



Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Le 24 février 2022

| | |
|--|------------|
| Lettre aux actionnaires | 1 |
| Avis de convocation à l'assemblée annuelle 2022 | 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 | 8 |
| Comment assister et participer à l'assemblée | 9 |
| Vote..... | 11 |
| Ordre du jour de l'assemblée | 15 |
| Gouvernance | 36 |
| À propos de nos pratiques en matière de gouvernance | 36 |
| Caractéristiques du conseil | 37 |
| Philosophie en matière de gouvernance | 41 |
| Rôle et responsabilités du conseil | 44 |
| Orientation et formation..... | 53 |
| Efficacité du conseil et évaluation des administrateurs | 55 |
| Durabilité et questions environnementales, sociales et de gouvernance..... | 63 |
| Comités du conseil | 67 |
| Rémunération | 72 |
| Gouvernance relative à la rémunération | 72 |
| Analyse portant sur la rémunération des administrateurs | 79 |
| Renseignements détaillés sur la rémunération des administrateurs de 2021 | 82 |
| Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires | 87 |
| Analyse portant sur la rémunération des membres de la haute direction | 89 |
| Renseignements détaillés sur la rémunération des membres de la haute direction de 2021 | 116 |
| Autres renseignements | 131 |
| Annexes | 132 |

À propos de TC Énergie

Fournir aux gens l'énergie dont ils ont besoin chaque jour. En toute sécurité. En innovant. De façon responsable. En collaboration. Avec intégrité.

Nous jouons un rôle essentiel dans la vie tous les jours en fournissant à des millions de gens l'énergie dont ils ont besoin pour vivre dans une perspective de durabilité. Grâce à un réseau sécuritaire et fiable de pipelines de gaz naturel et de liquides, et à nos installations de production d'électricité et de stockage, nous assurons une présence vitale. Guidés par nos valeurs fondamentales de sécurité, d'innovation, de responsabilité, de collaboration et d'intégrité, nos 7 300 employés contribuent à l'essor des collectivités où nous exerçons des activités au Canada, aux États Unis et au Mexique.

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 « Recevez vos documents par voie électronique » au bas de la page. Entrez votre numéro de compte du porteur qui figure sur votre formulaire de procuration ainsi que votre code postal (si vous êtes un résident du Canada) ou votre nom de famille ou le nom de votre société (si vous n'êtes pas un résident du Canada), 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 24 février 2022

Madame, Monsieur,

Corporation TC Énergie (« TC Énergie ») est heureuse de vous inviter à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires ordinaires qui aura lieu à 10 h (heure avancée des Rocheuses) le 29 avril 2022.

En raison des progrès technologiques relatifs aux plateformes virtuelles pour les actionnaires et de la pandémie de COVID-19 qui persiste, TC Énergie tiendra son assemblée sous forme virtuelle seulement, au moyen d'une webdiffusion audio en direct qui sera accessible au <https://web.lumiagm.com/409095433>, à l'aide du mot de passe « tc2022 » (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 2021 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, une webdiffusion en direct 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 2021 et sur notre site Web.

Nous aimerions remercier tout particulièrement MM. D. Michael G. Stewart, Stéphan Crétier et Randy Limbacher, qui quitteront le conseil d'administration de TC Énergie (le « conseil ») le 29 avril 2022. M. Stewart s'est joint au conseil en 2006 et, durant son mandat, il a présidé le comité santé, sécurité et environnement¹ et le comité de la gouvernance. MM. Crétier et Limbacher se sont joints au conseil en 2017 et en 2018, respectivement, et, tout comme M. Stewart, ils ont fait preuve d'un sens aigu des affaires et d'un engagement inébranlable à défendre les valeurs de TC Énergie qui ont véritablement servi la société et ses actionnaires. Nous remercions MM. Stewart, Crétier et Limbacher pour les nombreuses années de service qu'ils nous ont consacrées et leur souhaitons du succès dans leurs projets.

Nous avons aussi le plaisir d'accueillir officiellement au conseil M. William D. Johnson, qui a été nommé en juin 2021. M. Johnson possède des décennies d'expérience dans le secteur des services publics et de l'énergie et ses compétences se sont révélées indispensables au conseil au cours de la dernière année. De plus, après de longues recherches, le conseil propose la candidature de M. Dheeraj "D" Verma au poste d'administrateur. M. Verma possède une vaste expérience des marchés financiers, des fusions et acquisitions et des investissements en énergie. Nous nous réjouissons à la perspective de bénéficier de leur apport dans les années à venir.

Nous vous remercions de continuer à faire confiance à TC Énergie. M. Poirier et moi-même espérons que vous participerez à l'assemblée le 29 avril.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le président du conseil d'administration,



Siim A. Vanaselja

¹ Le comité santé, sécurité et environnement a changé de nom en 2018 pour devenir le comité santé, sécurité, durabilité et environnement.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle 2022

Vous êtes invité à notre assemblée annuelle 2022 des actionnaires ordinaires :

QUAND

Le vendredi 29 avril 2022 à 10 h,
heure avancée des Rocheuses (HAR)

OÙ

Assemblée virtuelle seulement par webdiffusion audio en direct au
<https://web.lumiagm.com/409095433>
mot de passe « tc2022 » (sensible à la casse)

VOTRE VOTE EST IMPORTANT

Si vous êtes un actionnaire inscrit détenant des actions ordinaires de Corporation TC Énergie le 14 mars 2022, 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 24 février 2022

Six points à l'ordre du jour

1. Recevoir nos états financiers consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 et le rapport des auditeurs.
2. Élire les administrateurs.
3. Nommer les auditeurs et autoriser les administrateurs à fixer leur 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. Proroger notre régime de droits des actionnaires.
6. 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 14 mars 2022. Vous avez le droit de participer à notre assemblée annuelle 2022 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/409095433>, à l'aide du mot de passe « tc2022 » (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. Nous commencerons à poster les documents relatifs aux procurations le 22 mars 2022 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.

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.

Sauf indication contraire, tous les renseignements figurant dans le présent document sont valables en date du 24 février 2022 et toutes les sommes d'argent sont exprimées en dollars canadiens.

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) T2P 5H1

À propos des envois aux actionnaires

En mars 2021, nous avons demandé à tous les actionnaires inscrits de nous indiquer par écrit 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 14 mars 2022, il est aussi possible que vous ne receviez pas d'exemplaire de notre rapport annuel 2021. Nous suivons les procédures de notification et d'accès pour transmettre la circulaire et le rapport annuel 2021.

Notre rapport annuel 2021 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)

Courriel : tcenergy@computershare.com

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 quatre questions au cours de l'assemblée :

| Question | Recommandation du conseil | Pour plus d'information (pages) |
|--|---------------------------|---------------------------------|
| Élection de 12 administrateurs | En faveur | 15, 22-34 |
| Nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables professionnels agréés, à titre d'auditeurs | En faveur | 16-17 |
| Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction (le « vote consultatif sur la rémunération ») | En faveur | 17, 72-78, 87-130 |
| Prorogation de notre régime de droits des actionnaires | En faveur | 18-21 |

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

| Nom | Poste | Âge | Indépendant | Administrateur depuis | % des votes à l'AGA 2021 | Membre de comités en 2021 | Présence aux réunions du conseil en 2021 ¹ | Administrateur d'autres sociétés ouvertes (nombre de conseils) |
|---|---|-----|-------------|-----------------------|--------------------------|--|---|--|
| Michael R. Culbert Calgary (Alberta) | Administrateur de sociétés | 64 | Oui | 2020 | 99,81 | Audit Santé, sécurité, durabilité et environnement | 100 % | 1 |
| William D. Johnson Knoxville (Tennessee) | Administrateur de sociétés | 68 | Oui | 2021 | — | Audit Ressources humaines | 100 % | 0 |
| Susan C. Jones Calgary (Alberta) | Administratrice de sociétés | 52 | Oui | 2020 | 99,78 | Audit Ressources humaines | 100 % | 2 |
| John E. Lowe Houston (Texas) | Administrateur de sociétés | 63 | Oui | 2015 | 96,98 | Gouvernance (président) Santé, sécurité, durabilité et environnement | 100 % | 2 |
| David MacNaughton Toronto (Ontario) | Administrateur de sociétés | 73 | Oui | 2020 | 99,55 | Gouvernance Santé, sécurité, durabilité et environnement | 100 % | 0 |
| François L. Poirier Calgary (Alberta) | Président et chef de la direction, TC Énergie | 55 | Non | 2021 | 99,86 | — | 100 % | 0 |
| Una Power Vancouver (C.-B.) | Administratrice de sociétés | 57 | Oui | 2019 | 99,58 | Audit (présidente) Santé, sécurité, durabilité et environnement | 96 % | 2 |
| Mary Pat Salomone Naples (Floride) | Administratrice de sociétés | 61 | Oui | 2013 | 93,64 | Gouvernance Santé, sécurité, durabilité et environnement (présidente) | 95 % | 1 |
| Indira Samarasekera Vancouver (C.-B.) | Conseillère principale, Bennett Jones LLP | 69 | Oui | 2016 | 99,56 | Gouvernance Ressources humaines | 100 % | 3 |
| Siim A. Vanaselja Toronto (Ontario) | Administrateur de sociétés | 65 | Oui | 2014 | 90,87 | Président du conseil Gouvernance Ressources humaines | 100 % | 3 |
| Thierry Vandal Mamaroneck (New York) | Président, Axium Infrastructure US, Inc. | 61 | Oui | 2017 | 99,51 | Audit Ressources humaines (président) | 96 % | 1 |
| Dheeraj "D" Verma Houston (Texas) | Conseiller principal, Quantum Energy Partners | 44 | Oui | — | — | — | — | 0 |

¹ Le conseil a tenu 14 réunions en 2021, dont 8 étaient des réunions extraordinaires et 6 étaient des réunions régulières. Les administrateurs ont assisté à la totalité des réunions régulières. Toutes les réunions auxquelles un administrateur n'a pas assisté étaient des réunions extraordinaires prévues à courte échéance.

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 | 14 |
| Pourcentage d'administrateurs indépendants | 93 % |
| Pourcentage de femmes siégeant au conseil | 29 % ¹ |
| 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 |
| Âge moyen des administrateurs | 63 |
| 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 |
| Exigences relatives à la propriété d'actions des membres de la haute direction | 5x (chef de la direction), 3x (vice-présidents directeurs), 2x (premiers vice-présidents), 1x (vice-présidents) |
| 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 |
| Vote annuel sur la rémunération | 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 |

¹Après le départ à la retraite de MM. Stewart, Crétier et Limbacher, et si tous les candidats aux postes d'administrateur sont élus à l'assemblée annuelle, le pourcentage de femmes siégeant au conseil augmentera pour atteindre 33 %.

RÉMUNÉRATION

Les programmes de rémunération de TC Énergie visent à « récompenser 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 importance particulière 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.

Nos meilleures pratiques comprennent :

- 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;
- des plafonds sur les paiements de rémunération variable;
- des exigences relatives à la propriété d'actions pour nos administrateurs et nos membres de la haute direction;
- une politique de remboursement de la rémunération incitative et de retenue (la « politique de récupération ») et une politique d'interdiction de couverture;
- un vote consultatif annuel sur la rémunération ayant mené à l'approbation de la rémunération par une moyenne de 93 % des voix exprimées lors des trois dernières années.

DURABILITÉ ET QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES, SOCIALES ET DE GOUVERNANCE (« 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 63.

| | |
|--|--|
| Surveillance des initiatives relatives aux questions ESG par le conseil et ses comités | Oui |
| Communication volontaire d'information au Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (le « GIFCC ») | Oui |
| Cibles relatives aux 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 |
| Nomination d'un 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. Six questions figurent à l'ordre du jour de l'assemblée, et vous serez appelé à voter sur quatre d'entre elles. Des précisions sur les questions à l'ordre du jour sont données à partir de la page 15.

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/409095433>, à l'aide du mot de passe « tc2022 » (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 .. | 8 |
| > Comment assister et participer à l'assemblée | 9 |
| > Vote | 11 |
| Qui peut voter | 11 |
| Comment voter | 12 |
| Modification de votre vote | 14 |
| Comment les votes sont comptés | 14 |
| > Ordre du jour de l'assemblée | 15 |
| Profil des administrateurs | 23 |

Remise des documents d'assemblée

Nous suivons les procédures de notification et d'accès pour transmettre la circulaire et le rapport annuel 2021 à nos actionnaires inscrits et véritables.

Cela signifie que TC Énergie affichera la circulaire et le rapport annuel 2021 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 2021 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 2021, 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 22 mars 2022, les actionnaires pourront demander une copie papier de la circulaire et/ou du rapport annuel 2021 pendant une période d'un an. La circulaire et/ou le rapport annuel 2021 vous seront envoyés sans frais.

Si vous souhaitez recevoir une copie papier de la circulaire et/ou du rapport annuel 2021, 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 mercredi 13 avril 2022** pour recevoir une copie papier de la circulaire et/ou du rapport annuel 2021 avant l'assemblée annuelle du 29 avril 2022.

Si vous demandez une copie papier de la circulaire et/ou du rapport annuel 2021, 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 2022 sous forme virtuelle seulement, par webdiffusion audio en direct accessible en ligne à l'adresse <https://web.lumiagm.com/409095433>, à l'aide du mot de passe « tc2022 » (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/409095433> 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 « tc2022 » (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 13 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/409095433> 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 « tc2022 » (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/409095433> 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. Seuls 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 9 et 13 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. 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 ont été reçues pour chaque point à l'ordre du jour. 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).

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 14 mars 2022 ont le droit de recevoir l'Avis de notre assemblée annuelle 2022 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 24 février 2022, nous avons 981 198 109 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 24 février 2022, les actions privilégiées suivantes étaient en circulation :

| Actions privilégiées de premier rang | Nombre d'actions en circulation |
|--------------------------------------|---------------------------------|
| Série 1 | 14 577 184 |
| Série 2 | 7 422 816 |
| Série 3 | 9 997 177 |
| Série 4 | 4 002 823 |
| Série 5 | 12 070 593 |
| Série 6 | 1 929 407 |
| Série 7 | 24 000 000 |
| Série 9 | 18 000 000 |
| Série 11 | 10 000 000 |
| Série 15 | 40 000 000 |

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 14 mars 2022, 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'auditeurs de TC Énergie et du fait d'autoriser les administrateurs à fixer leur 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,
- **en faveur** de la prorogation de notre régime de droits des actionnaires.

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 2021 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 15 à 21), 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 midi (HAE) le mercredi 27 avril 2022**.

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) M5J 2Y1

Si vous désirez donner vos instructions de vote par téléphone ou sur Internet, vous devez le faire **au plus tard à midi (HAE) le mercredi 27 avril 2022**. 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 à la rubrique précédente 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 ci-après.

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 12 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 2021 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 9 et 10 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.

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 midi (HAE) le mercredi 27 avril 2022** 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 jeudi 28 avril 2022** 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 six questions :

ÉTATS FINANCIERS – reportez-vous à notre rapport annuel 2021 (affiché au www.tcenergie.com). À l'assemblée, nous présenterons aux actionnaires nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 et le rapport des auditeurs. Ces documents ont été déposés auprès des organismes de réglementation gouvernementaux appropriés et sont inclus dans notre rapport annuel 2021. Nous transmettons le rapport annuel en suivant les procédures de notification et d'accès (voir la page 8). 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 8). Notre rapport annuel 2021 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 22.

Vous voterez afin d'élire 12 administrateurs au conseil. Les profils des candidats à un poste d'administrateur à partir de la page 23 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. À l'exception de M. Verma, 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 2021, 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 2021. Vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur leur investissement à risque aux pages 84 et 85.

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

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

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 24 février 2022 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.

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.

AUDITEURS

Vous voterez à l'égard de la nomination des auditeurs. Les auditeurs demeureront en fonction jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Le conseil recommande que KPMG soit nommé à titre d'auditeurs. Des représentants de KPMG assisteront à l'assemblée, auront l'occasion de faire une déclaration et répondront aux questions.

Vous voterez aussi afin d'autoriser les administrateurs à fixer la rémunération des auditeurs.

Le conseil vous recommande de voter **en faveur** de la nomination de KPMG à titre d'auditeurs pour un mandat se terminant à la levée de notre prochaine assemblée annuelle des actionnaires et de l'autorisation des administrateurs à fixer leur rémunération :

IL EST RÉSOLU de nommer KPMG à titre d'auditeurs 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 leur rémunération.

KPMG est notre cabinet d'auditeurs externes depuis 1956. Dans le cadre des processus décrits à la rubrique *Indépendance des auditeurs*, 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.

Le comité d'audit évalue continuellement ses auditeurs externes et il examine chaque année la qualité de l'audit, la durée du mandat des auditeurs 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, comme la rotation obligatoire des associés. 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.

Rémunération des auditeurs

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

| (en millions de \$) | 2021 | 2020 |
|--|-------------|------|
| Honoraires d'audit | 12,3 | 12,8 |
| <ul style="list-style-type: none">audit des états financiers consolidés annuelsservices liés aux dépôts ou aux missions prévus par la loi et réglementairesexamen 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 | 0,2 | 0,2 |
| <ul style="list-style-type: none">services de traduction en françaisservices 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 | | |
| Honoraires pour services fiscaux | 0,9 | 1,1 |
| <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 | — |
| <ul style="list-style-type: none">services consultatifs en matière d'ESG | | |
| Total des honoraires | 13,5 | 14,1 |

Indépendance des auditeurs

Aux termes des règles du comité d'audit, le comité d'audit examine et approuve nos politiques d'embauche pour les associés, employés et anciens associés et employés de nos auditeurs externes actuels et anciens et surveille le respect de ces politiques afin de garantir que l'indépendance des auditeurs est maintenue. Le comité a également une politique d'approbation préalable des services non liés à l'audit autorisés.

En 2015, le comité d'audit a encadré un processus de demande de propositions pour notre mission d'audit externe et a évalué minutieusement plusieurs grands cabinets multinationaux, avec chacun desquels il a mené des entrevues. Il a été déterminé qu'un tel processus renforcerait le processus d'audit externe et l'indépendance des auditeurs. Dans le cadre du processus de demande de propositions, le comité d'audit n'a repéré qu'un nombre limité de cabinets d'audit potentiels possédant 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 que devait remplir un cabinet pour que sa candidature soit retenue comprenaient 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 et l'obligation ne pas être en 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 étaient deux autres critères importants du processus de demande de propositions.

Le processus a compris un examen approfondi des capacités, de l'expertise, de la qualité de l'audit, de la durée du mandat des auditeurs et de la convenance des honoraires d'audit. 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'auditeurs indépendants de TC Énergie, sous réserve de son examen annuel du rendement des auditeurs, y compris la qualité de l'audit et les questions d'indépendance. Le comité d'audit a fait cette recommandation en raison 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.

Dans le cadre de l'examen annuel de l'indépendance des auditeurs, le comité d'audit évalue la conformité continue de KPMG à la rotation obligatoire de l'associé responsable de la mission et de l'associé responsable du contrôle de la qualité après un mandat d'au plus cinq ans, après quoi ceux-ci doivent s'abstenir d'intervenir dans l'audit de TC Énergie pendant une période de cinq ans. Dans le cas des autres associés de KPMG qui participent à l'audit de TC Énergie, la rotation obligatoire doit avoir lieu après un maximum de sept années de service, après quoi ces associés doivent se tenir à l'écart de TC Énergie pendant deux ans. Cette rotation permet d'assurer le maintien de l'indépendance des auditeurs en remplaçant le personnel clé qui s'occupe des audits de TC Énergie après une période déterminée.

Notre notice annuelle comprend davantage d'informations sur le comité d'audit, notamment les règles du comité (à partir de la page 45 de la notice annuelle). La notice annuelle 2021 est disponible sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

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 88,92 % en 2019, à 94,96 % en 2020 et à 94,81 % en 2021. 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 24 février 2022.

RÉGIME DE DROITS DES ACTIONNAIRES

Vous voterez afin de proroger notre régime de droits des actionnaires comme il est décrit dans la présente circulaire et affiché sur notre site Web (www.tcenergie.com). Exception faite de la mise à jour visant à remplacer la dénomination de TransCanada Corporation par Corporation TC Énergie, par suite de la modification de notre dénomination qui a été approuvée par les actionnaires et qui a pris effet le 3 mai 2019, aucune modification du régime de droits des actionnaires n'est proposée.

Le Conseil vous recommande de voter **en faveur** de la prorogation du régime de droits des actionnaires.

IL EST RÉSOLU d'approuver le régime de droits des actionnaires de TC Énergie de la façon suivante :

- ***proroger et approuver la convention relative au régime de droits des actionnaires modifiée et mise à jour datée du 29 avril 2022 et intervenue entre TC Énergie et Computershare, à titre d'agent pour les droits,***
- ***autoriser les dirigeants ou les administrateurs de TC Énergie à prendre des mesures afin de signer les documents ou les actes nécessaires pour l'approbation du régime de droits des actionnaires.***

Le conseil estime que la prorogation du régime de droits des actionnaires est dans l'intérêt de TC Énergie et de ses actionnaires. Si les actionnaires approuvent la prorogation du régime, celui-ci expirera à la levée de notre assemblée annuelle 2025 (à moins que les actionnaires ne votent pour le prolonger à ce moment-là). Si la majorité des actionnaires qui votent sur la résolution ne l'approuvent pas, le régime de droits des actionnaires prendra fin et les droits cesseront d'avoir effet.

Contexte

Notre régime de droits des actionnaires vise à protéger les droits de nos actionnaires, à faire en sorte qu'ils soient traités équitablement et à donner au conseil suffisamment de temps pour trouver, élaborer et négocier des opérations de rechange pour maximiser la valeur s'il y a une offre publique d'achat visant TC Énergie.

Notre régime de droits des actionnaires a été adopté le 15 mai 2003, à la suite de l'arrangement intervenu entre TC Énergie et TransCanada PipeLines Limited (« TCPL »), et a été approuvé pour la dernière fois avec des modifications mineures en 2019. Nous sommes tenus de faire approuver le régime par les actionnaires tous les trois ans.

En examinant notre régime de droits des actionnaires cette année, le conseil a passé en revue les modalités et les objectifs de notre régime et a vérifié si des changements législatifs ou d'autres faits nouveaux étaient survenus depuis que le régime de droits des actionnaires a été approuvé pour la dernière fois.

