques, et les périodes antérieures sont présentées sur la même base. Ces variations de la juste valeur

sont imputées au bénéfice net. Étant donné que ces montants ne reflètent pas fidèlement les gains et les pertes qui seront réalisés au moment du règlement, nous estimons qu'ils ne sont pas représentatifs de nos activités sous-jacentes.

Au troisième trimestre de 2022, Transportadora de Gas Natural de la Huasteca (« TGNH ») et la CFE ont signé des ententes qui regroupent sous un seul contrat de transport plusieurs gazoducs en exploitation et en cours d'aménagement dans le centre et le sud-est du Mexique. Comme ce contrat de transport contient un contrat de location, nous avons comptabilisé les montants y afférents au poste « Investissement net dans des contrats de location » du bilan consolidé. Conformément aux exigences des PCGR des États-Unis, nous avons comptabilisé une provision pour pertes sur créances attendues au titre de l'investissement net dans des contrats de location et de certains actifs sur contrats. Le montant de cette provision variera d'une période à l'autre selon l'évolution des hypothèses économiques et des informations prospectives. La provision correspond à une estimation des pertes qui pourraient être subies sur la durée du contrat de transport jusqu'en 2055. Comme cette provision et la provision liée à certains actifs sur contrats au Mexique ne reflètent pas les pertes ou les sorties de trésorerie inscrites aux termes de ce contrat de location au cours de la période à l'étude ou découlant de nos activités sous-jacentes, nous avons exclu les variations non réalisées des mesures comparables. Se reporter à la rubrique « Autres renseignements – Estimations comptables critiques » du rapport de gestion pour obtenir des précisions à ce sujet.

Nous avons également exclu des mesures comparables les gains et les pertes de change non réalisés sur le prêt libellé en pesos à une société liée ainsi que la quote-part correspondante des gains et pertes de change liés à Sur de Texas, car ces montants ne reflètent pas de façon juste les gains et les pertes qui seront réalisés au règlement. Comme ils se compensent réciproquement au cours de chaque période de présentation de l'information financière, ces montants n'ont pas d'incidence sur le résultat net. Ce prêt libellé en pesos a été remboursé en entier au premier trimestre de 2022.

Le tableau qui suit présente nos mesures non conformes aux PCGR et leur mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable :

Mesure comparable	Mesure conforme aux PCGR
BAIIA comparable	bénéfice sectoriel
BAII comparable	bénéfice sectoriel
résultat comparable	bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires
résultat comparable par action ordinaire	bénéfice net par action ordinaire
fonds provenant de l'exploitation	entrées nettes liées aux activités d'exploitation
fonds provenant de l'exploitation comparables	entrées nettes liées aux activités d'exploitation

BAlIA comparable et BAII comparable

Le BAlIA comparable (soit le bénéfice avant intérêts, impôts et amortissement comparable) représente le bénéfice sectoriel ajusté en fonction de certains postes particuliers, exclusion faite des charges d'amortissement hors trésorerie. Nous utilisons le BAlIA comparable comme une mesure du bénéfice tiré des activités courantes de la société. Il s'agit d'un indicateur utile de notre performance, que nous présentons aussi sur une base consolidée. Le BAII comparable (soit le bénéfice avant intérêts et impôts comparable) représente le bénéfice sectoriel ajusté en fonction de postes particuliers. Il s'agit d'un outil efficace pour évaluer les tendances dans chaque secteur. Se reporter au rapport annuel 2022 pour consulter un rapprochement de ces mesures et du bénéfice sectoriel.

Résultat comparable et résultat comparable par action ordinaire

Le résultat comparable représente le bénéfice attribuable aux actionnaires ordinaires, sur une base consolidée, ajusté en fonction de postes particuliers. Le résultat comparable englobe le bénéfice sectoriel, les intérêts débiteurs, la provision pour les fonds utilisés pendant la construction, les intérêts créditeurs et autres, la charge d'impôts sur le bénéfice, les participations sans contrôle et les dividendes sur les actions privilégiées, après ajustement en fonction de postes particuliers. Se reporter au rapport annuel 2022 pour consulter un rapprochement de cette mesure avec le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires et avec le bénéfice net par action ordinaire.