Sommaire du régime

Le texte qui suit n'est qu'un sommaire de notre régime de droits des actionnaires. Le texte intégral du régime de droits des actionnaires est affiché sur notre site Web (www.tcenergie.com). Vous pouvez également communiquer avec notre secrétaire pour en recevoir une copie.

Offres permises

Une offre publique d'achat qui comporte l'achat de 20 % ou plus de nos actions est considérée comme une offre permise lorsqu'elle satisfait aux exigences suivantes qui la rendent équitable pour tous les actionnaires :

- une note d'information est publiée, informant tous les actionnaires de l'offre,
- l'offre est présentée à tous les actionnaires,
- l'offre est valide pendant un délai minimal de 105 jours ou tout délai abrégé pendant lequel une offre publique d'achat doit être maintenue pour les dépôts de titres, dans les circonstances pertinentes, aux termes de la législation en valeurs mobilières canadienne,

- les actions déposées en réponse à l'offre publique d'achat peuvent faire l'objet d'une prise de livraison uniquement après ce délai minimal et uniquement si plus de 50 % des actions de TC Énergie détenues par les actionnaires indépendants (c.-à-d. les actionnaires autres que l'initiateur, les membres de son groupe et toute personne agissant conjointement ou collectivement avec d'autres) ont été déposées sans que leur dépôt ne soit révoqué,
- dès que plus de 50 % des actions détenues par les actionnaires indépendants ont été déposées en réponse à l'offre publique d'achat, l'initiateur doit en faire l'annonce publiquement et maintenir l'offre pendant une période supplémentaire d'au moins 10 jours ouvrables afin de permettre tout dépôt supplémentaire d'actions.

Le régime de droits des actionnaires permet que des offres permises concurrentes soient faites pendant qu'une offre permise est en cours, pourvu que les offres concurrentes puissent être acceptées au moins pendant le nombre minimal de jours requis par la législation en valeurs mobilières canadienne.

Le conseil continue d'avoir le pouvoir d'exercer ses responsabilités et de faire des recommandations aux actionnaires, au besoin, pendant que des offres permises sont en cours.

Événements de prise de contrôle

L'acquisition de 20 % ou plus de nos actions par une personne (un « acquéreur ») est considérée comme un événement de prise de contrôle lorsqu'elle ne satisfait pas aux exigences d'une offre permise.

Notre régime de droits des actionnaires prévoit certaines exceptions lorsque l'acquisition de 20 % ou plus de nos actions ne crée pas d'acquéreur et n'engendre pas d'événement de prise de contrôle, notamment lorsque des investisseurs institutionnels acquièrent 20 % ou plus de nos actions s'ils ne font pas d'offre publique d'achat ou ne font pas partie d'un groupe qui fait une offre publique d'achat. Les investisseurs institutionnels comprennent les gestionnaires de placements, les sociétés de fiducie, les organismes créés par une loi, les mandataires de la Couronne et les gestionnaires ou fiduciaires de régimes de retraite ou de fonds communs de placement.

Droits de TC Énergie

Le 15 mai 2003, nous avons émis un droit de TC Énergie pour chaque action ordinaire en circulation et pour chaque action ordinaire que nous avons émise après cette date et avons rattaché chacun de ces droits à chacune de ces actions.

Ces droits se séparent de nos actions et les actionnaires peuvent alors exercer leurs droits et les transférer ou les négocier séparément 10 jours de bourse après la première des dates suivantes à survenir : (i) la date du lancement ou de l'annonce publique d'une offre publique d'achat visant nos actions (qui n'est pas une offre permise), (ii) la date à laquelle une offre permise ou une offre permise concurrente cesse d'être une offre permise ou une offre permise concurrente, selon le cas, et (iii) la date à laquelle il est annoncé ou communiqué publiquement qu'une personne est devenue un acquéreur (le « moment de séparation »).

Après le moment de séparation et avant un événement de prise de contrôle, chaque droit permet aux actionnaires d'acheter une action de TC Énergie au triple du cours (le « prix d'exercice ») après rajustement pour tenir compte des dispositions antidilution.

Après un événement de prise de contrôle, chaque droit permet aux actionnaires autres qu'un acquéreur d'acheter le nombre d'actions dont le cours total correspond au double du prix d'exercice (dans les faits, le prix de chaque action correspondra à la moitié du cours).

L'émission de droits n'est pas initialement dilutive, mais notre bénéfice par action déclaré compte tenu de la dilution ou compte non tenu de la dilution peut être touché après la survenance d'un événement de prise de contrôle. Vous pouvez subir une dilution importante si vous n'exercez pas vos droits de TC Énergie à la survenance d'un événement de prise de contrôle.

Les droits détenus par un acquéreur sont nuls en cas d'événement de prise de contrôle. Les droits ne peuvent être exercés si les actions sont acquises dans le cadre d'une offre permise.

À propos des droits et des actions

Les droits de TC Énergie sont imprimés sur des certificats d'actions et ne peuvent être transférés séparément des actions avant le moment de séparation.

Au moment de séparation, toutefois, les titulaires de droits reçoivent des certificats de droits de TC Énergie qui peuvent être transférés, et les droits sont négociés séparément de nos actions.

Renonciation au régime de droits des actionnaires

Le conseil, agissant de bonne foi, peut, jusqu'à la survenance d'un événement de prise de contrôle, renoncer à l'application du régime de droits des actionnaires à l'égard d'un événement de prise de contrôle particulier (appelé une acquisition exonérée) si une note d'information relative à une offre publique d'achat est distribuée à tous les porteurs de nos actions. La renonciation s'appliquera également à toute autre offre publique d'achat qui est présentée au moyen d'une note d'information distribuée aux porteurs de nos actions avant que l'offre initiale expire.

Le conseil peut aussi renoncer à l'application du régime de droits des actionnaires si l'acquéreur réduit sa propriété véritable à moins de 20 % de toutes les actions en circulation.

Rachat de droits

Le conseil peut racheter chaque droit à 0,00001 \$ par droit, pourvu qu'il obtienne l'approbation de la majorité des actionnaires (ou des titulaires de droits après le moment de séparation) à une assemblée convoquée à cette fin.

Le conseil rachètera également les droits une fois qu'une offre permise, une offre permise concurrente ou une acquisition exonérée est réalisée, et il n'a pas besoin de l'approbation des actionnaires pour le faire.

Conventions de dépôt

Vous ainsi que d'autres actionnaires de TC Énergie pouvez conclure une convention de dépôt avec un initiateur. Vous devenez alors une personne assujettie parce que vous vous engagez à déposer vos actions en réponse à l'offre publique d'achat (l'« offre en cause ») sans engendrer d'événement de prise de contrôle.

Une convention de dépôt doit vous permettre de révoquer le dépôt de vos actions afin que vous puissiez les déposer en réponse à une autre offre publique d'achat ou opération qui offre une plus grande valeur, si, selon le cas :

- le prix d'offre pour chaque action est supérieur au prix d'offre prévu par l'offre en cause,
- le prix d'offre pour chaque action dépasse le prix d'offre prévu par l'offre en cause d'un montant déterminé, pourvu que le montant déterminé ne soit pas supérieur à 7 % du prix d'offre par action prévu par l'offre en cause,
- le nombre d'actions que vous déposez dépasse le nombre d'actions visé par l'offre en cause d'un nombre déterminé, pourvu que le nombre déterminé ne soit pas supérieur à 7 % du nombre d'actions que vous pouvez déposer en réponse à l'offre en cause et que le prix d'offre ne soit pas inférieur au prix d'offre prévu par l'offre en cause.

La convention de dépôt doit satisfaire aux deux autres exigences suivantes :

- une copie de la convention de dépôt doit être mise à la disposition de TC Énergie et du public aux fins d'examen,
- la personne assujettie n'accepte pas de payer des frais de rupture ou des frais complémentaires, des pénalités, le remboursement des frais ou d'autres montants qui, globalement, dépassent la plus élevée des valeurs suivantes : a) 2,5 % de la valeur à payer à la personne assujettie aux termes de l'offre en cause, ou b) 50 % de la différence entre le montant que la personne assujettie recevrait aux termes d'une autre offre publique d'achat ou opération et le montant qu'elle aurait reçu aux termes de l'offre en cause, si elle ne dépose pas ses actions en réponse à l'offre en cause ou si elle en révoque le dépôt afin de les déposer en réponse à une autre offre ou opération.

Une convention de dépôt peut aussi prévoir un droit de préemption, un délai ou une autre restriction, afin de donner à l'initiateur la possibilité d'égaliser des conditions telles qu'un prix ou un nombre de titres plus élevé, pourvu que l'actionnaire puisse accepter une autre offre ou déposer ses actions en réponse à une autre opération.

Modification du régime de droits des actionnaires

Le conseil peut apporter des modifications au régime de droits des actionnaires si la majorité des voix exprimées par les actionnaires (ou les titulaires de droits si le moment de séparation est arrivé) à une assemblée convoquée à cette fin sont en faveur des modifications.

Le conseil peut corriger des erreurs d'écriture et typographiques et apporter d'autres modifications administratives ou apporter des modifications exigées par la loi, dans chaque cas, sans l'approbation des actionnaires.

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 12 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 12 candidats à un poste d'administrateur, 11 (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 4 mars 2021 et à la date de la présente circulaire. Les UAD sont calculées en fonction de la rétribution versée en 2021 et des équivalents de dividendes crédités jusqu'au 29 janvier 2021 et au 31 janvier 2022. Les profils indiquent aussi l'année au cours de laquelle il 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. 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). M. Poirier respectait les exigences relatives à la propriété d'actions en date du 31 décembre 2021.

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 65,88 \$ le 24 février 2022. Voir *Investissement à risque* aux pages 84 et 85 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.



Michael R. Culbert

64 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 2014 à 2020, M. Culbert a été administrateur d'Enerplus Corporation (pétrole et gaz, exploration et production) et, de 2016 à 2020, il 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 le poste de vice-président, Marketing et expansion des affaires d'Encal Energy (pétrole et gaz, exploration et production) (de 1995 à 2001) ainsi que le poste de directeur du marketing et d'autres postes de haute direction chez Home Oil Company (pétrole et gaz, exploration et production) et les sociétés qui l'ont remplacée (de 1980 à 1995).

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 48 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

892 674 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2021

- Conseil d'administration
14 réunions sur 14 (100 %)
- Comité d'audit
5 réunions sur 5 (100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement
4 réunions sur 4 (100 %)

| Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle | Votes en faveur | Abstentions |
|---|-----------------------|--------------------|
| 2021 | 657 941 215 (99,81 %) | 1 262 093 (0,19 %) |
| 2020 | 610 502 199 (99,91 %) | 559 709 (0,09 %) |
| 2019 | — | — |

| 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 | 2022 | 2021 | 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 | 8 050 | 3 383 | |



William D. Johnson

68 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

202 186 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2021

- Conseil d'administration
8 réunions sur 8
(100 %)
- Comité d'audit
3 réunions sur 3
(100 %)
- Comité des ressources humaines
3 réunions sur 3
(100 %)

| Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle | Votes en faveur | Abstentions | |
|---|-----------------|--------------------|--|
| 2021 | — | — | |
| 2020 | — | — | |
| 2019 | — | — | |
| Autres conseils de sociétés ouvertes et date | Bourses | Comités du conseil | |
| — | — | — | |
| Titres de TC Énergie détenus | 2022 | 2021 | Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions |
| Actions | — | — | M. Johnson a jusqu'au 14 juin 2026 pour respecter les exigences. |
| UAD | 3 069 | — | |

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

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

M^{me} Jones est administratrice de sociétés. Elle siège au conseil de Piedmont Lithium Limited (société émergente de lithium) depuis juin 2021 et au conseil d'ARC Resources Ltd. (et a siégé au conseil de la société qui l'a précédée) (pétrole et gaz, exploration et production) depuis mai 2020.

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 Ltd., 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. 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

1 111 791 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2021

- Conseil d'administration
14 réunions sur 14 (100 %)
- Comité d'audit
5 réunions sur 5 (100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement
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 |
|---|-----------------------|--|
| 2021 | 657 752 726 (99,78 %) | 1 450 582 (0,22 %) |
| 2020 | 610 393 845 (99,89 %) | 668 063 (0,11 %) |
| 2019 | — | — |
| Autres conseils de sociétés ouvertes et date | Bourses | Comités du conseil |
| Piedmont Lithium, Inc. (société émergente de lithium) (depuis juin 2021) | NASDAQ | Candidatures et gouvernance Rémunération |
| ARC Resources Ltd. (et la société qui l'a précédée, Seven Generations Energy Ltd. (pétrole et gaz, exploration et production) (depuis mai 2020) | TSX | Ressources humaines et rémunération Réserves de sécurité et excellence opérationnelle |
| Titres de TC Énergie détenus | 2022 | 2021 |
| Actions | 6 666 | 6 666 |
| UAD | 10 210 | 4 290 |

Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
M^{me} Jones a jusqu'au 1^{er} mai 2025 pour respecter les exigences.



John E. Lowe

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

M. Lowe est administrateur de sociétés. Il est président du conseil d'administration non membre de la direction d'Apache Corporation (pétrole et gaz). Il siège aussi actuellement au conseil d'administration de Phillips 66 Company (pétrole et gaz).

M. Lowe a auparavant 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

3 443 811 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2021

- Conseil d'administration
14 réunions sur 14
(100 %)
- Comité d'audit (président jusqu'au 7 mai 2021)
2 réunions sur 2
(100 %)
- Comité de la gouvernance (président jusqu'au 7 mai 2021)
2 réunions sur 2
(100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement
4 réunions sur 4
(100 %)

| Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle | Votes en faveur | Abstentions |
|---|-----------------------|---------------------|
| 2021 | 639 280 144 (96,98 %) | 19 923 164 (3,02 %) |
| 2020 | 606 575 790 (99,27 %) | 4 486 118 (0,73 %) |
| 2019 | 596 309 489 (99,38 %) | 3 690 612 (0,62 %) |

| Autres conseils de sociétés ouvertes et date | Bourses | Comités du conseil |
|---|---------|--|
| Apache Corporation (pétrole et gaz) (depuis juillet 2013) | NYSE | Président du conseil d'administration non membre de la direction (depuis mai 2015) |
| Phillips 66 Company (pétrole et gaz) (depuis mai 2012) | NYSE | Politique publique (président) Audit |

| Titres de TC Énergie détenus | 2022 | 2021 | Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions |
|------------------------------|--------|--------|---|
| Actions | 25 000 | 25 000 | Oui |
| UAD | 27 274 | 22 725 | |



David MacNaughton

73 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

546 343 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2021

- Conseil d'administration
14 réunions sur 14 (100 %)
- Comité de la gouvernance
4 réunions sur 4 (100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement
2 réunions sur 2 (100 %)
- Comité des ressources humaines
2 réunions sur 2 (100 %)

| Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle | Votes en faveur | Abstentions |
|---|-----------------------|--------------------|
| 2021 | 656 227 734 (99,55 %) | 2 975 574 (0,45 %) |
| 2020 | 610 358 156 (99,88 %) | 703 752 (0,12 %) |
| 2019 | — | — |

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

| Titres de TC Énergie détenus | 2022 | 2021 | Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions |
|------------------------------|-------|-------|--|
| Actions | — | — | M. MacNaughton a jusqu'au 1 ^{er} mai 2025 pour respecter les exigences. |
| UAD | 8 293 | 2 475 | |



François L. Poirier

55 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

5 769 573 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2021

- Conseil d'administration
14 réunions sur 14
(100 %)

| Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle | Votes en faveur | | Abstentions |
|---|-----------------------|--------|---|
| 2021 | 658 277 481 (99,86 %) | | 925 827 (0,14 %) |
| 2020 | — | | — |
| 2019 | — | | — |
| Autres conseils de sociétés ouvertes et date | Bourses | | Comités du conseil |
| — | — | | — |
| Titres de TC Énergie détenus | 2022 | 2021 | Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions |
| Actions | 87 577 | 67 466 | Oui |
| UAD | — | — | |



Una Power

57 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

1 124 703 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2021

- Conseil d'administration
13 réunions sur 14
(93 %)
- Comité d'audit (présidente à compter du 7 mai 2021)
5 réunions sur 5
(100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement
4 réunions sur 4
(100 %)

| Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle | Votes en faveur | Abstentions |
|---|-----------------------|--------------------|
| 2021 | 656 433 773 (99,58 %) | 2 769 535 (0,42 %) |
| 2020 | 610 109 928 (99,84 %) | 951 980 (0,16 %) |
| 2019 | 598 076 424 (99,68 %) | 1 923 677 (0,32 %) |

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

| Titres de TC Énergie détenus | 2022 | 2021 | 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 | 15 512 | 8 980 | |



Mary Pat Salomone

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

M^{me} Salomone est administratrice de sociétés. Elle siège actuellement au conseil d'administration d'Intertape Polymer Group (fabrication). Elle a auparavant siégé au conseil d'administration 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

2 318 515 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2021

- Conseil d'administration
13 réunions sur 14 (93 %)
- Comité de la gouvernance
4 réunions sur 4 (100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement (présidente)
4 réunions sur 4 (100 %)

| Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle | Votes en faveur | Abstentions |
|---|-----------------------|---------------------|
| 2021 | 617 281 517 (93,64 %) | 41 921 791 (6,36 %) |
| 2020 | 607 388 025 (99,40 %) | 3 673 883 (0,60 %) |
| 2019 | 598 073 376 (99,68 %) | 1 926 945 (0,32 %) |

| Autres conseils de sociétés ouvertes et date | Bourses | Comités du conseil |
|--|---------|---|
| Intertape Polymer Group (fabrication) (depuis novembre 2015) | TSX | Audit Questions environnementales, sociales et de gouvernance (présidente) |

| Titres de TC Énergie détenus | Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions | |
|------------------------------|---|--------|
| | 2022 | 2021 |
| Actions | 3 500 | 3 500 |
| UAD | 31 693 | 26 910 |



Indira Samarasekera

69 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

1 862 625 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2021

- Conseil d'administration
14 réunions sur 14 (100 %)
- Comité de la gouvernance
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 |
|---|-----------------------|---------------------|
| 2021 | 656 284 177 (99,56 %) | 2 919 131 (0,44 %) |
| 2020 | 608 226 647 (99,54 %) | 2 834 982 (0,46 %) |
| 2019 | 570 306 476 (95,05 %) | 29 693 868 (4,95 %) |

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

| Titres de TC Énergie détenus | 2022 | 2021 | Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions |
|------------------------------|--------|--------|---|
| Actions | — | — | Oui |
| UAD | 28 273 | 23 671 | |



Siim A. Vanaselja

65 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

5 309 335 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2021

- Conseil d'administration (président)
14 réunions sur 14 (100 %)
- Comité de la gouvernance
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 |
|---|-----------------------|----------------------|
| 2021 | 599 020 724 (90,87 %) | 60 182 584 (9,13 %) |
| 2020 | 583 806 323 (95,54 %) | 27 255 585 (4,46 %) |
| 2019 | 530 911 086 (88,49 %) | 69 089 235 (11,51 %) |

| 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 | Audit (président) Ressources humaines, culture et rémunération |

| Titres de TC Énergie détenus | 2022 | 2021 | Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions |
|------------------------------|--------|--------|---|
| Actions | 12 000 | 12 000 | Oui |
| UAD | 68 591 | 54 797 | |



Thierry Vandal

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

M. Vandal est président d’Axiom Infrastructure U.S., Inc. (société indépendante de gestion de fonds d’infrastructures) et siège actuellement au conseil d’administration d’Axiom Infrastructure Inc. (gestion de fonds d’infrastructures) et de la Banque Royale du Canada (banque à charte). Il siège également aux conseils consultatifs internationaux de l’École des Hautes Études Commerciales (HEC) Montréal et 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.

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

1 804 387 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2021

- Conseil d’administration
13 réunions sur 14 (93 %)
- Comité d’audit
5 réunions sur 5 (100 %)
- Comité des ressources humaines (président)
5 réunions sur 5 (100 %)

| Résultats du vote tenu à l’assemblée annuelle | Votes en faveur | Abstentions |
|---|-----------------------|--------------------|
| 2021 | 655 958 612 (99,51 %) | 3 244 696 (0,49 %) |
| 2020 | 610 317 180 (99,88 %) | 744 728 (0,12 %) |
| 2019 | 598 682 200 (99,78 %) | 1 317 939 (0,22 %) |

| 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 | |
|------------------------------|---|--------|
| | 2022 | 2021 |
| Actions | 269 | 269 |
| UAD | 27 120 | 19 890 |



Dheeraj “D” Verma

44 ANS, HOUSTON (TEXAS) ÉTATS-UNIS

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

0 \$

| Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle | Votes en faveur | | Abstentions |
|---|-----------------|------|--|
| 2021 | — | — | — |
| 2020 | — | — | — |
| 2019 | — | — | — |
| Autres conseils de sociétés ouvertes et date | Bourses | | Comités du conseil |
| — | — | — | — |
| Titres de TC Énergie détenus | 2022 | 2021 | Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions |
| Actions | — | — | S'il est nommé, M. Verma aura jusqu'au 29 avril 2027 pour respecter les exigences. |
| UAD | — | — | |

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 – Siéger à d'autres conseils* à la page 42.

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 2021, qui a été en moyenne de 93 % pour toutes les réunions du conseil et des comités. Le tableau indique également la présence à toutes les réunions, y compris les huit réunions extraordinaires qui ont été convoquées à échéance relativement courte. Le conseil a aussi tenu quatre séances sur des questions stratégiques et quatre séances de réflexion en 2021.

| | Comités du conseil | | | | | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|-----|-------|-----|-------------|-----|--|-----|---------------------|-----|------------------|
| | Conseil d'administration | | Audit | | Gouvernance | | Santé, sécurité, durabilité et environnement | | Ressources humaines | | Présence globale |
| | bre n | % | bre n | % | bre n | % | bre n | % | bre n | % | % |
| Stéphan Crétier | 10/14 | 71 | 2/2 | 100 | 2/2 | 100 | — | — | 5/5 | 100 | 83 |
| Michael R. Culbert | 14/14 | 100 | 5/5 | 100 | — | — | 4/4 | 100 | — | — | 100 |
| William D. Johnson | 8/8 | 100 | 3/3 | 100 | — | — | — | — | 3/3 | 100 | 100 |
| Susan C. Jones | 14/14 | 100 | 5/5 | 100 | — | — | 2/2 | 100 | 3/3 | 100 | 100 |
| Randy Limbacher | 14/14 | 100 | 5/5 | 100 | — | — | 4/4 | 100 | — | — | 100 |
| John E. Lowe | 14/14 | 100 | 2/2 | 100 | 2/2 | 100 | 4/4 | 100 | — | — | 100 |
| David MacNaughton | 14/14 | 100 | — | — | 4/4 | 100 | 2/2 | 100 | 2/2 | 100 | 100 |
| François L. Poirier | 14/14 | 100 | — | — | 4/4 | 100 | — | — | 5/5 | 100 | 100 |
| Una Power | 13/14 | 93 | 5/5 | 100 | — | — | 4/4 | 100 | — | — | 96 |
| Mary Pat Salomone | 13/14 | 93 | — | — | 4/4 | 100 | 4/4 | 100 | — | — | 95 |
| Indira Samarasekera | 14/14 | 100 | — | — | 4/4 | 100 | — | — | 5/5 | 100 | 100 |
| D. Michael G. Stewart | 14/14 | 100 | 3/3 | 100 | 2/2 | 100 | — | — | 5/5 | 100 | 100 |
| Siim A. Vanaselja | 14/14 | 100 | — | — | 4/4 | 100 | — | — | 5/5 | 100 | 100 |
| Thierry Vandal | 13/14 | 93 | 5/5 | 100 | — | — | — | — | 5/5 | 100 | 96 |
| Steven W. Williams | 1/4 | 25 | — | — | 0/2 | — | — | — | 1/2 | 50 | 25 |

Notes

- Le conseil a tenu 14 réunions en 2021, dont 8 étaient des réunions extraordinaires et 6 étaient des réunions régulières. Tous les administrateurs ont assisté à la totalité des réunions régulières. Toutes les réunions auxquelles un administrateur n'a pas assisté étaient des réunions extraordinaires prévues à courte échéance.
- M. Poirier n'était membre d'aucun comité, mais il était invité à assister aux réunions des comités au besoin.
- M. Crétier a été membre du comité d'audit jusqu'au 7 mai 2021, date à laquelle il est devenu membre du comité de la gouvernance.
- M^{me} Jones a été membre du comité santé, sécurité, durabilité et environnement jusqu'au 7 mai 2021, date à laquelle elle est devenue membre du comité des ressources humaines.
- M. Lowe a été président et membre du comité d'audit jusqu'au 7 mai 2021, date à laquelle il est devenu membre et a été nommé président du comité de la gouvernance.
- M. MacNaughton a été membre du comité des ressources humaines jusqu'au 7 mai 2021, date à laquelle il est devenu membre du comité santé, sécurité, durabilité et environnement.
- M. Stewart a été président et membre du comité de la gouvernance jusqu'au 7 mai 2021, date à laquelle il est devenu membre du comité d'audit.
- Le 7 mai 2021, M^{me} Power a été nommée présidente du comité d'audit.
- Le 14 juin 2021, M. Johnson a été nommé administrateur et est devenu membre du comité d'audit et du comité des ressources humaines.
- M. Williams a quitté le conseil le 7 mai 2021.

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*, 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 | 36 |
| À propos de nos pratiques en matière de gouvernance | 36 |
| Caractéristiques du conseil | 37 |
| Philosophie en matière de gouvernance | 41 |
| Rôle et responsabilités du conseil | 44 |
| Orientation et formation | 53 |
| Efficacité du conseil et évaluation des administrateurs | 55 |
| Dialogue | 61 |
| Communication avec le conseil | 62 |
| Propositions d'actionnaires | 62 |
| Règlement sur les préavis | 62 |
| Durabilité et questions environnementales, sociales et de gouvernance | 63 |
| Comités du conseil | 67 |

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, 13 des 14 membres de notre conseil (93 %) sont des administrateurs indépendants. Si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus, 11 des 12 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 12 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 peuvent également s'identifier comme des femmes, des membres de minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées.

Conformément à la politique sur la diversité au sein du conseil, le conseil s'est donné 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 dépasserons notre objectif, car 33 % des membres du conseil seront des femmes.

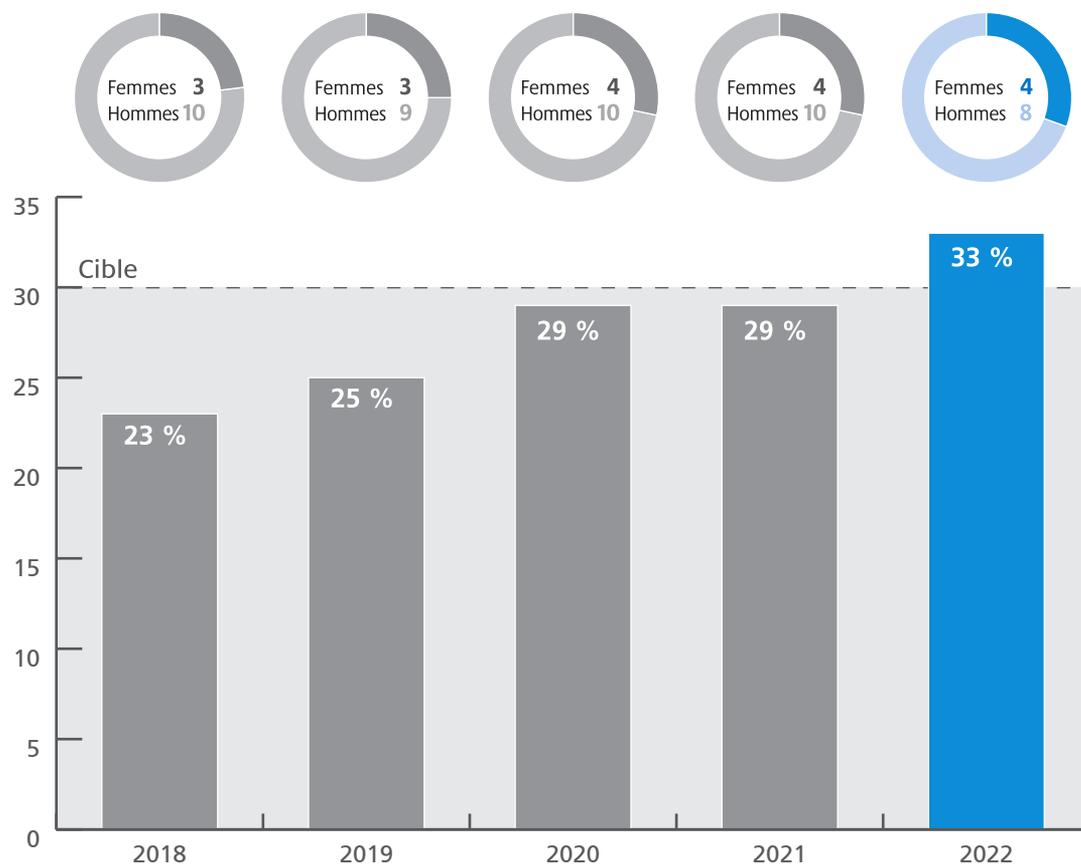
En outre, chaque année, le comité de la gouvernance :

- évaluera l'efficacité de la politique sur la diversité au sein du conseil,
- 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. Pour de plus amples renseignements, voir la rubrique *Gouvernance – Efficacité du conseil et évaluation des administrateurs – Mandat des administrateurs* aux pages 59 et 60.

Femmes siégeant au conseil

À l'heure actuelle, 4 des 14 membres (29 %) du conseil sont des femmes. Après l'assemblée annuelle, si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus, 4 des 12 membres (environ 33 %) 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, un des 14 membres (7 %) du conseil est une personne 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, deux des 12 membres (17 %) du conseil seront des personnes appartenant à une minorité visible, aucun des 12 membres (0 %) du conseil ne sera un Autochtone et aucun des 12 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 11 des 12 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).

À l'heure actuelle, tous nos administrateurs respectent les exigences de notre politique en matière d'appartenance à d'autres conseils.

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, 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 23 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 2021, 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 2021.

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 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 2021.

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 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 s'applique à l'élection d'un nouveau conseil 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 fait l'objet d'« abstentions » 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 est tenu de démissionner du conseil. L'administrateur qui présente sa démission conformément à cette politique ne participera à aucune réunion du conseil ou d'un comité à laquelle sa démission est examinée. Le conseil acceptera la démission s'il n'y a pas de circonstances exceptionnelles. La démission entrera en vigueur au moment où le conseil l'accepte, le cas échéant. Nous nous attendons à ce que le conseil annonce sa décision d'accepter ou de refuser la démission dans un communiqué dans les 90 jours suivant l'assemblée annuelle et mentionne les raisons pour lesquelles il refuse la démission, s'il y a lieu.

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 24 février 2022, tous nos administrateurs respectent notre politique relative à la propriété d'actions des administrateurs.

Voir *Harmoniser les intérêts des administrateurs et des actionnaires* à la page 80 et *Harmonisation des intérêts des membres de la haute direction et des actionnaires* à la page 96 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).

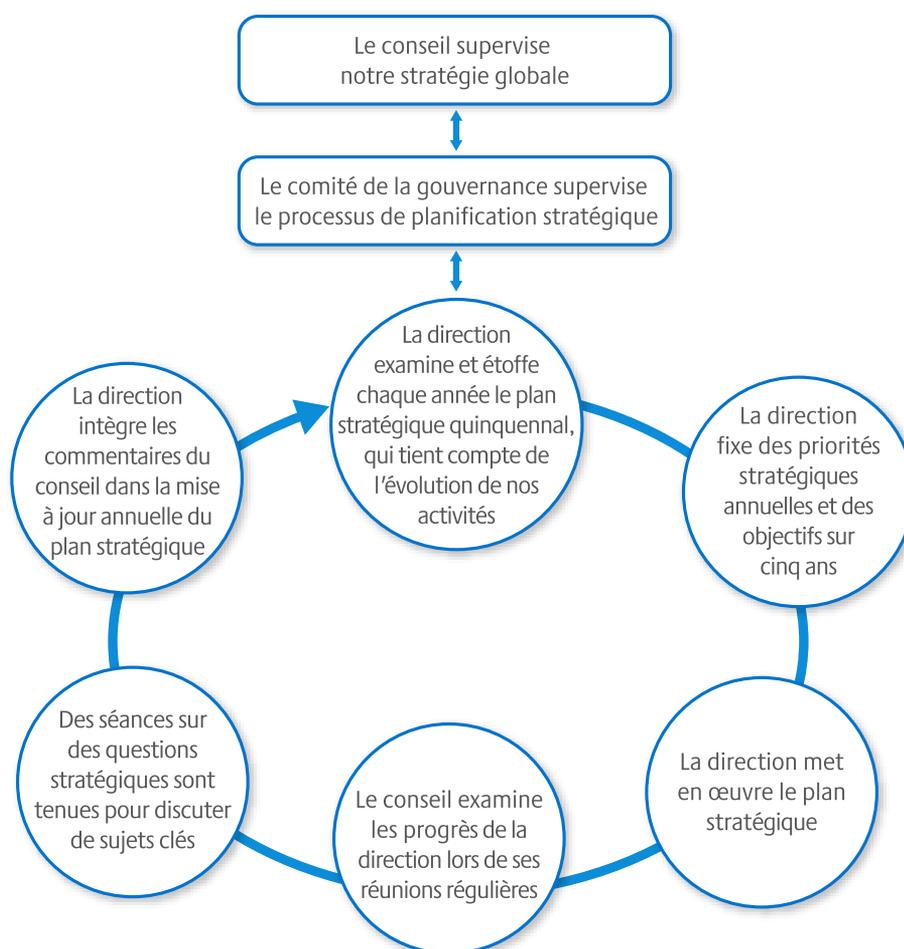
PLANIFICATION STRATÉGIQUE

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 concentrons nos efforts sur le transport et l'approvisionnement énergétiques 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 objectif est de développer 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 réalisés 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 et financières 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 35 pour de plus amples renseignements sur les réunions tenues en 2021 et *Orientation et formation* aux pages 53 et 54 pour de plus amples renseignements sur les séances sur des questions stratégiques et de planification auxquelles ont assisté les membres du conseil en 2021.

SURVEILLANCE DES RISQUES ET GESTION DES RISQUES D'ENTREPRISE

La gestion des risques fait partie intégrante du succès de l'exploitation de notre entreprise. Notre stratégie consiste à faire en sorte que les risques que nous assumons et les risques connexes soient conformes à nos objectifs commerciaux et à notre 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 les risques d'entreprise, notamment les risques liés aux facteurs ESG, susceptibles d'avoir une incidence importante sur l'atteinte de nos objectifs stratégiques. Le programme et le cadre de GRE comprennent :

- un registre des risques d'entreprise;
- un tableau des risques d'entreprise critiques et des rapports portant sur l'évaluation des risques et les mesures d'atténuation;
- des rapports trimestriels sur les risques émergents.

L'objectif du programme de GRE consiste à gérer les risques à l'égard de l'exécution de notre stratégie 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 fournissent un cadre et 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 réglementaire, de la stratégie de répartition du capital, des mesures d'exécution et des coûts en capital. Le conseil examine le registre des risques d'entreprise chaque année et 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 doit présenter au conseil une évaluation approfondie chaque année.

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 l'ensemble de nos activités et indique le comité du conseil responsable de la surveillance de ces risques, qui font l'objet d'un suivi continue.

| 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 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 2021 et le rapport annuel 2021 peuvent être consultés sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

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 leurs domaines de risque 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 | Risque financier 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 à notre programme et à nos politiques de gestion des risques.</p> |
| Santé, sécurité, durabilité et environnement | Risque opérationnel, sécurité des personnes et des procédés, durabilité et risques relatifs à la sécurité et à l'environnement | <p>Contrôler la conformité à nos politiques d'entreprise sur la santé, la sécurité et l'environnement (la « SSE ») au moyen de rapports réguliers de la direction, conformément au cadre de notre système de gestion de la SSE 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> |
| 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 72 pour de plus amples renseignements sur la façon dont nous gérons nos risques liés à la rémunération.</p> |

Système de gestion des risques pour la SSDE

Le comité santé, sécurité, durabilité et environnement (« SSDE ») du conseil supervise le risque opérationnel, 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.

Le système de gestion opérationnelle de TC Énergie (le « SGOT ») 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 SGOT est aussi conforme aux normes sectorielles applicables et respecte les exigences réglementaires applicables. Il 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, ce qui comprend l'établissement de cibles de taux global de cas enregistrables, 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 rapports détaillés 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 programmes environnementaux,
- les incidents graves liés à la sécurité du travail et des procédés et à l'intégrité des actifs,
- la préparation aux situations d'urgence, les interventions en cas d'incident et l'évaluation des incidents,
- les mesures du rendement de la sécurité du travail et des procédés,
- 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,
- notre programme de santé au travail et d'hygiène industrielle, qui englobe la santé physique et mentale et la sécurité psychologique.

Le comité 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. Il assure également la surveillance des projets d'investissement importants ou complexes, y compris le suivi des critères de rendement prescrits.

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. Cette année, en raison de la COVID-19 et des restrictions de la santé publique concernant les rassemblements, le conseil a effectué une visite virtuelle.

La sécurité de nos employés, de nos entrepreneurs et du public de même que l'intégrité de nos infrastructures pipelinières, énergétiques et de stockage 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 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. Compte tenu de ces objectifs d'entreprise, chaque unité d'exploitation décide en plus de ses propres priorités et des mesures à prendre au chapitre de l'inclusion et de la diversité 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,
- 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 complètes promouvant des priorités, des arguments et des progrès en faveur de l'inclusion et de la diversité,
- des formations annuelles, y compris des formations obligatoires sur l'inclusion et les préjugés inconscients pour tous les employés,
- 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 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

Lorsque nous nommons des membres de notre équipe de haute direction (qui comprend le chef de la direction, sept vice-présidents directeurs et deux premiers vice-présidents) et de notre équipe de gestionnaires supérieurs (qui comprend le président du conseil et notre équipe de haute direction), nous avons établi des objectifs et des processus à l'égard de la diversité qui englobent tous les échelons de la direction (y compris les directeurs et les employés occupant un poste de rang hiérarchique supérieur), car nous sommes d'avis que des objectifs plus généraux à l'égard de la diversité produiront de meilleurs résultats pour notre vision globale en matière de diversité.

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, y compris dans les postes de gestionnaires supérieurs. Ces objectifs sont fondés sur la diversité de notre main-d'œuvre dans son ensemble.

Nos objectifs sont les suivants :

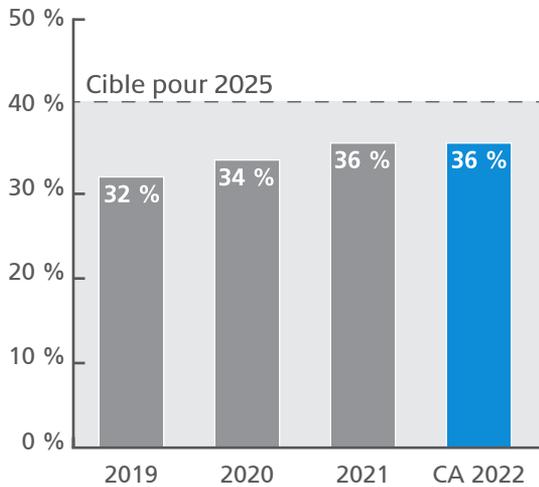
- atteindre un niveau de représentation féminine de 40 % dans l'ensemble des postes de direction dans nos établissements de Calgary, de Houston, de Charleston et de Mexico d'ici 2025,
- atteindre un niveau de représentation des minorités visibles de 17 % dans l'ensemble des postes de direction au sein 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 d'ici 2022.

À l'heure actuelle, nous n'avons pas fixé d'objectif précis pour les Autochtones ou les personnes handicapées, mais nous considérons que ces groupes font partie intégrante de notre vision globale de la diversité. Dans le cadre de notre plan d'action pour la réconciliation, nous sommes en train de mettre sur pied un conseil consultatif autochtone qui sera chargé de prodiguer des conseils à notre équipe de haute direction sur les efforts de réconciliation, y compris la diversité et l'inclusion. Nous appuyons actuellement la promotion des Autochtones dans le cadre de nos services d'entrepreneurs et de nos processus d'approvisionnements.

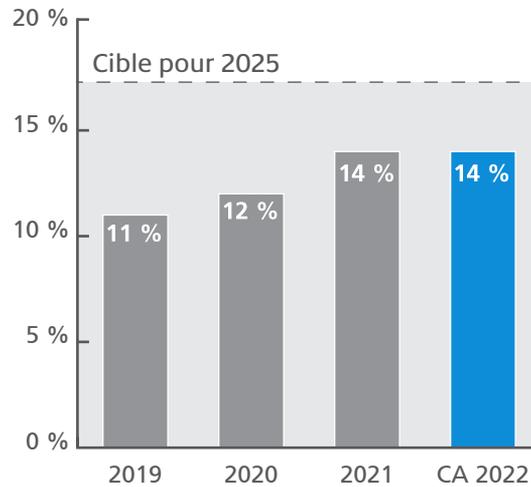
Nos résultats

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 36 %. 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 14 %.

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



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



Deux des 11 membres (18 %) de notre équipe de gestionnaires supérieurs sont des femmes. Si nous excluons le président du conseil, deux des 10 membres (20 %) de notre équipe de haute direction sont des femmes.