Fonds provenant de l'exploitation et fonds provenant de l'exploitation comparables

Les fonds provenant de l'exploitation représentent les rentrées nettes liées aux activités d'exploitation avant les variations du fonds de roulement d'exploitation. Les composantes des variations du fonds de roulement sont présentées dans notre rapport annuel 2022. Nous croyons que les fonds provenant de l'exploitation sont une mesure utile pour évaluer les flux de trésorerie d'exploitation consolidés étant donné qu'ils excluent les fluctuations des soldes du fonds de roulement, qui ne sont pas nécessairement représentatifs des activités sous-jacentes pour la période visée, et qu'ils fournissent une mesure uniforme de la capacité de nos activités à générer des rentrées. Les fonds provenant de l'exploitation comparables sont ajustés en fonction de l'incidence sur la trésorerie des postes particuliers indiqués ci-dessus. Se reporter au rapport annuel 2022 pour un rapprochement avec les rentrées nettes liées aux activités d'exploitation.

Annexe C – Information prospective

La présente circulaire de sollicitation de procurations contient certains énoncés de nature prospective qui sont assujettis à des incertitudes et à des risques importants (et que l'on peut généralement reconnaître à la présence de mots tels que « prévoir », « s'attendre à », « croire », « pouvoir », « estimer », « avoir l'intention de » ou d'autres expressions semblables, ainsi qu'à l'emploi du futur et du conditionnel). Les énoncés prospectifs figurant dans les présentes visent à fournir aux porteurs de titres de TC Énergie et aux investisseurs éventuels des renseignements au sujet de TC Énergie et de ses filiales, y compris l'évaluation que fait la direction des plans futurs et des perspectives financières de TC Énergie et de ses filiales.

L'information prospective figurant dans le présent document contient des énoncés portant, entre autres, sur ce qui suit : l'ordre du jour et la procédure de l'assemblée annuelle et la sollicitation de procurations; la croyance selon laquelle les assemblées virtuelles et la transmission de documents au moyen des procédures de notification et d'accès constituent des façons plus écologiques et économiques d'interagir avec les actionnaires; la composition future de notre conseil et de notre équipe de gestionnaires supérieurs, y compris nos objectifs de diversité; les 10 engagements de TC Énergie en matière de durabilité, plus précisément les cibles de réduction de l'intensité des émissions de GES, la biodiversité et la capacité d'utilisation des sols, la sécurité, une plus grande intégration de la durabilité dans la stratégie, la prise de décision, le suivi et l'évaluation du rendement, les investissements dans la recherche et le développement et l'innovation en vue d'accroître la durabilité du secteur de l'énergie, le renforcement de la résilience des collectivités, le renforcement des relations avec les groupes autochtones, le maintien de partenariats mutuellement profitables avec nos propriétaires fonciers, la volonté de favoriser l'inclusion et la diversité et la volonté de démontrer l'importance de la santé mentale et du bien-être psychologique, entre autres; les objectifs de la rémunération de nos administrateurs et de nos membres de la haute direction visés; les attributions de rémunération estimatives; les prestations de retraite annuelles estimatives des membres de la haute direction visés; et les paiements et avantages qui pourraient éventuellement être accordés aux membres de la haute direction visés à la survenance de certains événements déclencheurs.

Notre information prospective repose sur certaines hypothèses clés et est assujettie à des risques et à des incertitudes, dont, entre autres : notre aptitude à réussir la mise en œuvre de nos priorités stratégiques et la question de savoir si celles-ci produiront les avantages attendus, notre capacité à mettre au point, à obtenir ou à mettre en œuvre tout ou partie de la technologie et de l'infrastructure nécessaires pour réaliser, avec efficacité et nos objectifs et nos ambitions en matière