Parmi nos effectifs au Canada et aux États-Unis, 14 % des postes de direction sont occupés par des personnes appartenant à une minorité visible. À l'heure actuelle, un des 11 membres (9 %) 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 10 membres (10 %) 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 11 membres (9 %) de l'équipe de gestionnaires supérieurs se définit comme une personne handicapée. Si nous excluons le président du conseil, un des dix membres (10 %) 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 11 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 2021 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 2021

| Date | Sujet | Présenté/animé par | Participants |
|-------------|---|--|--|
| 18 février | Séance sur des questions stratégiques - Perspectives macroéconomiques pour l'énergie en Amérique du Nord | Derek Neldner et Trevor Gardner, RBC Marchés des capitaux Grant Porter et Tim Kitchen, Barclays | Tous les administrateurs (à l'exception de Steve Williams) |
| 3 mars | Le rôle du conseil dans l'ère nouvelle du capital humain | National Association of Corporate Directors | Mary Pat Salomone |
| | Cybersécurité | Institut des administrateurs de sociétés | Susan Jones |
| 10 mars | Mise au point et mise en œuvre du dépistage rapide de la COVID-19 : un tremplin vers la reprise | Creative Destruction Labs | Michael Culbert |
| 9 avril | L'état de l'économie canadienne | Frank McKenna, vice-président du conseil, Banque TD | Michael Culbert |
| 15 avril | La course vers la carboneutralité | National Association of Corporate Directors | Mary Pat Salomone |
| 6 mai | Séance sur des questions stratégiques - Examen et évaluation de l'entreprise | Derek Neldner et Trevor Gardner, RBC Marchés des capitaux Grant Porter et Nelson Mabry, Barclays | Tous les administrateurs (à l'exception de Steve Williams) |
| | Leadership éclairé sur les questions ESG | Borden Ladner Gervais | Michael Culbert |
| 12 mai | Tendances en matière de rémunération de la haute direction et examen des procurations | Hugessen Consulting Inc. | Michael Culbert |
| 13 mai | Efficacité de l'audit | Institut des administrateurs de sociétés | Susan Jones |
| 19 mai | Dialogue avec les dirigeants autochtones | Institut des administrateurs de sociétés | Susan Jones Michael Stewart |
| 9 juin | Les impératifs en matière d'innovation, de propriété intellectuelle et de données au Canada | Jim Balsillie Business Council of Alberta | Michael Culbert |
| 28 juillet | Séance sur des questions stratégiques - Liquides | Derek Neldner et Trevor Gardner, RBC Marchés des capitaux Grant Porter et Nelson Mabry, Barclays | Tous les administrateurs |
| 13 octobre | Les qualités requises pour être un membre du conseil apprécié et efficace | Board Ready Women | Michael Culbert Susan Jones |
| 20 octobre | ESG 2.0 | Tudor, Pickering & Holt | Michael Stewart |
| 22 octobre | Séance de réflexion - Énergie et stockage | Corey Hessen | Tous les administrateurs (à l'exception de Stéphane Crétier) |
| 28 octobre | Séance de réflexion - Un point de vue différent sur les principes fondamentaux de l'énergie | Chris Midgley, S&P Global Platts | Tous les administrateurs |
| 3 novembre | • Séance sur des questions stratégiques - Perspectives de l'hydrogène • Points de vue externes - Une autre vision du paysage énergétique | • Mark Russell et Pablo Koziner, Nikola Corporation • Michael Cembalest, JP Morgan | Tous les administrateurs Tous les administrateurs |
| 4 novembre | Formation de sensibilisation à la culture autochtone | Anne Harding, Tom Horvath et Sandi Morrisseau, Forum Community Relations | Tous les administrateurs |
| 17 novembre | Polarisation toxique | Peter Coleman, Columbia University | Michael Culbert |
| | Le nouveau monde de la mobilisation de capitaux - SAVS | Ashley MacNeill, Morgan Stanley Business Council of Alberta | Michael Culbert |
| | Économie verte, climat et réalités de la mise en œuvre | William Nordhaus, lauréat du prix Nobel, Yale University Business Council of Alberta | Michael Culbert |
| 18 novembre | Carburants renouvelables | Tudor, Pickering & Holt | Michael Stewart |
| 8 décembre | Séance sur des questions stratégiques - Mexique | Stan Chapman | Tous les administrateurs |
| 8 décembre | Mise à jour sur la cybersécurité | Charles Carmakal, Mandiant | Tous les administrateurs |

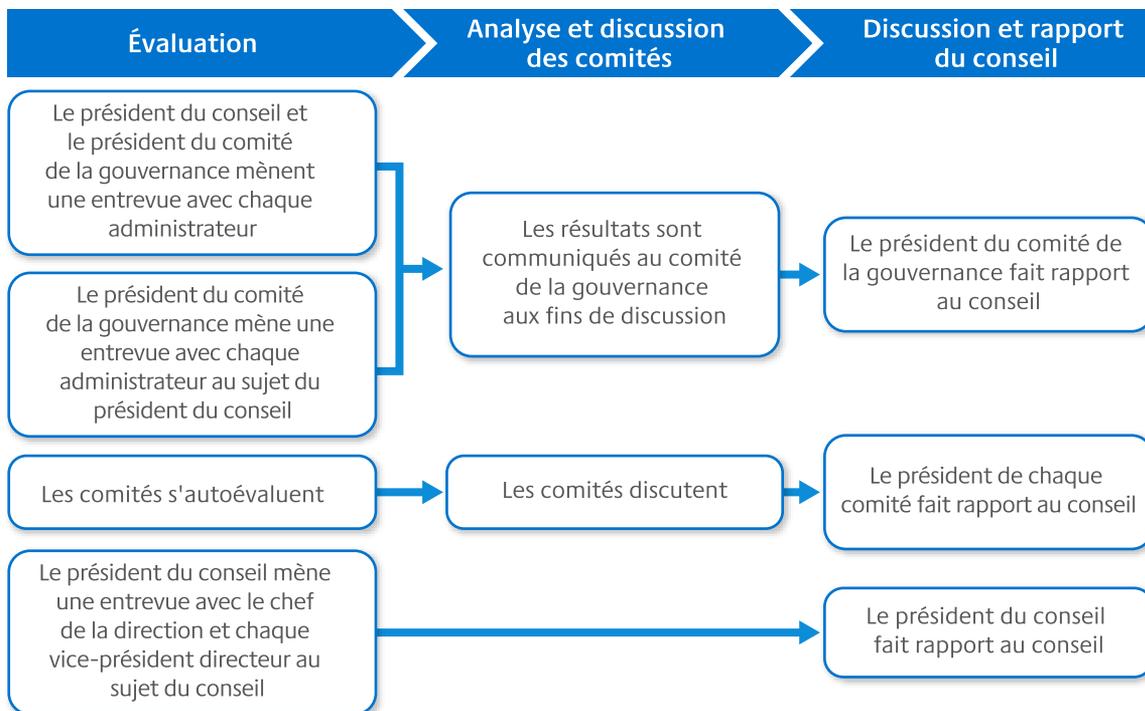
Efficacité du conseil et évaluation des administrateurs

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 2021, 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 23, dans le rapport du comité d'audit à la page 68 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. Le conseil prend en considération des caractéristiques personnelles telles que le sexe, l'origine ethnique, le lieu de résidence et d'autres particularités lorsqu'il examine la diversité. 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. 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 38 et 39.

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 auprès de tous nos administrateurs actuels, 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



Stéphan Crétier
Michael R. Culbert
William D. Johnson
Susan C. Jones
Randy Limbacher
John E. Lowe

François L. Poirier
Una Power
D. Michael G. Stewart
Siim Vanaselja
Thierry Vandal

Marchés financiers/ fusions et acquisitions



Stéphan Crétier
Michael R. Culbert
Susan C. Jones
John E. Lowe
David MacNaughton

François L. Poirier
Una Power
Siim Vanaselja
Dheeraj "D" Verma

Chef de la direction



Stéphan Crétier
Michael R. Culbert
William D. Johnson
Susan C. Jones
Randy Limbacher
François L. Poirier

Indira Samarasekera
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

Énergie, pipelines et secteur intermédiaire



Michael R. Culbert
Randy Limbacher
John E. Lowe
François L. Poirier
Una Power
D. Michael G. Stewart

Thierry Vandal
Dheeraj "D" Verma

Gouvernance



Tous les administrateurs et les candidats aux postes d'administrateurs

Gestion des risques d'entreprise



Stéphan Crétier
Randy Limbacher
John E. Lowe
David MacNaughton
François L. Poirier
Una Power

Mary Pat Salomone
Indira Samarasekera
D. Michael G. Stewart
Siim Vanaselja

Gouvernement, réglementation et relations avec les parties intéressées



Stéphan Crétier
Michael R. Culbert
William D. Johnson
Susan C. Jones
John E. Lowe

David MacNaughton
Mary Pat Salomone
Indira Samarasekera
Siim Vanaselja

Ressources humaines et rémunération



Stéphan Crétier
William D. Johnson
Susan C. Jones
Randy Limbacher
David MacNaughton
Una Power

Mary Pat Salomone
Indira Samarasekera
D. Michael G. Stewart
Siim Vanaselja
Thierry Vandal
Dheeraj "D" Verma

Grands projets



Mary Pat Salomone
D. Michael G. Stewart
Siim Vanaselja
Thierry Vandal

Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement



Michael R. Culbert
William D. Johnson
Susan C. Jones
Randy Limbacher
John E. Lowe

Una Power
Mary Pat Salomone
Indira Samarasekera
D. Michael G. Stewart
Dheeraj "D" Verma

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

● Candidat au poste d'administrateur possédant l'expertise

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 | 2030 | Michael R. Culbert, John E. Lowe |
| 2027 | William D. Johnson | 2032 | Thierry Vandal |
| 2028 | Mary Pat Salomone | 2034 | Una Power |
| 2029 | Siim A. Vanaselja | 2035 | Susan C. Jones |

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. 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.

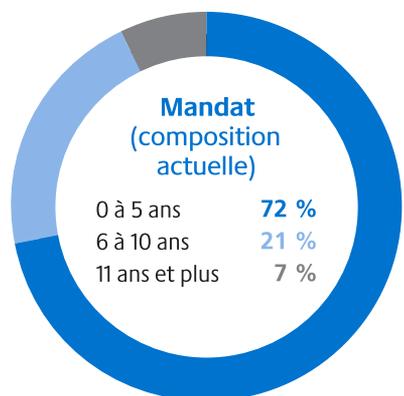
À la fin de 2021, le comité de la gouvernance a examiné les meilleures pratiques et a effectué une évaluation par les pairs du mandat des administrateurs et des limites de la durée de leur mandat. Par suite de cet examen, en février 2022, le comité de la gouvernance a approuvé un ajout aux dispositions limitant la durée du mandat des administrateurs stipulant que, malgré la limite d'âge, un administrateur pourra siéger au conseil pendant au moins cinq ans. Cet ajout a été apporté 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 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.

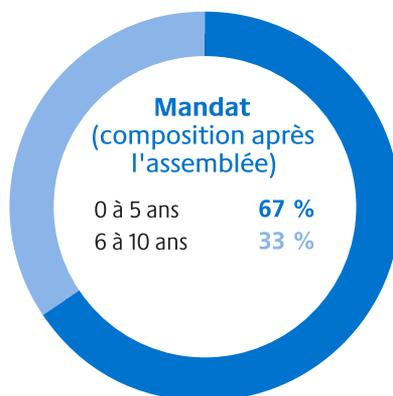
Le conseil a été renouvelé en grande partie au cours des dernières années; en effet, au moins un nouvel administrateur s'y est joint chaque année entre 2013 et 2019, trois nouveaux administrateurs s'y sont joints en 2020 et un nouvel administrateur s'y est joint en 2021. Dans l'hypothèse où tous les candidats aux postes d'administrateur sont élus, un nouvel administrateur se joindra au conseil à l'assemblée annuelle.

Les graphiques à la page suivante 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.

Les lignes sous les graphiques indiquent la durée la plus courte et la plus longue ainsi que la durée moyenne des mandats des administrateurs.

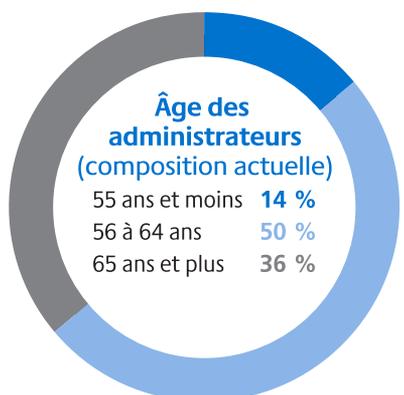


<1 an moyenne de 4 ans 15 ans

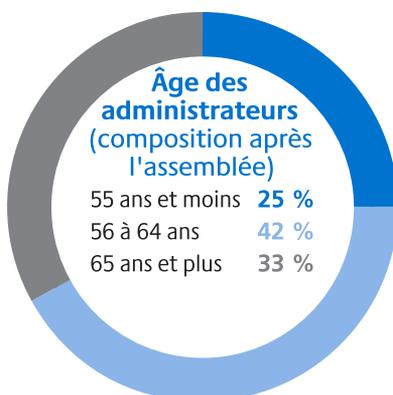


<1 an moyenne de 3 ans 15 ans

Les lignes sous les graphiques indiquent les tranches d'âge et l'âge moyen des administrateurs.



50 ans moyenne de 63 ans 75 ans



50 ans moyenne de 56 ans 75 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 ses actionnaires et ses autres parties intéressées, notamment les propriétaires fonciers, les communautés autochtones, 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 (sous forme virtuelle pour l'année 2021) 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. En 2021, notre chef de la direction ou notre chef des finances ont tenu quelque 200 réunions avec des 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.

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@tcenergie.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, les employés et les autres personnes 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.

Notre secrétaire doit recevoir les propositions d'actionnaires **avant 17 h (HNR) le lundi 28 novembre 2022** afin que celles-ci soient prises en considération pour la circulaire pour notre assemblée annuelle 2023 des actionnaires ordinaires.

RÈGLEMENT SUR LES PRÉAVIS

Les actionnaires qui souhaitent proposer un candidat au conseil d'administration à l'assemblée annuelle 2022 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 vendredi 18 mars 2022** 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 2022 des actionnaires ordinaires. Il est à noter que la date limite normalement prévue dans notre règlement sur les préavis pour la réception de cet avis est le 20 mars 2022, mais que cette date n'est pas un jour ouvrable. Par conséquent, notre règlement prévoit qu'un avis de mise en candidature doit parvenir à notre secrétaire au plus tard le dernier jour ouvrable précédant cette date (**soit au plus tard à 17 h (HAR) le vendredi 18 mars 2022**).

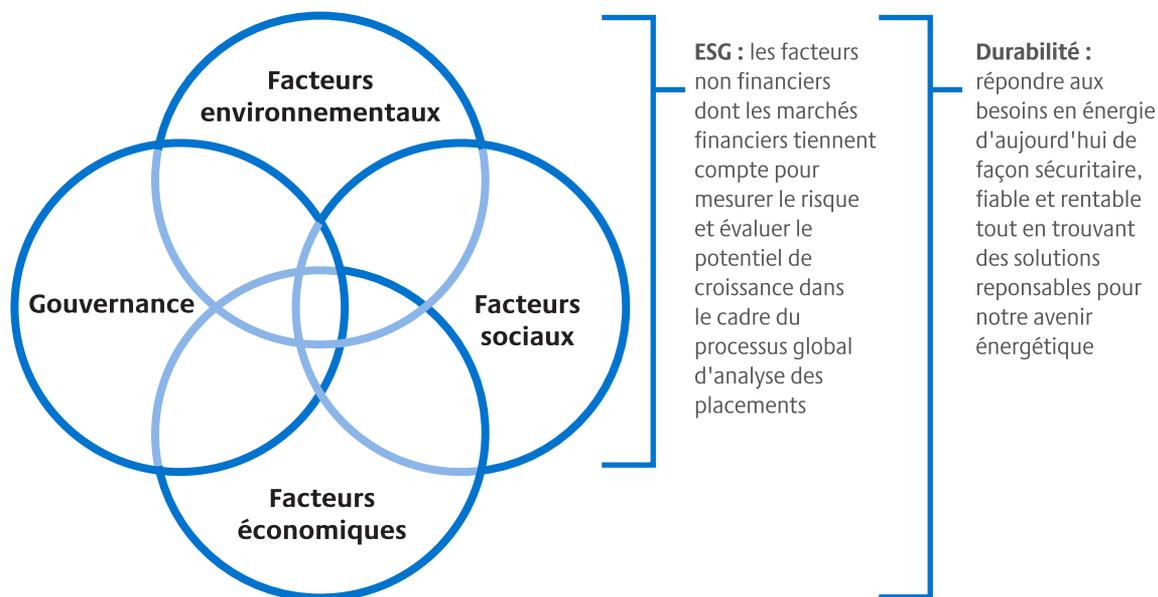
Le tableau suivant indique les délais de préavis à respecter pour les mises en candidature d'administrateurs aux assemblées annuelles et extraordinaires.

| 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. En 2020, nous avons publié 10 engagements clairs en matière de durabilité et avons établi notre première série d'objectifs volontaires pour plusieurs engagements afin de renforcer notre durabilité et notre stratégie. Ces engagements s'inscrivent dans les Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD NU) et reflètent les sujets dont nous connaissons l'importance cruciale pour nos parties intéressées.



1. Adopter la transition énergétique - Contribuer aux efforts mondiaux visant à réduire les changements climatiques, notamment en établissant des objectifs de réduction des émissions de GES.



6. Intégration de 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. Partenariats avec les groupes autochtones - 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.

En 2021, nous avons fixé des objectifs pour chacun de nos 10 engagements et avons commencé à mesurer nos progrès par rapport aux objectifs fixés l'année précédente. Ces objectifs mettent en évidence l'amélioration continue de la société et constituent des points de repère permettant de mesurer les progrès futurs en matière de durabilité.

TC Énergie considère les recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (le « 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 aspects sur lesquels portent les recommandations du GIFCC 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.

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

SURVEILLANCE DU CONSEIL À L'ÉGARD DES INITIATIVES RELATIVES AUX QUESTIONS ESG

Au cours des dernières années, le conseil et chacun de ses comités ont resserré leur surveillance des questions ESG. 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 environnemental de TC Énergie, 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 à inclure 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> |

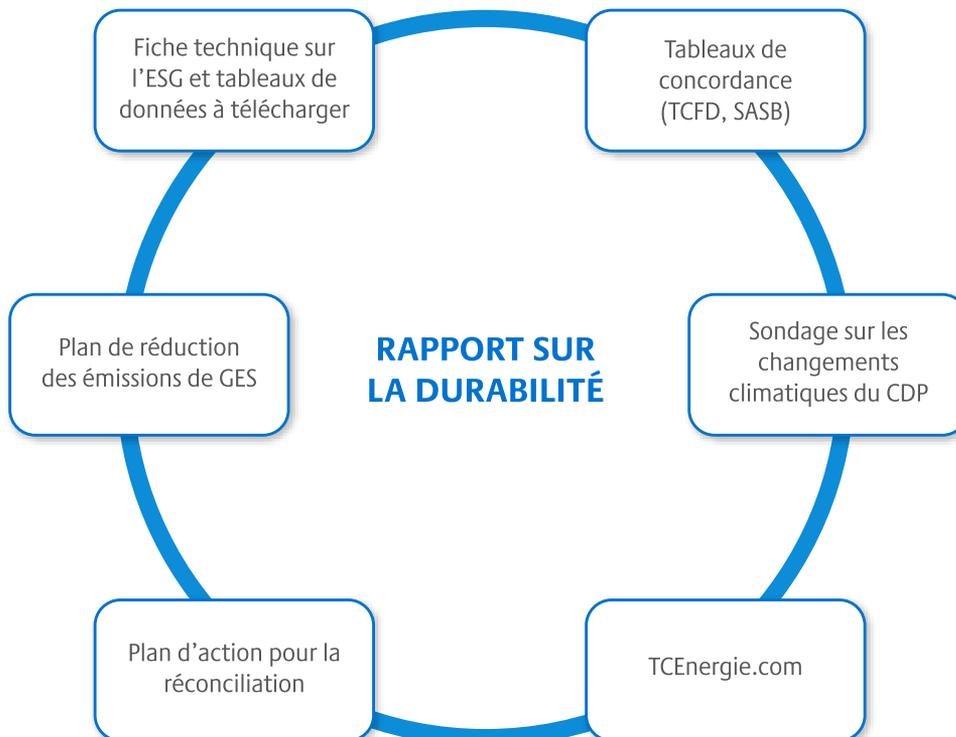
PUBLICATIONS SUR LES INITIATIVES RELATIVES À LA DURABILITÉ ET AUX QUESTIONS ESG

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 matière de durabilité. Notre fiche technique sur l'ESG est conçue pour répondre aux besoins des marchés financiers et démontre une meilleure adéquation avec le GIFCC et le Sustainability Accounting Standards Board.

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 pour atteindre nos objectifs en matière de changements climatiques tout en offrant des solutions pour un avenir à faibles émissions de carbone.

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. Notre plan d'action pour la réconciliation inaugural de 2021 présente le prochain chapitre de notre programme de dialogue avec les Autochtones visant à soutenir nos engagements de réconciliation en Amérique du Nord.

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. 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 simultanées, 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 ou 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 depuis le 7 mai 2021)

Michael R. Culbert

William D. Johnson (depuis le 14 juin 2021)

Susan C. Jones (depuis le 17 février 2021)

Randy Limbacher

D. Michael G. Stewart (depuis le 7 mai 2021)

Thierry Vandal

Autres membres qui ont siégé au cours de l'année

Stéphan Crétier (jusqu'au 7 mai 2021)

John E. Lowe (président jusqu'au 7 mai 2021)

Réunions

5 réunions régulières (février, mai, juillet, novembre et décembre)

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 2021

- **Examen** de nos documents d'information annuels de 2021, 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 2021 et du rapport de gestion connexe.
- **Surveillance** de nos risques liés à l'information financière, y compris les questions concernant l'importance relative et l'évaluation des risques.
- **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** de la nomination de l'auditeur externe et de ses honoraires estimatifs et recommandation de ceux-ci au conseil pour approbation.
- **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.
- **Approbation** de la nomination de l'auditeur externe pour les régimes de retraite 401(k) des employés.
- **Approbation** de modifications à l'énoncé des convictions en matière de placement.
- **Recommandation** de la capitalisation du régime de retraite agréé et du régime de retraite complémentaire.
- **Examen** des principales conventions et estimations comptables.
- **Réception** de rapports de la direction sur nos plans et nos 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.
- **Surveillance** de l'information financière canadienne et américaine et des faits nouveaux juridiques et réglementaires touchant notre processus de présentation de l'information financière, nos contrôles financiers et notre information à l'égard de celle-ci.
- **Examen et recommandation** de modifications à l'ensemble des politiques de gestion du risque et examen des faits nouveaux et des rapports relatifs aux risques de contrepartie, d'assurance et du marché.
- **Examen et recommandation** de modifications au code.
- **Examen et recommandation** de modifications à la politique de négociation.
- **Examen et recommandation** de mises à jour des résolutions bancaires aux fins d'harmonisation avec les modifications apportées aux règlements administratifs de TC Énergie.
- **Examen et recommandation** de prospectus liés à l'émission de titres.
- **Examen et recommandation** de hausses de nos programmes de papier commercial au Canada et aux États-Unis.
- **Approbation** du choix annuel de conclure des swaps non compensés comme le permet la législation américaine et suivi de la conformité.
- **Réception** de rapports périodiques de la direction sur la gestion des risques, les finances et la liquidité, la trésorerie, les pensions, la fiscalité, la conformité, les litiges importants et les contrôles de sécurité des services d'information (cybersécurité).
- **Approbation** des règles d'audit interne.
- **Réception** de rapports périodiques du service d'audit interne.
- **Examen** du caractère adéquat des effectifs en comptabilité et en fiscalité.
- **Renouvellement** des politiques de communication d'information au public.
- **Examen et recommandation** des règles du comité d'audit.

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 2021 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 depuis le 7 mai 2021) Stéphan Crétier (depuis le 7 mai 2021) David MacNaughton Mary Pat Salomone Indira Samarasekera Siim A. Vanaselja | Réunions 4 réunions régulières (février, mai, septembre et décembre) |
| Autres membres qui ont siégé au cours de l'année D. Michael G. Stewart (président jusqu'au 7 mai 2021) Steven W. Williams (a pris sa retraite le 7 mai 2021) | Indépendance 6 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 2021

- **Approbation** de mises à jour des principales compétences prises en compte dans la matrice de compétences du conseil, qui mettent davantage l'accent sur les compétences de base et dans des secteurs émergents et qui tiennent compte des meilleures pratiques en intégrant la technologie, la cybersécurité, les questions ESG et les relations avec les parties intéressées dans les définitions des compétences existantes.
- **Surveillance** de l'examen, de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un processus de gouvernance révisé concernant la surveillance des coûts des projets par le conseil, y compris des modifications aux règles du comité SSDE et à certaines politiques internes.
- **Examen** de la politique sur la diversité au sein du conseil, y compris les progrès réalisés par rapport à l'objectif d'atteindre une représentation féminine de 30 % au conseil, et réception d'information sur les attentes des investisseurs et les pratiques des sociétés comparables à l'égard des objectifs de diversité.
- **Surveillance** de la planification des séances d'analyse approfondie de la gestion des risques d'entreprise.
- **Recommandation** de modifications au règlement administratif n° 1 pour permettre la tenue d'assemblées virtuelles, éliminer les délais de préavis maximaux prévus par les dispositions relatives aux préavis et moderniser les dispositions concernant la signature d'actes, la nomination de fondés de pouvoir à l'extérieur du Canada et les pouvoirs de signature et d'autorisation bancaire.
- **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 2021 des actionnaires.
- **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.
- **Examen** de la rémunération des administrateurs. Aucune modification recommandée.