d'émissions de GES, la viabilité commerciale et l'évolutivité des stratégies de réduction des émissions de GES et des technologies et produits connexes, l'élaboration et l'exécution de stratégies de mise en œuvre en vue de respecter nos engagements en matière de durabilité et de réaliser nos objectifs et nos ambitions relativement aux émissions de GES, notre aptitude à mettre en place une stratégie de répartition du capital permettant d'optimiser la valeur pour les actionnaires, le rendement opérationnel de nos pipelines et de nos actifs de production d'électricité et de stockage, la capacité vendue et les prix obtenus par nos entreprises pipelinières, le montant des paiements de capacité et les produits tirés des actifs de production d'électricité attribuables à la capacité disponible, les niveaux de production dans les bassins d'approvisionnement, la construction et l'achèvement des projets d'immobilisations, le coût et la disponibilité de la main-d'œuvre, de l'équipement et des matériaux et les pressions inflationnistes sur ceux-ci, la disponibilité et les prix du marché des produits de base, l'accès aux marchés financiers à des conditions concurrentielles, les taux d'intérêt, d'imposition et de change, le rendement et le risque de crédit de nos contreparties, les décisions réglementaires et les résultats des procédures judiciaires, y compris l'arbitrage et les réclamations d'assurance, notre aptitude à anticiper et à évaluer efficacement les changements apportés aux politiques et aux règlements gouvernementaux, y compris ceux liés à l'environnement, la concurrence dans les secteurs où nous exerçons nos activités, les conditions météorologiques imprévues ou inhabituelles, les actes de désobéissance civile, la cybersécurité et les innovations technologiques, les risques liés aux facteurs ESG, l'incidence de la transition énergétique sur notre entreprise, la conjoncture économique en Amérique du Nord et à l'échelle internationale, et les crises sanitaires mondiales, comme les pandémies et les épidémies, et leurs répercussions.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les hypothèses formulées et sur les risques et les incertitudes qui pourraient entraîner des écarts entre les résultats réels et les résultats prévus, veuillez vous reporter au rapport trimestriel aux actionnaires et au rapport annuel les plus récents déposés sous le profil de TC Énergie sur SEDAR et auprès de la SEC. Les résultats réels pourraient être très différents de ceux prévus dans l'information prospective; il ne faut donc pas se fier outre mesure à l'information prospective ni utiliser l'information de nature prévisionnelle ou les perspectives financières à d'autres fins que celles pour lesquelles elles ont été formulées. À moins que la loi ne l'exige, nous ne mettons pas à jour nos énoncés prospectifs pour tenir compte de nouveaux renseignements ou d'événements futurs.

Renseignements à l'intention des actionnaires

TC Énergie est heureuse de répondre aux questions des actionnaires et des investisseurs. Communiquez avec :

Gavin Wylie
Vice président, Relations avec les investisseurs
Téléphone : 1-403-920-7911
Numéro sans frais : 1-800-361-6522
Courriel : investor_relations@tcenergy.com
Site web : TCnergie.com/Investisseurs

Conseil d'administration

Vous pouvez communiquer directement avec le conseil en écrivant à l'adresse suivante :

Président du conseil d'administration
a/s du secrétaire
Corporation TC Énergie
450 – 1st Street S.W. Calgary (Alberta)
Canada T2P 5H1

Agent des transferts

Services aux investisseurs Computershare Inc.
100 University Avenue, 8th Floor
Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1

Téléphone : 1-514-982-7959
Numéro sans frais : 1-800-340-5024
Télécopieur : 1-888-453-0330
Courriel : tcenergy@computershare.com

Agent de sollicitation de procurations

Kingsdale Advisors
Numéro sans frais : 1-800-775-4067
Télécopieur : 1-416-867-2271
Courriel : contactus@kingsdaleadvisors.com

Banques, courtiers et appels à frais virés de l'extérieur de l'Amérique du Nord : 416-867-2272

Siège social

Corporation TC Énergie
450 – 1st Street S.W. Calgary (Alberta)
Canada T2P 5H1



Visitez notre site Web pour de plus amples
renseignements :
TCenergie.com

Consultez notre rapport annuel :
TCenergie.com/rapportannuel

Imprimé au Canada
Mars 2023