Comité santé, sécurité, durabilité et environnement

| | |
|--|--|
| Membres actuels Mary Pat Salomone (présidente) Michael R. Culbert Randy Limbacher John E. Lowe David MacNaughton (depuis le 7 mai 2021) Una Power | Réunions 4 réunions régulières (février, mai, juin et décembre) |
| Autres membres qui ont siégé au cours de l'année Susan C. Jones (jusqu'au 7 mai 2021) | Indépendance 6 administrateurs indépendants, totalement indépendants |
| | Mandat Le comité santé, sécurité, durabilité et environnement est chargé de surveiller les questions concernant la santé, la sécurité, la durabilité et l'environnement (les questions de SSDE). 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. De plus, il examine et surveille les constatations découlant des audits réglementaires, les ordonnances, les rapports et/ou les recommandations importants effectués, formulés ou délivrés par TC Énergie ou à celle-ci relativement à des incidents ou à des questions de SSDE, ainsi que la réponse de la direction à leur égard. |

Le comité santé, sécurité, durabilité et environnement 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 2021

- **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 de l'énergie du Canada, la Pipeline and Hazardous Materials Safety Administration et d'autres organismes de réglementation.
- **Surveillance** de nos activités de gestion des risques relatives à la santé, à la sécurité et à l'environnement 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 réalisation par une partie externe, à la demande du comité, d'un audit sur la mise en œuvre et l'efficacité du processus de gestion du changement de TC Énergie.
- **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.
- **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** d'un compte rendu sur les actions de TC Énergie en matière de biodiversité.
- **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 virtuelle de la centrale Bruce Power, qui a compris une présentation sur la sécurité et le programme de prolongation de la durée de vie de la centrale Bruce Power.
- **Participation** à une présentation sur la qualité de la construction des pipelines, qui a compris des renseignements détaillés sur diverses technologies de construction.
- **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** de comptes rendus sur la réponse de TC Énergie et de la centrale Bruce Power à la pandémie de COVID-19.
- **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 compte rendu sur l'équilibre entre le risque lié à l'intégrité et l'innovation et la réduction des coûts.
- **Réception** de comptes rendus sur les mesures liées à la mise en œuvre de nouvelles procédures de gouvernance pour divers niveaux de projets.

Comité des ressources humaines

Membres actuels

Thierry Vandal (président)
Stéphan Crétier
William D. Johnson (depuis le 14 juin 2021)
Susan C. Jones (depuis le 7 mai 2021)
Indira Samarasekera
D. Michael G. Stewart
Siim A. Vanaselja

Autres membres qui ont siégé au cours de l'année

David MacNaughton (jusqu'au 7 mai 2021)
Steven W. Williams (a pris sa retraite le 7 mai 2021)

Réunions

5 réunions régulières (janvier, février, septembre, novembre et décembre)

Indépendance

7 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 2021

- **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 2021 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 facteurs énumérés par 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.
- **Examen** des évaluations externes des pratiques de gouvernance et des résultats du vote consultatif sur la rémunération tenu à l'assemblée annuelle 2021.
- **Examen** de la correspondance entre la rémunération réellement gagnée et le rendement au cours des périodes de mesure applicables.
- **Examen** et recommandation d'une nomination à un poste de haute direction et de la rémunération connexe.
- **Examen** de programmes de perfectionnement des talents 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 2022.

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 2021.

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

William D. Johnson (depuis le 14 juin 2021)

Susan C. Jones (depuis le 7 mai 2021)

David MacNaughton (jusqu'au 7 mai 2021)

Indira Samarasekera

D. Michael G. Stewart

Siim A. Vanaselja

Steven W. Williams (a pris sa retraite le 7 mai 2021)

Comité de la gouvernance

John E. Lowe (président depuis le 7 mai 2021)

D. Michael G. Stewart (président jusqu'au 7 mai 2021)

Stéphan Crétier (depuis le 7 mai 2021)

David MacNaughton

Mary Pat Salomone

Indira Samarasekera

Siim A. Vanaselja

Steven W. Williams (a pris sa retraite le 7 mai 2021)

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 | 72 |
| Expertise | 73 |
| Surveillance de la rémunération | 74 |
| Consultant indépendant | 78 |
| > Analyse portant sur la rémunération des administrateurs | 79 |
| Renseignements détaillés sur la rémunération des administrateurs de 2021 | 82 |
| > Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires | 87 |
| > Analyse portant sur la rémunération des membres de la haute direction | 89 |
| Renseignements détaillés sur la rémunération des membres de la haute direction de 2021 | 116 |

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 sept 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) | ● | | ● | | ● | ● |
| Stéphan Crétier | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| William D. Johnson (depuis le 14 juin 2021) | ● | | ● | | ● | ● |
| Susan C. Jones (depuis le 7 mai 2021) | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Indira Samarasekera | | | ● | ● | ● | ● |
| D. Michael G. Stewart | ● | | | ● | ● | ● |
| Siim A. Vanaselja | ● | ● | | ● | ● | ● |

Tous les 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. Crétier est président du conseil, président et chef de la direction d'une société fermée et siège au conseil de plusieurs de ses filiales directes et indirectes. M. Crétier est également administrateur de trois organismes sans but lucratif et a de l'expérience dans l'administration de programmes de rémunération.

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 deux autres sociétés ouvertes et siège au comité de la rémunération de l'une d'entre elles et au comité des ressources humaines et de la rémunération de l'autre; elle 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 trois sociétés ouvertes et présidente du comité des ressources humaines de l'une d'entre elles et membre du comité des ressources humaines d'une autre. 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. Stewart est administrateur d'une société ouverte et siège à son comité de la rémunération. Il travaille dans le secteur canadien de l'énergie depuis plus de 41 ans; il possède de l'expérience dans l'administration de programmes de rémunération et a auparavant siégé au comité de la rémunération de plusieurs sociétés ouvertes.

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.

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 pouvez trouver des renseignements précis sur les antécédents et l'expérience de chaque administrateur dans les profils des administrateurs à partir de la page 23 et de plus amples renseignements sur les comités à partir de la page 67.

Le comité de la gouvernance est responsable de la gouvernance, de la rémunération des administrateurs, de la planification stratégique et de la surveillance du risque. Il est composé de six 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. Cinq des membres sont actuellement ou ont été membres de comités des ressources humaines ou de la rémunération d'autres sociétés ouvertes. Trois 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 12 administrateurs chevronnés de sociétés ouvertes canadiennes provenant 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.

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 93 à 105 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 110 à 115.

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. Nous continuons de surveiller les meilleures pratiques à l'égard des politiques de remboursement et mettons à jour la politique à mesure que ces pratiques évoluent. 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 (%) |
|-------|------------------------------------|
| 2021 | 94,81 |
| 2020 | 94,96 |
| 2019 | 88,92 |

- *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 indépendante 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 indépendante 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 2020 et en 2021 :

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

(en millions de dollars)

| Meridian | 2021 | 2020 |
|--|-------------|-------------|
| Conseils au comité des ressources humaines | 0,14 | 0,16 |
| Conseils au comité de la gouvernance | 0,01 | 0,00 |
| Tous les autres honoraires | — | — |
| Total des honoraires | 0,15 | 0,16 |

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 2021 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. À cet égard, à la fin de 2021, le comité de la gouvernance a retenu les services de Meridian à titre de consultant indépendant afin qu'elle établisse un rapport sur la rémunération des administrateurs pour l'année de rémunération 2021. Le comité de la gouvernance se réfère au rapport lorsqu'il effectue son examen de la rémunération.

Le comité de la gouvernance a examiné la rémunération des administrateurs en 2021 et a déterminé qu'il n'était pas nécessaire d'y apporter des modifications pour le moment.

Les sociétés faisant partie de notre groupe de référence de 2021 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.

OÙ TROUVER QUOI

| | |
|--|----|
| > Analyse portant sur la rémunération des administrateurs | 79 |
| Approche | 79 |
| Composantes | 81 |
| > Renseignements détaillés sur la rémunération des administrateurs de 2021 | 82 |
| Tableau de la rémunération des administrateurs | 82 |
| Investissement à risque | 84 |
| Attributions en vertu d'un régime incitatif | 86 |

Groupe de référence de 2021

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

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. Au 31 décembre 2021, M. Poirier satisfaisait aux exigences relatives à la propriété d'actions.

Au 24 février 2022, tous nos administrateurs non membres de la haute direction respectent notre politique relative à la propriété d'actions des administrateurs. 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.

S'il est élu, M. Verma aura cinq ans à compter de la date de son élection pour se conformer aux exigences.

| 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 |

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 2021.

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 2021 (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 3 168 UAD pour les administrateurs en 2021 |
| <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 6 861 UAD en 2021 |
| <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 2021

Le tableau ci-dessous illustre la rémunération totale des administrateurs attribuée, créditée ou payée en 2021.

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 (\$) |
|--|--------------------------|---|---|---|-----------------------------------|-------------------------|------------|
| Stéphan Crétier | 138 567 | 188 955 | — | — | — | — | 327 522 |
| Michael R. Culbert | 138 567 | 188 955 | — | — | — | — | 327 522 |
| William D. Johnson (est entré au conseil le 14 juin 2021) | 76 269 | 104 004 | — | — | — | — | 180 273 |
| Susan C. Jones | 138 567 | 188 955 | — | — | — | — | 327 522 |
| Randy Limbacher | 138 567 | 188 955 | — | — | — | — | 327 522 |
| John Lowe | 166 031 | 188 955 | — | — | — | — | 354 986 |
| David MacNaughton | 138 567 | 188 955 | — | — | — | — | 327 522 |
| Una Power | 159 136 | 188 955 | — | — | — | — | 348 091 |
| Mary Pat Salomone | 163 761 | 188 955 | — | — | — | — | 352 716 |
| Indira Samarasekera | 138 567 | 188 955 | — | — | — | — | 327 522 |
| D. Michael G. Stewart | 147 374 | 188 955 | — | — | — | — | 336 329 |
| Siim A. Vanaselja | 253 200 | 365 313 | — | — | — | — | 618 513 |
| Thierry Vandal | 163 761 | 188 955 | — | — | — | — | 352 716 |
| Steven W. Williams (a pris sa retraite le 7 mai 2021) | 48 439 | 66 054 | — | — | — | — | 114 493 |

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 1,2575 au 31 mars 2021, de 1,2394 au 30 juin 2021, de 1,2741 au 29 septembre 2021 et de 1,2678 au 31 décembre 2021.
- En 2021, 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 2021.
- 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 2021.

| Nom | Rémunération | | Déplacement | | Rémunération payée en espèces (\$) | UAD créditées (\$) | Total des espèces et des UAD créditées (\$) |
|--|--------------|--------------------------|-------------------------------|---|------------------------------------|--------------------|---|
| | Conseil (\$) | Président de comité (\$) | Indemnité de déplacement (\$) | | | | |
| Stéphan Crétier | 138 567 | — | — | — | — | 327 522 | 327 522 |
| Michael R. Culbert | 138 567 | — | — | — | 69 283 | 258 239 | 327 522 |
| William D. Johnson (est entré au conseil le 14 juin 2021) | 76 269 | — | — | — | — | 180 273 | 180 273 |
| Susan C. Jones | 138 567 | — | — | — | — | 327 522 | 327 522 |
| Randy Limbacher | 138 567 | — | — | — | 138 567 | 188 955 | 327 522 |
| John Lowe | 138 567 | 27 464 | — | — | 166 031 | 188 955 | 354 986 |
| David MacNaughton | 138 567 | — | — | — | — | 327 522 | 327 522 |
| Una Power | 138 567 | 20 569 | — | — | — | 348 091 | 348 091 |
| Mary Pat Salomone | 138 567 | 25 194 | — | — | 163 761 | 188 955 | 352 716 |
| Indira Samarasekera | 138 567 | — | — | — | 138 567 | 188 955 | 327 522 |
| D. Michael G. Stewart | 138 567 | 8 807 | — | — | 147 374 | 188 955 | 336 329 |
| Siim A. Vanaselja | 253 200 | — | — | — | — | 618 513 | 618 513 |
| Thierry Vandal | 138 567 | 25 194 | — | — | — | 352 716 | 352 716 |
| Steven W. Williams (a pris sa retraite le 7 mai 2021) | 48 439 | — | — | — | — | 114 493 | 114 493 |

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 1,2575 au 31 mars 2021, de 1,2394 au 30 juin 2021, de 1,2741 au 29 septembre 2021 et de 1,2678 au 31 décembre 2021.
- Les UAD créditées comprennent toutes les attributions fondées sur des actions acquises ou gagnées par les administrateurs en 2021. La partie minimale de la rétribution de membre du conseil payée en UAD en 2021 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 2021.
- 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 2021, soit 57,61 \$, 61,34 \$, 60,96 \$ et 58,83 \$, respectivement. Les administrateurs peuvent faire racheter leurs UAD lorsqu'ils quittent le conseil.
- En 2021, 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 2022,
- leurs avoirs exprimés en pourcentage de leur rétribution annuelle pour 2021,
- 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 2021, y compris les équivalents de dividendes crédités jusqu'au 31 janvier 2022, majorée des actions supplémentaires acquises en 2021. 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 28.

En date de la présente circulaire, tous nos administrateurs respectent notre politique relative à la propriété d'actions des administrateurs. Voir les pages 80 et 96 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 2022.
- 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 56,10 \$ le 4 mars 2021 et de 65,88 \$ le 24 février 2022. Elle comprend les UAD créditées à titre d'équivalents de dividendes jusqu'au 31 janvier 2022.
- Les avoirs de M. Crétier comprennent 3 120 actions détenues par son épouse.
- Les avoirs de M. Stewart comprennent 2 693 actions détenues en propriété véritable par son épouse.
- 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 1,2637 au 4 mars 2021 et de 1,2832 au 24 février 2022.

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 |
| Stéphan Crétier | 2022 | 27 271 | 26 489 | 53 760 | 3 541 709 | 10,62 | 1 334 528 | 4x |
| | 2021 | 27 271 | 19 706 | 46 977 | 2 635 410 | 8,02 | 1 314 248 | 4x |
| | Variation | — | 6 783 | 6 783 | 906 299 | 2,60 | | |
| Michael R. Culbert | 2022 | 5 500 | 8 050 | 13 550 | 892 674 | 2,68 | 1 334 528 | 4x |
| | 2021 | 5 500 | 3 383 | 8 883 | 498 336 | 1,52 | 1 314 248 | 4x |
| | Variation | — | 4 667 | 4 667 | 394 338 | 1,16 | | |
| William D. Johnson (est entré au conseil le 14 juin 2021) | 2022 | — | 3 069 | 3 069 | 202 186 | 0,61 | 1 334 528 | 4x |
| | 2021 | — | — | — | — | — | | |
| | Variation | — | 3 069 | 3 069 | 202 186 | 0,61 | | |
| Susan C. Jones | 2022 | 6 666 | 10 210 | 16 876 | 1 111 791 | 3,33 | 1 334 528 | 4x |
| | 2021 | 6 666 | 4 290 | 10 956 | 614 632 | 1,87 | 1 314 248 | 4x |
| | Variation | — | 5 920 | 5 920 | 497 159 | 1,46 | | |
| Randy Limbacher | 2022 | 10 000 | 12 185 | 22 185 | 1 461 548 | 4,38 | 1 334 528 | 4x |
| | 2021 | 10 000 | 8 436 | 18 436 | 1 034 260 | 3,15 | 1 314 248 | 4x |
| | Variation | — | 3 749 | 3 749 | 427 288 | 1,23 | | |
| John E. Lowe | 2022 | 25 000 | 27 274 | 52 274 | 3 443 811 | 10,32 | 1 334 528 | 4x |
| | 2021 | 25 000 | 22 725 | 47 725 | 2 677 373 | 8,15 | 1 314 248 | 4x |
| | Variation | — | 4 549 | 4 549 | 766 438 | 2,17 | | |
| David MacNaughton | 2022 | — | 8 293 | 8 293 | 546 343 | 1,64 | 1 334 528 | 4x |
| | 2021 | — | 2 475 | 2 475 | 138 848 | 0,42 | 1 314 248 | 4x |
| | Variation | — | 5 818 | 5 818 | 407 495 | 1,22 | | |
| Una Power | 2022 | 1 560 | 15 512 | 17 072 | 1 124 703 | 3,37 | 1 334 528 | 4x |
| | 2021 | 1 560 | 8 980 | 10 540 | 591 294 | 1,80 | 1 314 248 | 4x |
| | Variation | — | 6 532 | 6 532 | 533 409 | 1,57 | | |
| Mary Pat Salomone | 2022 | 3 500 | 31 693 | 35 193 | 2 318 515 | 6,95 | 1 334 528 | 4x |
| | 2021 | 3 500 | 26 910 | 30 410 | 1 706 001 | 5,19 | 1 314 248 | 4x |
| | Variation | — | 4 783 | 4 783 | 612 514 | 1,76 | | |
| Indira Samarasekera | 2022 | — | 28 273 | 28 273 | 1 862 625 | 5,58 | 1 334 528 | 4x |
| | 2021 | — | 23 671 | 23 671 | 1 327 943 | 4,04 | 1 314 248 | 4x |
| | Variation | — | 4 602 | 4 602 | 534 682 | 1,54 | | |
| D. Michael G. Stewart | 2022 | 21 201 | 54 331 | 75 532 | 4 976 048 | 14,91 | 1 334 528 | 4x |
| | 2021 | 20 057 | 48 347 | 68 404 | 3 837 464 | 11,68 | 1 314 248 | 4x |
| | Variation | 1 144 | 5 984 | 7 128 | 1 138 584 | 3,23 | | |
| Siim A. Vanaselja | 2022 | 12 000 | 68 591 | 80 591 | 5 309 335 | 8,43 | 2 520 205 | 4x |
| | 2021 | 12 000 | 54 797 | 66 797 | 3 747 312 | 6,04 | 2 481 907 | 4x |
| | Variation | — | 13 794 | 13 794 | 1 562 023 | 2,39 | | |
| Thierry Vandal | 2022 | 269 | 27 120 | 27 389 | 1 804 387 | 5,41 | 1 334 528 | 4x |
| | 2021 | 269 | 19 890 | 20 159 | 1 130 920 | 3,44 | 1 314 248 | 4x |
| | Variation | — | 7 230 | 7 230 | 673 467 | 1,97 | | |
| Total | 2022 | 112 967 | 321 090 | 434 057 | 28 595 675 | | | |
| | 2021 | 111 823 | 243 610 | 355 433 | 19 939 791 | | | |
| | Variation | 1 144 | 77 480 | 78 624 | 8 655 884 | | | |

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 2021. 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 2021, soit 58,83 \$. 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 2021 (n ^{bre}) | Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits en 2021 (\$) |
|--|---|--|---|--|---|---|
| Stéphan Crétier | 346 | 22 729 | 26 142 | 1 537 967 | 6 723 | 395 535 |
| Michael R. Culbert | 105 | 6 907 | 7 944 | 467 382 | 4 611 | 271 285 |
| William D. Johnson (est entré au conseil le 14 juin 2021) | 40 | 2 633 | 3 029 | 178 199 | 3 029 | 488 955 |
| Susan C. Jones | 133 | 8 760 | 10 076 | 592 777 | 5 848 | 344 068 |
| Randy Limbacher | 159 | 10 455 | 12 025 | 707 444 | 3 712 | 218 401 |
| John Lowe | 356 | 23 402 | 26 917 | 1 583 563 | 4 523 | 266 107 |
| David MacNaughton | 108 | 7 116 | 8 184 | 481 495 | 5 745 | 338 009 |
| Una Power | 202 | 13 310 | 15 308 | 900 624 | 6 460 | 380 047 |
| Mary Pat Salomone | 414 | 27 194 | 31 278 | 1 840 113 | 4 760 | 280 076 |
| Indira Samarasekera | 369 | 24 259 | 27 903 | 1 641 548 | 4 576 | 269 264 |
| D. Michael Stewart | 710 | 46 618 | 53 619 | 3 154 459 | 5 977 | 351 644 |
| Siim A. Vanaselja | 897 | 58 854 | 67 693 | 3 982 426 | 13 694 | 805 654 |
| Thierry Vandal | 354 | 23 270 | 26 764 | 1 574 578 | 7 164 | 421 513 |
| Steven W. Williams (a pris sa retraite le 7 mai 2021) | 149 | 9 803 | 11 275 | 663 329 | 2 530 | 148 893 |

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 2021.
- 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 255 883 \$ au 31 décembre 2021.
- Les actions ou les unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis désignent les dividendes déclarés au 31 décembre 2021 mais qui ne sont pas payables avant le 31 janvier 2022. 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 2022 (65,64 \$).
- M. Williams a pris sa retraite le 7 mai 2021 et a jusqu'au 7 mai 2022 pour faire racheter la totalité de ses UAD.

Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires

Madame, Monsieur,

Le conseil tient son 13^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 notre approche 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 2021 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 groupe de référence, soient suffisamment concurrentiels pour nous permettre de recruter et de garder à notre service les personnes talentueuses dont nous avons besoin et soient conformes aux meilleures pratiques de gouvernance. Pour 2022, nous avons actualisé notre fiche de pointage de l'entreprise pour l'harmoniser avec notre stratégie. La fiche de pointage de 2022 sera articulée autour des trois principales orientations suivantes : les progrès accomplis par rapport aux priorités environnementales, sociales et de gouvernance (« ESG »), y compris la sécurité; l'atteinte de résultats financiers; et l'avancement d'autres priorités stratégiques clés, y compris la croissance et la transition énergétique. Parallèlement à ces changements, nous avons aussi mis à jour certains paramètres des fiches de pointage des unités d'exploitation et avons adopté des fiches de pointage au niveau fonctionnel afin de mieux positionner la rémunération par rapport au rendement. Nous sommes convaincus que les modifications apportées aux fiches de pointage assurent un juste équilibre entre les priorités financières, opérationnelles et sociales à court et à long terme.

Rendement et rémunération en 2021

Comme il l'a fait ces dernières années, le conseil a approuvé la fiche de pointage de l'entreprise de 2021 au début de l'année. La fiche de pointage était axée sur la sécurité, la fiabilité et la durabilité des activités, les résultats financiers, l'optimisation de nos actifs existants, l'excellence dans l'exécution de projets et la croissance de nos actifs. 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 répercussions continues de la COVID-19, les phénomènes météorologiques imprévisibles et la volatilité des marchés de l'énergie.

La sécurité étant l'une de nos valeurs fondamentales, elle demeure notre priorité absolue, et nous avons atteint ou dépassé la plupart des objectifs ambitieux que nous nous étions fixés au début de l'exercice. Toutefois, l'un de nos employés a tragiquement perdu la vie en 2021 à la suite d'un incident au travail. Par conséquent, le pointage pour la sécurité sur la fiche de

OÙ TROUVER QUOI

| | |
|--|-----|
| > Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires | 87 |
| > Analyse portant sur la rémunération des membres de la haute direction | 89 |
| Introduction | 89 |
| Approche | 93 |
| Composantes | 97 |
| Rendement de l'entreprise | 106 |
| Rendement des unités d'exploitation | 106 |
| Paiement de l'attribution d'unités d'actions à l'intention des membres de la haute direction de 2019 | 107 |
| Attribution d'unités d'actions à l'intention des membres de la haute direction pour 2022 | 109 |
| Profils des membres de la haute direction | 109 |
| > Renseignements détaillés sur la rémunération des membres de la haute direction de 2021 | 116 |
| Tableau sommaire de la rémunération | 116 |
| Attributions en vertu d'un régime incitatif | 120 |
| Information sur les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres | 122 |
| Prestations de retraite | 123 |
| Cessation d'emploi et changement de contrôle | 125 |

pointage a été ramené à zéro (ce qui a réduit d'environ 15 % le pointage sur la fiche de pointage de l'entreprise) afin de renforcer le message que ces incidents sont inacceptables. Avec l'appui du conseil, de la direction et de tous les employés, nous continuons de croire que tous les préjudices, toutes les pertes et tous les incidents sont évitables et continuerons de viser un objectif d'exploitation sans incident pour que tous nos employés rentrent chez eux en toute sécurité tous les jours.

Nous avons connu une autre année record sur le plan du résultat comparable par action. Nous avons conclu plusieurs nouveaux contrats à long terme, mis en œuvre de nombreuses mesures de réduction des coûts innovatrices et poursuivi plusieurs projets à faible coût et à haut rendement au cours de l'année. Nous avons réussi à élargir notre horizon de croissance avec l'approbation de projets supplémentaires soutenus sur le plan commercial de 5,3 G\$, y compris des projets qui favorisent la transition énergétique.

La plupart des projets qui ont été mis en service en 2021 ont été réalisés dans le respect du budget et de l'échéancier, voire en avance sur la date prévue, malgré le rehaussement des exigences réglementaires et l'impact continu de la pandémie. Cependant, nous continuons à surmonter des obstacles à l'égard du projet Coastal GasLink et avons pris du retard dans les projets Tula et Villa de Reyes, au Mexique. Le conseil a également tenu compte de l'incidence de l'annulation du projet Keystone XL au début de 2021 dans son examen et a conclu qu'aucun ajustement n'était nécessaire étant donné que le projet n'avait pas été inclus dans notre régime incitatif à court terme depuis 2015.

En plus de la méthode quantitative rigoureuse que le conseil suit pour évaluer le rendement, il exerce également son jugement commercial lorsqu'il évalue le caractère raisonnable des résultats globaux. Le conseil a tenu compte des nombreuses réussites accomplies durant l'année et de certains défis rencontrés et a approuvé au final un coefficient de l'entreprise de 1,1 pour 2021. Dans le cadre de notre programme de rémunération à long terme, le conseil a approuvé un multiplicateur du rendement de 0,98 pour l'attribution d'unités d'actions à l'intention des dirigeants de 2019 dont les droits ont été acquis en 2021. Le multiplicateur tient compte du résultat par action cumulé sur trois exercices par rapport aux cibles fixées en 2019 ainsi que du rendement total pour les actionnaires (le « RTA ») relatif. Le cours de nos actions à la fin de 2021 se reflète 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. Dans l'ensemble, le conseil est arrivé à la conclusion que les niveaux de paiement établis aux termes des régimes 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. La présente circulaire inclut à cette fin des renseignements très détaillés dans l'analyse portant sur la rémunération, qui débute à la page suivante. 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 2021, 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 président, Gazoducs, États-Unis et Mexique
- Donald Marchand, vice-président directeur et conseiller à la direction
- Tracy Robinson, vice-présidente directrice et présidente, Gazoducs canadiens et présidente, Coastal GasLink
- Bevin Wirzba, vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et président, Pipelines de liquides

M. Poirier a été nommé président et chef de la direction le 1^{er} janvier 2021. M. Hunter a occupé le poste de premier vice-président, Marchés financiers jusqu'à sa nomination au poste de vice-président directeur et chef des finances le 1^{er} août 2021, en remplacement de M. Marchand. M. Marchand a été vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et chef des finances jusqu'au 31 mai 2021, vice-président directeur et chef des finances jusqu'au 31 juillet 2021 et conseiller à la direction jusqu'à son départ à la retraite le 1^{er} novembre 2021. M. Wirzba a été nommé vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise le 1^{er} juin 2021 en plus de son poste de vice-président directeur et président, Pipelines de liquides. 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^{me} Robinson a remis son avis de départ de TC Énergie afin de quitter son poste de vice-présidente directrice et présidente, Gazoducs canadiens et présidente, Coastal GasLink avec prise d'effet le 25 février 2022.

À la fin de 2021, notre équipe de haute direction était composée des membres de la haute direction visés, à l'exclusion de M. Marchand, de trois 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.

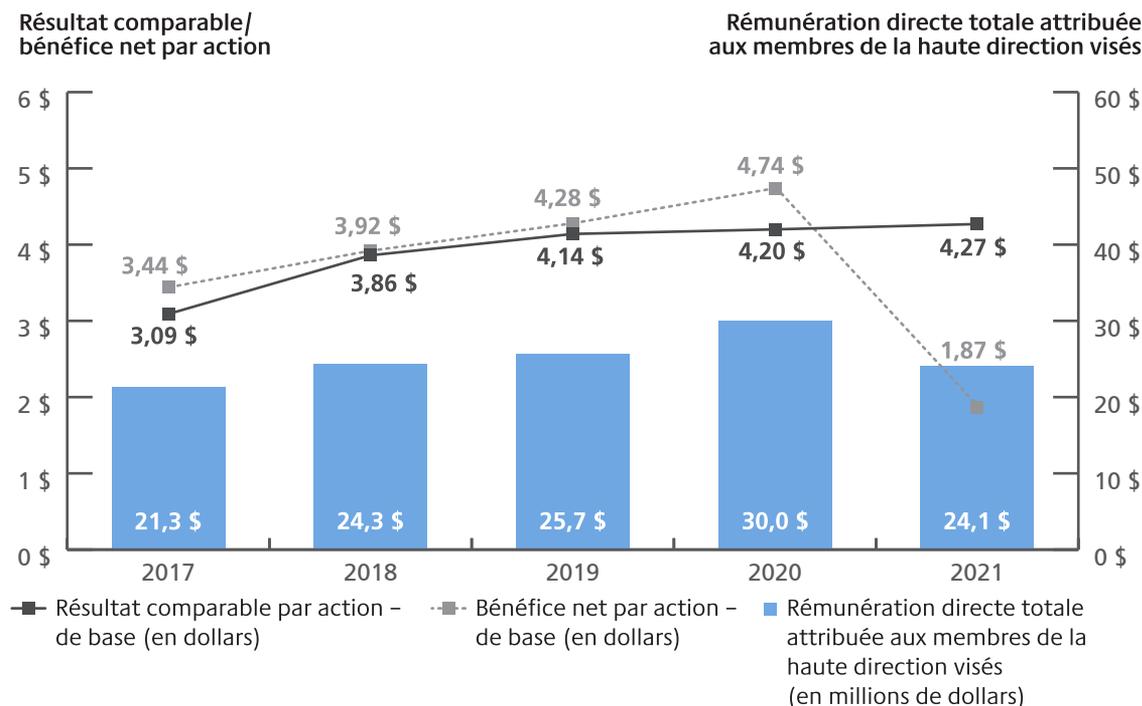
Faits saillants relatifs à la rémunération

Le comité des ressources humaines et le conseil ont pris les décisions suivantes relatives à la rémunération des membres de la haute direction en 2022 :

| 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 2022. |
| Paiements incitatifs annuels de 2021 | <ul style="list-style-type: none">Les paiements reflètent un coefficient de l'entreprise de 1,1 et des coefficients des unités d'exploitation variant entre 0,8 et 1,5. |
| Attribution d'UAID de 2019 | <ul style="list-style-type: none">Un multiplicateur du rendement de 0,98 a été approuvé, ce qui reflète un RTA relatif se situant au 62^e percentile d'un groupe de référence composé de sociétés comparables et au 16^e percentile d'un sous-groupe de sociétés versant des dividendes de l'indice TSX 60, et un résultat comparable par action cumulé supérieur à la cible pour la période de trois exercices close le 31 décembre 2021.Le multiplicateur du rendement, combiné à la variation du cours des actions, qui est passé de 52,26 \$ à 59,13 \$, et au réinvestissement des dividendes, donne lieu à un paiement correspondant à 130 % 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 2019</i> qui commence à la page 107. |
| Attribution d'UAID de 2022 | <ul style="list-style-type: none">Des cibles sur trois exercices pour le résultat comparable par action et le RTA relatif ont été approuvées.La seule modification apportée au groupe de référence du secteur pour le RTA relatif est le retrait d'Inter Pipeline Ltd., car celle-ci a été acquise par Brookfield Infrastructure Partners L.P. en 2021, et le sous-groupe de sociétés versant des dividendes a été mis à jour pour inclure 28 sociétés versant des dividendes élevés de l'indice TSX 60.Voir la rubrique <i>Attribution d'unités d'actions à l'intention des dirigeants de 2022</i> à la page 109. |
| Fiche de pointage de l'entreprise, des unités d'exploitation et des fonctions pour 2022 | <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 fonctions ainsi que les objectifs individuels des membres de la haute direction visés pour 2022. |

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 : | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| En pourcentage du résultat comparable | 0,8 % | 0,7 % | 0,7 % | 0,8 % | 0,6 % |
| En pourcentage du bénéfice net | 0,7 % | 0,7 % | 0,6 % | 0,7 % | 1,3 % |

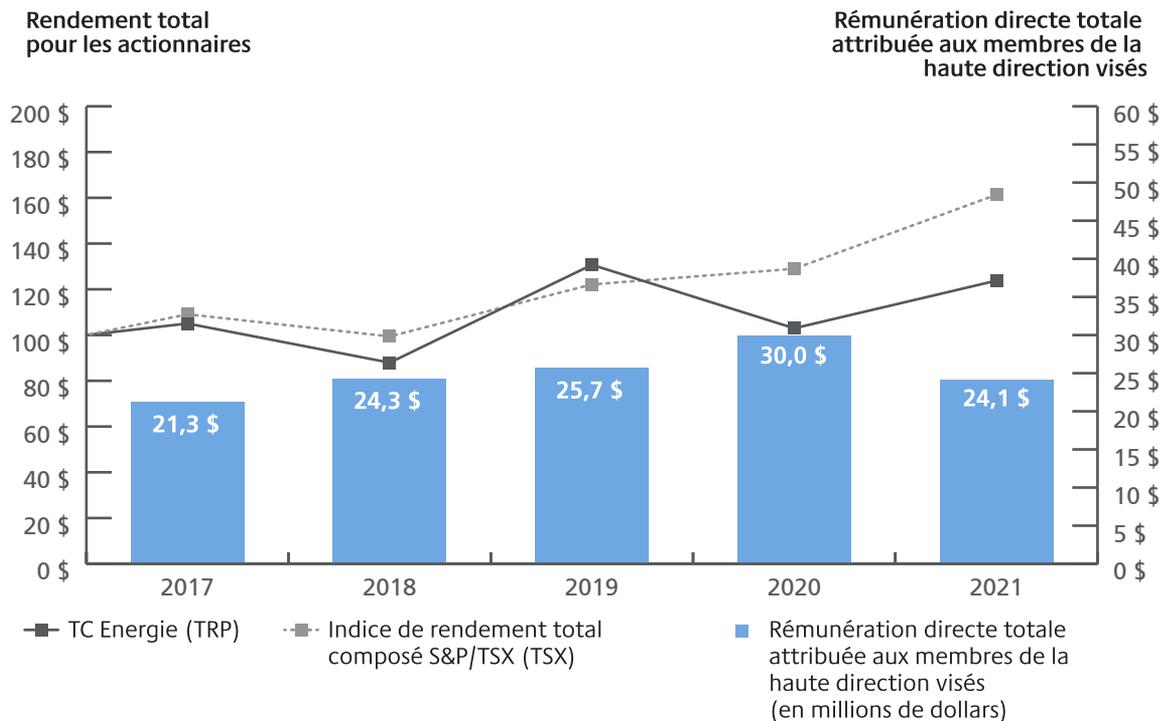
Note

- 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 dans le rapport de gestion à la rubrique Au sujet de la présente publication — Mesures non conformes aux PCGR, rubrique qui est intégrée aux présentes par renvoi. Le rapprochement spécifique du résultat comparable par action se trouve à la page 23 de notre rapport de gestion 2021. Le résultat comparable par action est utilisé aux fins des décisions sur la rémunération. Voir *Rendement de l'entreprise* à la page 106 pour de plus amples renseignements.

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 au 1^{er} janvier 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.

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.



| | Fin de l'exercice | | | | | | Rendement annuel composé |
|-----|----------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------|
| | 1 ^{er} janv. 2017 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | |
| TRP | 100,00 \$ | 105,06 \$ | 87,93 \$ | 130,71 \$ | 102,96 \$ | 123,79 \$ | 4,4 % |
| TSX | 100,00 \$ | 109,10 \$ | 99,40 \$ | 122,14 \$ | 128,98 \$ | 161,34 \$ | 10,0 % |

APPROCHE

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

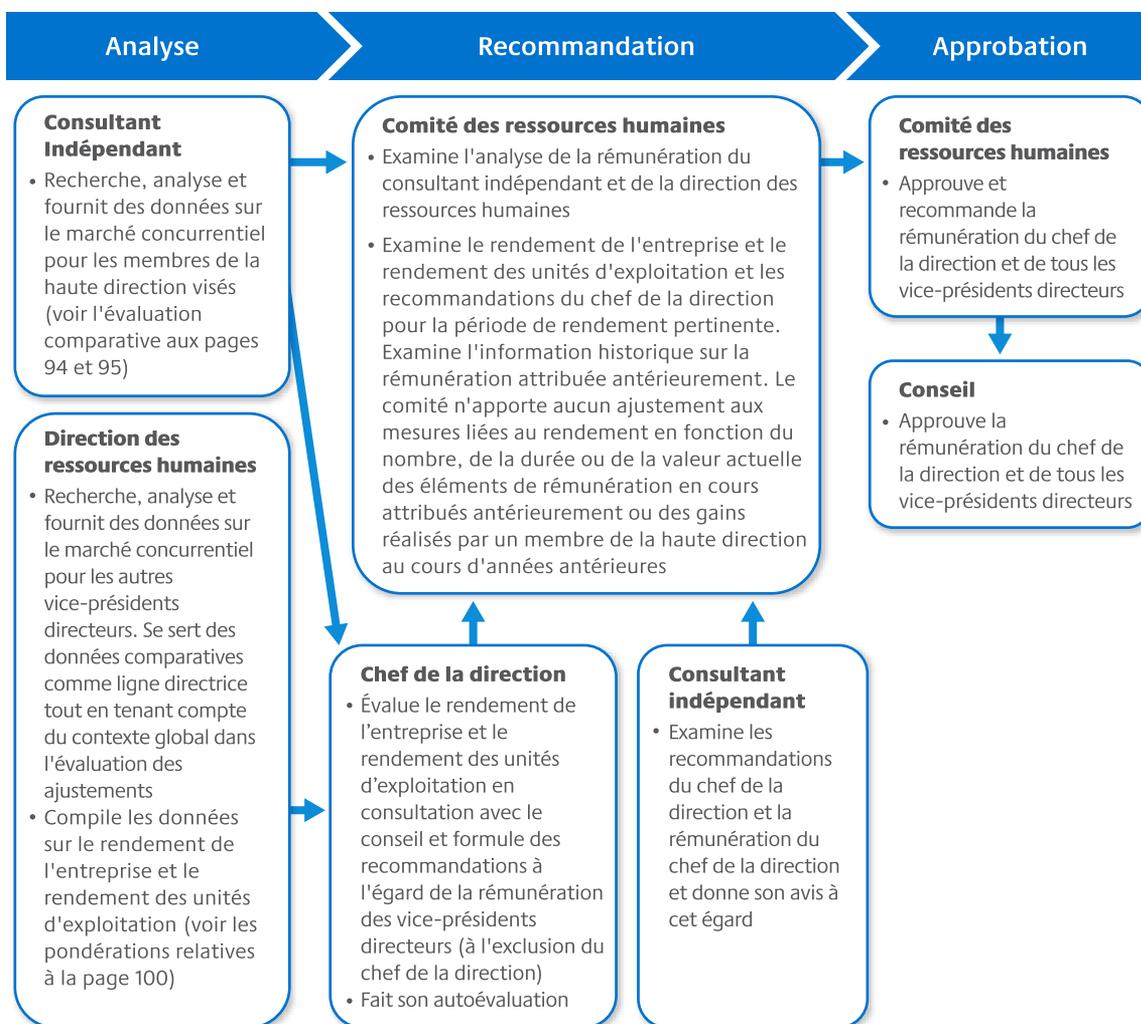
- fournir une rémunération qui « rémunère au rendement » en récompensant les membres de la haute direction pour l'atteinte des objectifs de l'entreprise et l'exécution de notre stratégie globale,
- offrir des niveaux et des types de rémunération qui font concurrence au marché,
- harmoniser les intérêts 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 75 et 76 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, 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 78.

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 2021 pour nos membres de la haute direction visés est composé des sociétés énumérées ci-après. Les seules modifications apportées par rapport au groupe de référence de 2020 sont le retrait de Husky Energy Inc., car celle-ci a été acquise par Cenovus Energy Inc. le 4 janvier 2021, et l'ajout de Pembina Pipeline Corporation, puisqu'il s'agit d'une société de notre secteur très comparable à la nôtre. Aucune modification du groupe de référence pour les membres de la haute direction visés n'est proposée pour 2022.

Groupe de référence pour les membres de la haute direction visés

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

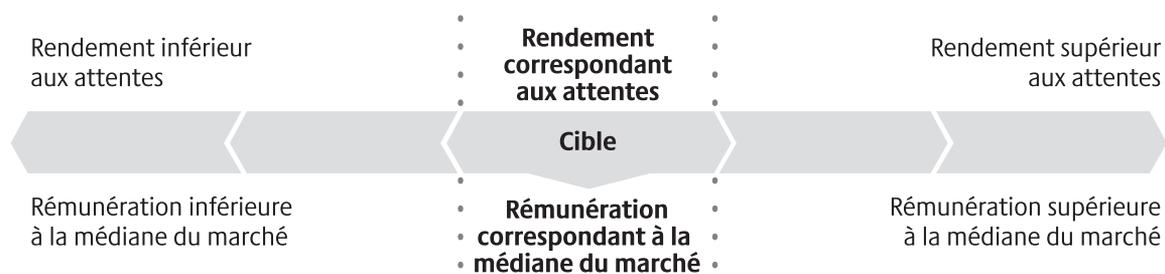
Nous évaluons de façon comparative chaque poste de membre de la haute direction visé par rapport à des postes semblables dans le groupe de référence, et la rémunération directe totale cible est généralement établie dans une fourchette concurrentielle par rapport à la médiane du marché. Le comité reconnaît que même s'il utilise un groupe de référence relativement grand, les résultats peuvent être influencés par des modifications des données sur le marché sous-jacentes. C'est pourquoi le comité exerce son jugement dans l'interprétation des données 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 | TC Énergie | Groupe de référence pour les membres de la haute direction visés | |
|---|------------|--|----------------------------|
| | | Médiane | 75 ^e percentile |
| Au 31 décembre 2020 | | | |
| Actifs | 100,3 G\$ | 87,0 G\$ | 136,6 G\$ |
| Produits | 13,0 G\$ | 19,5 G\$ | 24,3 G\$ |
| Capitalisation boursière au 31 décembre 2021 (cours de clôture mensuel des actions × actions en circulation pour le dernier trimestre) | 57,7 G\$ | 54,6 G\$ | 82,6 G\$ |
| Employés | 7 360 | 12 196 | 18 916 |

Notes

- Les renseignements sur le groupe de référence pour les membres de la haute direction visés reflètent des données de 2020, 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 2020.
- Les valeurs sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,2535 pour 2021 et de 1,3415 pour 2020.

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 97 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 2021, 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 2021, 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, M. Chapman et M^{me} Robinson satisfaisaient aux exigences relatives à la propriété d'actions au 31 décembre 2021. M. Hunter a jusqu'à la fin de 2026 pour satisfaire aux exigences et M. Wirzba a jusqu'à la fin de 2025 pour satisfaire aux exigences. M. Marchand a quitté TC Énergie et n'est plus tenu de satisfaire aux exigences relatives à la propriété d'actions. M^{me} Robinson ne sera plus tenue de satisfaire aux exigences relatives à la propriété d'actions après son départ de TC Énergie le 25 février 2022.

Voir *Profils des membres de la haute direction* à partir de la page 109 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. TC Énergie est maintenant l'une des plus grandes sociétés canadiennes sur le plan de la taille des actifs. Ainsi, dans son évaluation de la rémunération concurrentielle actuelle, le comité tient compte de l'importance accrue de certains postes au sein de la société.

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.

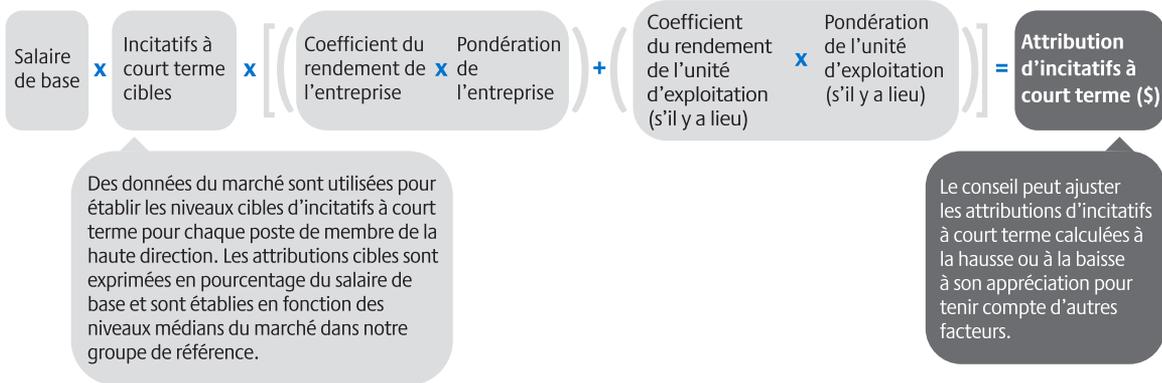
Rémunération variable ou à risque

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'une rémunération supplémentaire, 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 2021 | |
|---|--|--|---|----------------------|
| | | | Entreprise | Unité d'exploitation |
| Président et chef de la direction (François Poirier) | 100 % | 0 - 200 % | 100 % | — |
| Vice-président directeur et chef des finances (Joel Hunter) | 80 % | 0 - 200 % | 100 % | — |
| Vice-président directeur et président, Gazoducs, États-Unis et Mexique (Stanley Chapman III) | 80 % | 0 - 200 % | 60 % | 40 % |
| Vice-président directeur et conseiller à la direction (Donald Marchand) | 80 % | 0 - 200 % | 100 % | — |
| Vice-présidente directrice et présidente, Gazoducs canadiens et présidente, Coastal GasLink (Tracy Robinson) | 80 % | 0 - 200 % | 60 % | 40 % |
| Vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et président, Pipelines de liquides (Bevin Wirzba) | 80 % | 0 - 200 % | 60 % | 40 % |

Bien que les cibles soient examinées annuellement par rapport aux données du marché concurrentiel, elles ne devraient pas changer chaque année à moins que le rôle change ou soit réévalué par rapport aux conditions du marché. Comme dans le cas du salaire de base, les cibles médianes sont un point de référence, mais ne représentent pas nécessairement le niveau concurrentiel approprié compte tenu 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.

M. Hunter a été nommé vice-président directeur et chef des finances le 1^{er} août 2021 et son incitatif à court terme cible a été fixé à 80 % de son salaire de base. Son incitatif à court terme cible pour 2021 a été fixé à 60 %, au prorata entre les cibles applicables à son ancien poste de premier vice-président, Marchés financiers et son nouveau poste. M. Marchand a pris sa retraite le 1^{er} novembre 2021 et son incitatif à court terme pour 2021 a été payé en fonction de son attribution d'incitatifs à court terme moyenne pour les trois années précédant la date de son départ à la retraite calculée au prorata du nombre de mois travaillés au cours de l'année de son départ à la retraite.

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.

Incitatifs à long terme

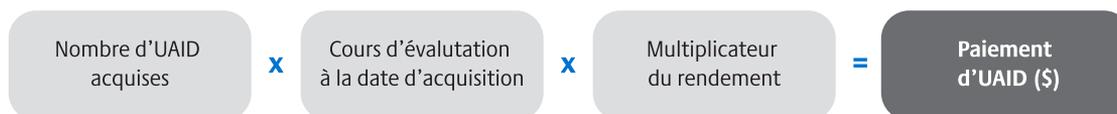
Chaque année, le comité et le conseil attribuent des incitatifs à long terme aux membres de la haute direction visés en tenant compte des niveaux médians du marché et de leur contribution potentielle au succès futur de TC Énergie.

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 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 au cours de la période de rendement de trois ans. Les dividendes et les UAID s'acquèrent en même temps et uniquement dans la mesure où les UAID sous-jacentes sont acquises.
- Le *cours d'évaluation à la date d'acquisition* 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 d'acquisition 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 aux mêmes multiplicateurs de valeur et de rendement; cependant, selon le moment où elle est consentie, une attribution hors cycle 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 122.

Voir le tableau sur la *Rémunération à la cessation d'emploi* qui commence à la page 126 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 est un employé américain et participe 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 :

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

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 :

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

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 2021, 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 3 420 \$ 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 214 000 \$ par année pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2019 ou 228 000 \$ 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 environ 1 090 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 214 000 \$ par année pour ceux qui ont été embauchés avant le 1^{er} janvier 2019 ou à environ 228 000 \$ 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 123 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 participe 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 2022, le plafond de rémunération annuel fixé par l'IRS s'établit à 305 000 \$, tandis que le plafond de cotisation annuel des employés au régime 401(k) s'établit à 20 500 \$, auquel s'ajoute un droit de cotisation supplémentaire de 6 500 \$ 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 participe 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 2021 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 2021 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 2021.

| | Cible pour 2021 | Résultats pour 2021 | Note (0-2,0) | Pondération | Facteur | Faits saillants |
|---|---|--------------------------------|--------------|--------------|------------|--|
| 1. Sécurité et intégrité des actifs | Diverses cibles | Cibles non atteintes | 0,0 | 20 % | 0,0 | Le pointage a été fixé à zéro en raison du décès d'un employé. |
| 2. Résultats financiers | Résultat comparable par action de 4,11 \$ | 4,27 \$ | 1,5 | 20 % | 0,3 | Nous avons enregistré des résultats financiers records. |
| 3. Optimisation des actifs existants | 150 M\$ de plus-value annuelle à long terme | Cible atteinte | 1,0 | 20 % | 0,2 | Nous avons conclu de nouveaux contrats à long terme dans bon nombre de nos unités d'exploitation et avons mis en œuvre des mesures de réduction des coûts durables. |
| 4. Exécution de projets | Cibles liées aux coûts et aux échéanciers | Cibles partiellement atteintes | 0,9 | 20 % | 0,2 | Les échéanciers et les budgets ont été respectés pour la plupart des actifs de 2,3 G\$ qui ont été mis en service au cours de l'exercice. Le projet de gazoduc Coastal GasLink et les projets Tula et Villa de Reyes, au Mexique, ont connu des retards. |
| 5. Croissance des actifs | Nouveaux projets de 3,5 G\$ | Cibles dépassées | 2,0 | 20 % | 0,4 | Nous avons obtenu de nouveaux projets d'infrastructures énergétiques garantis sur le plan commercial de 5,3 G\$, y compris d'importants projets de modernisation et de mise à niveau. |
| Coefficient général de l'entreprise | | | | 100 % | 1,1 | |

Notes

- 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 2021 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 (973 millions en 2021).
- 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 dans le rapport de gestion à la rubrique *Au sujet de la présente publication — Mesures non conformes aux PCGR*, rubrique qui est intégrée aux présentes par renvoi. Le rapprochement spécifique du résultat comparable par action se trouve à la page 23 de notre rapport de gestion 2021.

RENDEMENT DES UNITÉS D'EXPLOITATION

Le rendement de chaque unité d'exploitation en 2021 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, toutes les fiches de pointage comportent les cinq mêmes catégories que la fiche de pointage de l'entreprise et sont évaluées à l'aide de paramètres clés semblables à ceux indiqués sur la page précédente. De plus, chaque unité d'exploitation attribue une pondération de 20 % de son rendement à la sécurité et à l'intégrité des actifs, afin de souligner l'importance de ce paramètre.

PAIEMENT DE L'ATTRIBUTION D'UNITÉS D' ACTIONS À L'INTENTION DES DIRIGEANTS DE 2019

Multiplicateur du rendement

L'attribution d'UAID effectuée en 2019 a été acquise le 31 décembre 2021 et sera payée en mars 2022. 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 : <ul style="list-style-type: none"> 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 0 à 2,0 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 0,98 selon le résultat suivant :

| Mesure | Période | Cibles du niveau de rendement pour l'attribution d'UAID de 2019 | | | Rendement réel | Multipli-cateur | Pondé-ration | Multipli-cateur pondéré |
|--|---------------------------------|---|--|--|----------------|-----------------|--------------|-------------------------|
| | | Seuil | Cible | Maximum | | | | |
| RTA relatif par rapport au groupe de référence pour le régime d'UAID (voir la page 108) | De janvier 2019 à décembre 2021 | au moins le 25 ^e percentile | au moins le 50 ^e percentile | au moins le 75 ^e percentile | P62 | 1,48 | 25 % | 0,37 |
| 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 | P16 | 0,00 | 25 % | 0,00 |
| Résultat comparable par action aux fins de la rémunération | | 11,94 \$ | 12,65 \$ | 13,66 \$ | 12,87 \$ | 1,22 | 50 % | 0,61 |
| Multiplicateur du rendement | | | | | | | | 0,98 |

Notes

- Le *résultat comparable par action* s'est établi à 4,27 \$ en 2021, à 4,20 \$ en 2020 et à 4,14 \$ en 2019, ce qui a donné un résultat comparable par action combiné cumulatif sur trois exercices de 12,61 \$. Comme par les années passées, cette valeur a été ajustée de 0,26 \$ pour tenir compte de l'incidence nette des réformes fiscales américaine et mexicaine pour les trois exercices, si bien que le résultat comparable par action aux fins de la rémunération a été fixé à 12,87 \$.
- 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 déterminé que l'ajustement apporté pour tenir compte des réformes fiscales américaine et mexicaine était approprié étant donné son lien avec les modifications législatives et le fait que ces réformes étaient indépendantes 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 dans le rapport de gestion à la rubrique *Au sujet de la présente publication — Mesures non conformes aux PCGR*, rubrique qui est intégrée aux présentes par renvoi. Le rapprochement spécifique du résultat comparable par action se trouve à la page 23 de notre rapport de gestion 2021.
- Le *RTA relatif* est calculé selon le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours (59,13 \$) des actions de TC Énergie à la TSX au 31 décembre 2021. Notre RTA absolu s'est établi à 32,0 %.
- 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 % (42 %), ce qui a entraîné l'application du modificateur supplémentaire du multiplicateur du résultat comparable par action aux fins de la rémunération.

Notre groupe de référence pour le RTA relatif utilisé pour établir les attributions d'UAID de 2019 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 est un sous-groupe de sociétés versant des dividendes de l'indice TSX 60, qui comprend 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.

Attribution d'UAID de 2019 - groupe de référence pour le RTA relatif

| | |
|-----------------------------------|-------------------------|
| AltaGas Ltd. | Fortis Inc. |
| Canadian Utilities Ltd. | Kinder Morgan Inc. |
| CenterPoint Energy Inc. | ONEOK, Inc. |
| Dominion Energy Inc. | Pembina Pipeline Corp. |
| Emera Inc. | Sempra Energy |
| Enbridge Inc. | Williams Companies Inc. |
| Enterprise Products Partners L.P. | |

Attribution d'UAID de 2019 - sous-groupe de sociétés versant des dividendes de l'indice TSX 60 pour le RTA relatif

| | | |
|---|--------------------------------------|------------------------------|
| ARC Resources Ltd. | Magna International Inc. | Shaw Communications Inc. |
| Banque de Montréal | Société Financière Manuvie | Financière Sun Life inc. |
| BCE Inc. | Banque Nationale du Canada | Suncor Énergie Inc. |
| Banque Canadienne Impériale de Commerce | Nutrien Ltd. | TELUS Corporation |
| Canadian Natural Resources Ltd. | Pembina Pipeline Corp. | La Banque de Nouvelle-Écosse |
| Crescent Point Energy Corp. | Power Corporation du Canada | La Banque Toronto-Dominion |
| Emera Inc. | Restaurant Brands International Inc. | Thomson Reuters Corp. |
| Enbridge Inc. | Rogers Communications Inc. | |
| Fortis Inc. | Banque Royale du Canada | |

Attributions aux membres de la haute direction visés

Le tableau ci-dessous résume les détails de l'attribution initiale d'UAID de 2019 ainsi que le montant payable à chaque membre de la haute direction visé à l'acquisition à la fin de 2021.

| | Attribution d'UAID de 2019 | | Paiement d'UAID de 2019 | | Valeur du paiement d'UAID (\$) | Pourcentage de l'attribution initiale |
|---------------------|----------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|
| | Nombre d'UAID attribuées | Valeur de l'attribution d'UAID (\$) | Nombre d'UAID acquises (comprend les équivalents de dividendes au 31 décembre 2021) | Multiplicateur du rendement | | |
| François Poirier | 19 575,201 | 1 023 000 | 22 881,713 | | 1 325 936 | 130 % |
| Joel Hunter | 5 995,656 | 313 333 | 7 008,402 | | 406 119 | 130 % |
| Stanley Chapman III | 20 464,983 | 1 419 120 | 23 921,789 | 0,98 | 1 737 609 | 130 % |
| Donald Marchand | 28 286,452 | 1 478 250 | 33 064,409 | | 1 915 997 | 130 % |
| Tracy Robinson | 18 685,419 | 976 500 | 21 841,635 | | 1 265 666 | 130 % |
| Bevin Wirzba | 30 089,935 | 1 572 500 | 34 352,974 | | 1 990 666 | 127 % |

Notes

- La *nombre d'UAID attribuées* correspond à la valeur de l'attribution d'UAID divisée par le cours d'évaluation de 52,26 \$ (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 2019)).
- La *nombre d'UAID acquises* comprend un nombre équivalent d'unités pour le dividende final qui est déclaré au 31 décembre 2021 mais qui n'a pas été versé à la date d'acquisition. La valeur du dividende final est attribuée en espèces et a été 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 59,13 \$ (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 2021)).

- La valeur de l'attribution d'UAID de M. Chapman est exprimée en dollars canadiens en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3269 pour 2019. La valeur du paiement d'UAID de M. Chapman est établie en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,2535 pour 2021.
- M. Wirzba est entré au service de TC Énergie le 1^{er} juillet 2019 après l'attribution d'options d'achat d'actions de 2019 et a reçu une attribution d'UAID hors cycle pour 2019 de 787 500 \$. Il a également reçu une attribution d'UAID hors cycle de 785 000 \$ supplémentaire en remplacement de la rémunération de son ancien employeur à laquelle il a dû renoncer. M. Wirzba n'a pas reçu de dividendes pour les deux premiers trimestres de 2019, 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 2022

Le comité et le conseil ont approuvé une attribution d'UAID pour 2022 comme suit :

| Mesure de rendement | Pondération | Période de mesure |
|--|-------------|---|
| RTA relatif par rapport à un sous-groupe de sociétés versant des dividendes de l'indice TSX 60 | 25 % | Du 1 ^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024 |
| RTA relatif par rapport au groupe de référence pour le régime d'UAID | 25 % | |
| Résultat comparable par action | 50 % | |

Nous nous servons de deux groupes de référence pour évaluer le RTA relatif. Le premier est un sous-groupe de sociétés versant des dividendes de l'indice TSX 60. Ce groupe comprend des sociétés ouvertes comparables qui représentent des concurrents versant des dividendes pour les investissements d'actionnaires.

| Attribution d'UAID de 2022 - sous-groupe de sociétés versant des dividendes de l'indice TSX 60 pour le RTA relatif | | |
|--|--------------------------------------|------------------------------|
| Mines Agnico Eagle Limitée | Enbridge Inc. | Rogers Communications Inc. |
| Algonquin Power & Utilities Corp. | Fortis Inc. | Banque Royale du Canada |
| Banque de Montréal | Compagnie Pétrolière Impériale Ltée | Shaw Communications Inc. |
| BCE Inc. | Kinross Gold Corporation | Financière Sun Life inc. |
| Brookfield Infrastructure Partners L.P. | Société Financière Manuvie | Suncor Énergie Inc. |
| Fonds de placement immobilier d'immeubles résidentiels canadien | Banque Nationale du Canada | TELUS Corporation |
| Banque Canadienne Impériale de Commerce | Nutrien Ltd. | La Banque de Nouvelle-Écosse |
| Canadian Natural Resources Ltd. | Pembina Pipeline Corporation | La Banque Toronto-Dominion |
| La Société Canadian Tire Limitée | Power Corporation du Canada | |
| Emer Inc. | Restaurant Brands International Inc. | |

Le second est le groupe de référence pour le régime d'UAID, qui est composé des concurrents suivants :

| Attribution d'UAID de 2022 - groupe de référence pour le RTA relatif | | |
|--|-----------------------------------|------------------------------|
| AltaGas Ltd. | Enbridge Inc. | Pembina Pipeline Corporation |
| Canadian Utilities Ltd. | Entreprise Products Partners L.P. | Sempra Energy |
| CenterPoint Energy Inc. | Fortis Inc. | Williams Companies Inc. |
| Dominion Energy Inc. | Kinder Morgan Inc. | |
| Emer Inc. | ONEOK, Inc. | |

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 2021, les détails de leur rémunération pour 2021 et les deux exercices précédents et leur propriété d'actions au 31 décembre 2021.



François Poirier

PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

M. Poirier était 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 2021

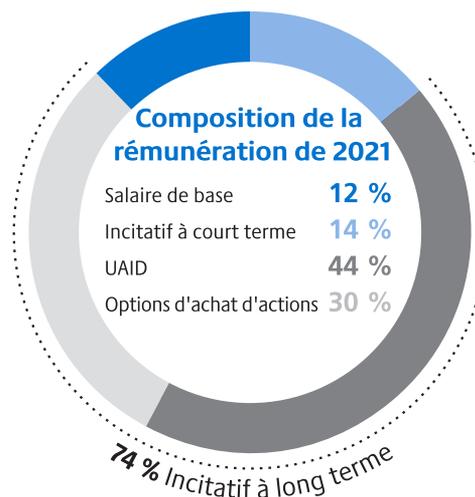
- Établissement d'une vision claire pour la société et transition réussie vers le poste de président et chef de la direction
- Résultat comparable par action record grâce à la mise en valeur des principes fondamentaux solides du secteur de l'énergie, au positionnement concurrentiel des actifs et à un cadre de répartition du capital rigoureux
- Avancement fructueux d'un programme d'investissement garanti à l'avant-garde de l'industrie de 24 G\$
- Renforcement des capacités organisationnelles en matière de création, d'innovation, de relations avec les parties intéressées et de transition énergétique
- Attention accrue portée aux questions ESG et mobilisation en vue d'être un leader en la matière pour répondre aux besoins en énergie tout en trouvant des solutions sûres, fiables, rentables et responsables pour notre avenir énergétique

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 59,13 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2021.

- 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 2021 a été fondée sur la cible de M. Poirier, soit 100 % du salaire de base.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2021 de M. Poirier exprimées en pourcentage du salaire de base de 2021 ont été de 110 % et de 600 %, respectivement.

| Rémunération (au 31 décembre) | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| Fixe | | | |
| Salaire de base | 1 000 000 \$ | 800 000 \$ | 550 008 \$ |
| Variable | | | |
| Incitatif à court terme | 1 100 000 | 960 000 | 511 507 |
| Incitatif à long terme | | | |
| UAID | 3 600 000 | 1 920 000 | 1 023 000 |
| Options d'achat d'actions | 2 400 000 | 1 280 000 | 682 000 |
| Rémunération directe totale | 8 100 000 \$ | 4 960 000 \$ | 2 766 515 \$ |
| Variation par rapport au dernier exercice | 63 % | 79 % | — |



Propriété d'actions

| Niveau de propriété minimale | Valeur minimale | Propriété aux termes des lignes directrices | |
|------------------------------|-----------------|---|---|
| | | Actions de TC Énergie | Propriété totale en multiple du salaire de base |
| 5x | 5 000 000 \$ | 5 172 929 \$ | 5,2x |

M. Poirier satisfaisait aux exigences relatives à la propriété d'actions au 31 décembre 2021.



Joel Hunter

VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR ET CHEF DES FINANCES
(Premier vice-président, Marchés financiers jusqu'au 31 juillet 2021)

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 2021

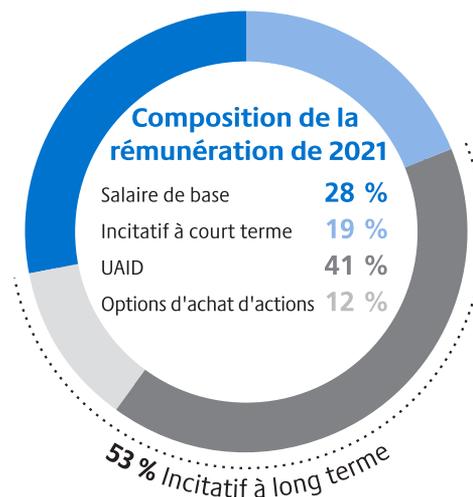
- Transition réussie au poste de chef des finances
- Renforcement du programme d'investissement grâce à l'approbation de projets de haute qualité de 5,3 G\$ censés générer un taux de rendement interne moyen pondéré après impôt sans facteur d'endettement d'environ 8,3 %
- Maintien d'un niveau élevé de liquidité, y compris des facilités de crédit confirmées de 10 G\$
- Conservation de l'accès aux capitaux à des conditions avantageuses
- Communication d'un changement d'orientation des perspectives de croissance des dividendes visant à procurer la souplesse nécessaire au financement de programmes d'investissement importants au moyen des flux de trésorerie générés en interne et de la capacité d'emprunt

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 59,13 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2021.

- L'attribution d'incitatifs à court terme de M. Hunter a été entièrement fondée sur le rendement de l'entreprise.
- L'attribution d'incitatifs à court terme pour le rendement de 2021 de M. Hunter a été fondée sur 60 % de son salaire de base après avoir été établie au prorata entre la cible de 80 % applicable à son poste actuel et la cible applicable à son poste antérieur.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2021 de M. Hunter exprimées en pourcentage du salaire de base de 2021 ont été de 66 % et de 190 %, 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) | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| Fixe | | | |
| Salaire de base | 525 000 \$ | 400 000 \$ | 345 000 \$ |
| Variable | | | |
| Incitatif à court terme | 346 500 | 216 000 | 201 850 |
| Incitatif à long terme | | | |
| UAID | 770 000 | 400 000 | 313 333 |
| Options d'achat d'actions | 225 000 | 200 000 | 156 667 |
| Rémunération directe totale | 1 866 500 \$ | 1 216 000 \$ | 1 016 850 \$ |
| Variation par rapport au dernier exercice | 53 % | 20 % | — |



Propriété d'actions

| Niveau de propriété minimale | Propriété aux termes des lignes directrices | | |
|------------------------------|---|-----------------------|---|
| | Valeur minimale | Actions de TC Énergie | Propriété totale en multiple du salaire de base |
| 3x | 1 575 000 \$ | 919 117 \$ | 1,8x |

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 PRÉSIDENT, GAZODUCS, ÉTATS-UNIS ET MEXIQUE

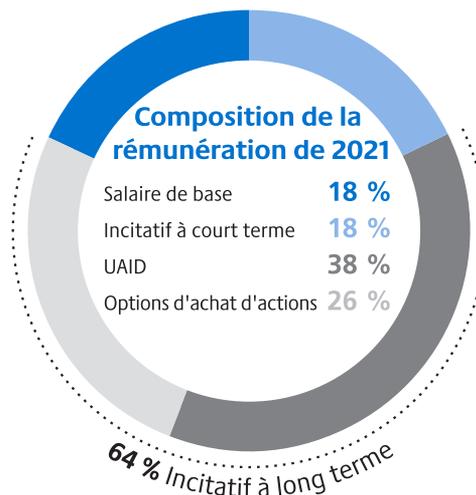
M. Chapman est responsable de la rentabilité et de la croissance de nos activités de gazoducs aux États-Unis et au Mexique.

Principaux résultats en 2021

- BAIIA record pour la cinquième année consécutive et satisfaction de la demande des réseaux avec fiabilité à des niveaux records en 2021 pour l'entreprise de gazoducs aux États-Unis
- Mise en service de projets d'investissement de croissance, de modernisation et de maintien de 2,4 G\$ US
- Négociation d'un règlement tarifaire non contesté et d'une prolongation du programme de modernisation du réseau de Columbia Gas et règlement fructueux de l'instance tarifaire visant GTN
- Obtention de nouveaux projets approuvés de gazoducs aux États-Unis de 2,9 G\$ US

- 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 2021 a été fondée sur la cible de M. Chapman, soit 80 % du salaire de base.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2021 de M. Chapman exprimées en pourcentage du salaire de base de 2021 ont été de 98 % et de 350 %, respectivement.
- Le salaire de base de M. Chapman en dollars américains n'a pas changé de 2020 à 2021 (voir la note concernant le taux de change au bas de la page).

| Rémunération (au 31 décembre) | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| Fixe | | | |
| Salaire de base | 783 438 \$ | 838 438 \$ | 762 973 \$ |
| Variable | | | |
| Incitatif à court terme | 764 635 | 831 730 | 743 899 |
| Incitatif à long terme | | | |
| UAID | 1 645 219 | 1 634 953 | 1 419 120 |
| Options d'achat d'actions | 1 096 813 | 1 089 969 | 946 080 |
| Rémunération directe totale | 4 290 105 \$ | 4 395 090 \$ | 3 872 072 \$ |
| Variation par rapport au dernier exercice | -2 % | 14 % | — |



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 59,13 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2021.

Propriété d'actions

| Niveau de propriété minimale | Valeur minimale | Propriété aux termes des lignes directrices | |
|------------------------------|-----------------|---|---|
| | | Actions de TC Énergie | Propriété totale en multiple du salaire de base |
| 3x | 2 350 314 \$ | 2 354 616 \$ | 3,0x |

M. Chapman satisfaisait aux exigences relatives à la propriété d'actions au 31 décembre 2021. Les valeurs sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,2535 pour 2021, de 1,3415 pour 2020 et de 1,3269 pour 2019.



Donald Marchand

VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR ET CONSEILLER À LA DIRECTION

(Vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise jusqu'au 31 mai 2021 et chef des finances jusqu'au 31 juillet 2021)

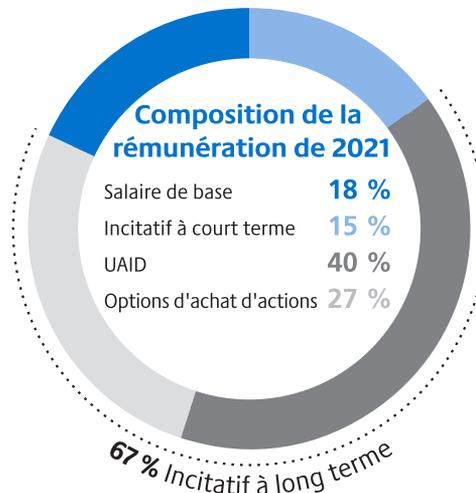
M. Marchand a été vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise jusqu'au 31 mai 2021 et vice-président directeur et chef des finances jusqu'au 31 juillet 2021. Il a quitté son poste de vice-président directeur et conseiller à la direction pour prendre sa retraite en date du 1^{er} novembre 2021.

Principaux résultats en 2021

- Transfert réussi des responsabilités du chef des finances à son successeur avant son départ à la retraite
- Respect des préférences en matière de risque prudentes et bien établies pendant que la société traversait une année de changement
- Maintien de la vigueur et de la souplesse financières pendant toutes les phases du cycle économique
- Renforcement de la structure organisationnelle simple grâce à la réalisation de l'acquisition de TC Pipelines, LP

- L'attribution d'incitatifs à court terme pour le rendement de 2021 a été fondée sur l'attribution d'incitatifs à court terme moyenne de M. Marchand pour les trois années précédant la date de son départ à la retraite calculée au prorata du nombre de mois travaillés au cours de l'année de son départ à la retraite.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2021 de M. Marchand exprimées en pourcentage du salaire de base de 2021 ont été de 79 % et de 365 %, respectivement.

| Rémunération (au 31 décembre) | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| Fixe | | | |
| Salaire de base | 700 000 \$ | 700 000 \$ | 675 000 \$ |
| Variable | | | |
| Incitatif à court terme | 550 673 | 672 000 | 658 125 |
| Incitatif à long terme | | | |
| UAID | 1 533 000 | 1 533 000 | 1 478 250 |
| Options d'achat d'actions | 1 022 000 | 1 022 000 | 985 500 |
| Rémunération directe totale | 3 805 673 \$ | 3 927 000 \$ | 3 796 875 \$ |
| Variation par rapport au dernier exercice | -3 % | 3 % | — |



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.

Propriété d'actions

M. Marchand a quitté TC Énergie le 1^{er} novembre 2021 et n'est plus tenu de satisfaire aux exigences relatives à la propriété d'actions.



Tracy Robinson

VICE-PRÉSIDENTE DIRECTRICE ET PRÉSIDENTE, GAZODUCS CANADIENS ET PRÉSIDENTE, COASTAL GASLINK

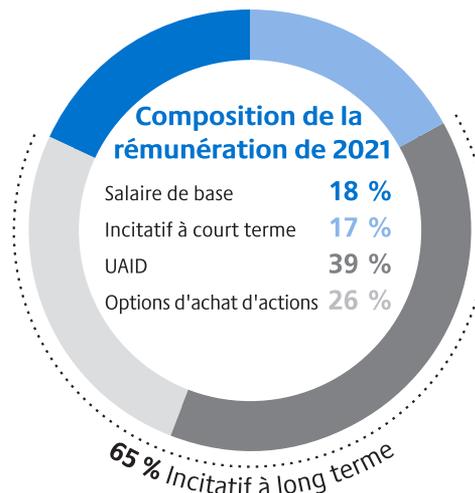
M^{me} Robinson était responsable de la rentabilité et de la croissance de nos activités de gazoducs au Canada, ainsi que de tous les aspects du projet Coastal GasLink, y compris l'exécution du projet, les relations avec les parties intéressées et la gestion commerciale. M^{me} Robinson a remis son avis de départ de TC Énergie avec prise d'effet le 25 février 2022.

Principaux résultats en 2021

- Mise en service de projets d'investissement de 1,2 G\$
- Signature de 11 accords régissant les relations avec d'importants groupes autochtones
- Mise en œuvre de technologies de réduction des émissions novatrices et réduction de 20 % des émissions de méthane
- Solides résultats financiers grâce aux efforts consacrés à la gestion des actifs et à l'excellence opérationnelle
- Progression considérable de la construction de Coastal GasLink qui est achevée à plus de 50 % et appui sans précédent de la part des communautés autochtones

- L'attribution d'incitatifs à court terme de 2021 tenait compte à la fois du rendement de l'entreprise (60 %) et du rendement de l'unité d'exploitation (40 %).
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2021 de M^{me} Robinson exprimées en pourcentage du salaire de base de 2021 ont été de 94 % et de 350 %, respectivement.

| Rémunération (au 31 décembre) | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| Fixe | | | |
| Salaire de base | 625 000 \$ | 625 000 \$ | 525 000 \$ |
| Variable | | | |
| Incitatif à court terme | 590 000 | 580 000 | 511 875 |
| Incitatif à long terme | | | |
| UAID | 1 312 500 | 1 218 750 | 976 500 |
| Options d'achat d'actions | 875 000 | 812 500 | 651 000 |
| Rémunération directe totale | 3 402 500 \$ | 3 236 250 \$ | 2 664 375 \$ |
| Variation par rapport au dernier exercice | 5 % | 21 % | — |



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 59,13 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2021.

Propriété d'actions

| Niveau de propriété minimale | Valeur minimale | Propriété aux termes des lignes directrices | |
|------------------------------|-----------------|---|---|
| | | Actions de TC Énergie | Propriété totale en multiple du salaire de base |
| 3x | 1 875 000 \$ | 1 928 229 \$ | 3,1x |

M^{me} Robinson satisfaisait aux exigences relatives à la propriété d'actions au 31 décembre 2021.



Bevin Wirzba

VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR, STRATÉGIE ET EXPANSION DE L'ENTREPRISE ET PRÉSIDENT, PIPELINES DE LIQUIDES

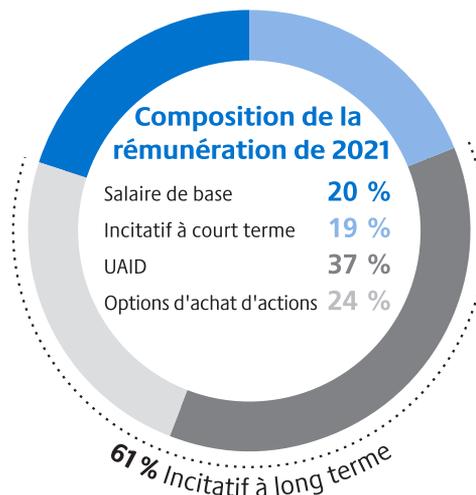
M. Wirzba est responsable de la rentabilité et de la croissance de l'entreprise de transport de liquides de TC Énergie. Outre ces responsabilités, il a été nommé vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise le 1^{er} juin 2021. Le 26 janvier 2022, M. Wirzba a été nommé vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et chef de groupe, Gazoducs et pipelines de liquides canadiens.

Principaux résultats en 2021

- Rendements vigoureux et prévisibles des actifs existants
- Monétisation profitable de l'investissement restant dans le pipeline Northern Courier
- Collaboration pour l'approvisionnement en énergie renouvelable des actifs américains; objectif de réduction de 99 % des émissions de GES de portée 2 d'ici 2025
- Commencement de la construction du réseau Port Neches Link en coentreprise avec Motiva et approbation de l'agrandissement du terminal pétrolier de Houston
- Amélioration de notre programme d'intégrité des pipelines et utilisation d'une technologie de pointe pour l'inspection de la totalité du réseau Keystone

- L'attribution d'incitatifs à court terme 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 2021 a été fondée sur la cible de M. Wirzba, soit 80 % du salaire de base.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2021 de M. Wirzba exprimées en pourcentage du salaire de base de 2021 ont été de 94 % et de 300 %, respectivement.
- M. Wirzba a été embauché en 2019 après l'attribution d'options d'achat d'actions pour cette année-là et a reçu des attributions d'UAID hors cycle au moment de son embauche en remplacement de la rémunération de son ancien employeur à laquelle il a dû renoncer.

| Rémunération (au 31 décembre) | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| Fixe | | | |
| Salaire de base | 525 000 \$ | 475 000 \$ | 450 000 \$ |
| Variable | | | |
| Incitatif à court terme | 495 600 | 374 680 | 324 000 |
| Incitatif à long terme | | | |
| UAID | 945 000 | 791 667 | 1 572 500 |
| Options d'achat d'actions | 630 000 | 395 833 | — |
| Rémunération directe totale | 2 595 600 \$ | 2 037 180 \$ | 2 346 500 \$ |
| Variation par rapport au dernier exercice | 27 % | -13 % | — |



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 59,13 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2021.

Propriété d'actions

| Niveau de propriété minimale | Valeur minimale | Propriété aux termes des lignes directrices | |
|------------------------------|-----------------|---|---|
| | | Actions de TC Énergie | Propriété totale en multiple du salaire de base |
| 3x | 1 575 000 \$ | 608 270 \$ | 1,2x |

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 2021

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 2021, 2020 et 2019.

| 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 | 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 |
| | 2019 | 545 840 | 1 023 000 | 682 000 | 511 507 | — | 266 000 | 46 229 | 3 074 576 |
| Joel Hunter Vice-président directeur et chef des finances | 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 |
| | 2019 | 342 500 | 313 333 | 156 667 | 201 850 | — | 167 000 | 3 425 | 1 184 775 |
| Stanley Chapman III Vice-président directeur et président, Gazoducs, États-Unis et Mexique | 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 |
| | 2019 | 751 744 | 1 419 120 | 946 080 | 743 899 | — | 44 584 | — | 3 905 427 |
| Donald Marchand Vice-président directeur et conseiller à la direction | 2021 | 586 026 | 1 533 000 | 1 022 000 | 550 673 | — | 250 000 | 122 792 | 4 064 491 |
| | 2020 | 695 833 | 1 533 000 | 1 022 000 | 672 000 | — | 398 000 | 48 498 | 4 369 331 |
| | 2019 | 666 668 | 1 478 250 | 985 500 | 658 125 | — | 649 000 | 23 494 | 4 461 037 |
| Tracy Robinson Vice-présidente directrice et présidente, Gazoducs canadiens et présidente, Coastal GasLink | 2021 | 625 000 | 1 312 500 | 875 000 | 590 000 | — | 299 000 | 6 250 | 3 707 750 |
| | 2020 | 608 333 | 1 218 750 | 812 500 | 580 000 | — | 497 000 | 6 083 | 3 722 666 |
| | 2019 | 512 500 | 976 500 | 651 000 | 511 875 | — | 310 000 | 5 125 | 2 967 000 |
| Bevin Wirzba Vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et président, Pipelines de liquides | 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 |
| | 2019 | 225 000 | 1 572 500 | — | 324 000 | — | 79 000 | 2 250 | 2 202 750 |

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 : 54,75 \$ en 2021, 68,58 \$ en 2020 et 52,26 \$ en 2019.
- 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 : 56,86 \$ en 2021, 75,06 \$ en 2020 et 56,90 \$ en 2019. 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 2021, 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 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 123 pour de plus amples renseignements.

- Les valeurs versées à M. Chapman sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,2535 pour 2021, de 1,3415 pour 2020 et de 1,3269 pour 2019.
- 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 à son nouveau poste.
- M. Poirier a été nommé chef de l'exploitation le 1^{er} janvier 2020. Les montants indiqués pour 2020 comprennent la rémunération gagnée à ce poste.
- M. Poirier a été nommé vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et président, Énergie, stockage et activités mexicaines le 1^{er} février 2019. Les montants indiqués pour 2019 comprennent la rémunération gagnée pour la période du 1^{er} février au 31 décembre à ce poste et pour la période du 1^{er} au 31 janvier à son poste précédent de vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise.
- 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. Marchand a été vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise jusqu'au 31 mai 2021 et vice-président directeur et chef des finances jusqu'au 31 juillet 2021, et il a quitté son poste de vice-président directeur et conseiller à la direction en date du 1^{er} novembre 2021. Les montants indiqués pour 2021 comprennent la rémunération gagnée à tous les postes qu'il a occupés en 2021. Aucune autre allocation de retraite n'a été payée à M. Marchand au moment de son départ à la retraite. Pour de plus amples renseignements, voir la rubrique *Départ de vice-présidents directeurs* à la page 128.
- 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.
- M. Wirzba a été embauché à titre de premier vice-président, Pipelines de liquides le 1^{er} juillet 2019 et a reçu une attribution d'UAID hors cycle de 787 500 \$ et une autre attribution d'UAID hors cycle de 785 000 \$ en remplacement de la rémunération de son ancien employeur à laquelle il a dû renoncer.
- 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) :

| | 2021 | 2020 | 2019 |
|------------|------|-----------|-----------|
| M. Poirier | — | 14 594 \$ | 43 500 \$ |

- 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 :

| | 2021 | 2020 | 2019 |
|--------------------------|----------|----------|----------|
| M. Poirier | 5 000 \$ | 4 000 \$ | 2 729 \$ |
| M. Hunter | 4 729 \$ | 3 908 \$ | 3 425 \$ |
| M. Marchand | 6 125 \$ | 6 958 \$ | 6 667 \$ |
| M ^{me} Robinson | 6 250 \$ | 6 083 \$ | 5 125 \$ |
| M. Wirzba | 5 167 \$ | 4 708 \$ | 2 250 \$ |

- des paiements en espèces si le membre de la haute direction visé a choisi de recevoir un paiement au lieu d'un droit à un congé pour l'exercice précédent :

| | 2021 | 2020 | 2019 |
|-------------|-----------|-----------|-----------|
| M. Marchand | 89 183 \$ | 41 540 \$ | 16 827 \$ |

- des remboursements en raison de cotisations excédentaires au compte d'enrichissement du régime de retraite :

| | 2021 | 2020 | 2019 |
|-------------|-----------|------|------|
| M. Marchand | 27 484 \$ | — | — |

- 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 :

| | 2021 | 2020 | 2019 |
|-----------|------------|------------|------|
| M. Wirzba | 365 000 \$ | 255 000 \$ | — |

- des majorations ou d'autres remboursements pour le paiement d'impôt :

| | 2021 | 2020 | 2019 |
|-----------|-------|-------|------|
| M. Wirzba | 23 \$ | 60 \$ | — |

- des attributions reçues dans le cadre d'un programme de reconnaissance des employés :

| | 2021 | 2020 | 2019 |
|-----------|-------|-------|------|
| M. Wirzba | 25 \$ | 65 \$ | — |

- 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 et en 2019 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 0,46 \$ en 2021, supérieures de 1,05 \$ en 2020 et inférieures de 0,11 \$ en 2019.

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 2021, en 2020 et en 2019 :

| Date d'attribution | Prix d'exercice (\$) | Valeur de la rémunération par option d'achat d'actions (\$) |
|--------------------|----------------------|---|
| Le 23 février 2021 | 56,86 | 7,85 |
| Le 19 février 2020 | 75,06 | 8,78 |
| Le 20 février 2019 | 56,90 | 6,26 |

Total des exercices d'options d'achat d'actions en 2021 (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 2021,
- 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 | — | — |
| Stanley Chapman III | — | — |
| Donald Marchand | — | — |
| Tracy Robinson | 5 000 | 72 100 |
| Bevin Wirzba | — | — |

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 2021. 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 2021, soit 58,83 \$.

| 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 | — | 100 703 | 2 962 179 | — |
| | 118 243 | 56,89 | 21-févr.-2025 | 229 391 | | | |
| | 108 946 | 56,90 | 20-févr.-2026 | 210 266 | | | |
| | 145 786 | 75,06 | 19-févr.-2027 | — | | | |
| | 305 732 | 56,86 | 23-févr.-2028 | 602 292 | | | |
| Joel Hunter | 20 282 | 48,44 | 22-mars-2023 | 210 730 | 21 192 | 623 363 | — |
| | 17 198 | 62,14 | 22-févr.-2024 | — | | | |
| | 21 471 | 56,89 | 21-févr.-2025 | 41 654 | | | |
| | 25 027 | 56,90 | 20-févr.-2026 | 48 302 | | | |
| | 22 779 | 75,06 | 19-févr.-2027 | — | | | |
| | 28 662 | 56,86 | 23-févr.-2028 | 56 464 | | | |
| Stanley Chapman III | 9 824 | 62,14 | 22-févr.-2024 | — | 45 156 | 1 664 979 | — |
| | 33 333 | 63,83 | 10-mai-2024 | — | | | |
| | 49 749 | 56,89 | 21-févr.-2025 | 96 513 | | | |
| | 100 519 | 56,90 | 20-févr.-2026 | 194 002 | | | |
| | 122 689 | 75,06 | 19-févr.-2027 | — | | | |
| | 140 591 | 56,86 | 23-févr.-2028 | 276 964 | | | |
| Donald Marchand | 158 200 | 62,14 | 22-févr.-2024 | — | 54 525 | 1 603 853 | — |
| | 171 265 | 56,89 | 01-nov.-2024 | 332 254 | | | |
| | 157 428 | 56,90 | 01-nov.-2024 | 303 836 | | | |
| | 116 401 | 75,06 | 01-nov.-2024 | — | | | |
| | 130 191 | 56,86 | 01-nov.-2024 | 256 476 | | | |
| Tracy Robinson | 13 992 | 56,58 | 2-mars-2022 | 31 482 | 45 156 | 1 328 264 | — |
| | 15 282 | 48,44 | 22-mars-2023 | 158 780 | | | |
| | 19 834 | 62,14 | 22-févr.-2024 | — | | | |
| | 31 970 | 56,89 | 21-févr.-2025 | 62 022 | | | |
| | 103 994 | 56,90 | 20-févr.-2026 | 200 708 | | | |
| | 92 540 | 75,06 | 19-févr.-2027 | — | | | |
| | 111 465 | 56,86 | 23-févr.-2028 | 219 586 | | | |
| Bevin Wirzba | 45 083 | 75,06 | 19-févr.-2027 | — | 31 116 | 915 277 | — |
| | 80 255 | 56,86 | 23-févr.-2028 | 158 102 | | | |

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 sur toutes les UAID en cours au 31 décembre 2021.
- 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 2021. 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. La valeur pour M. Chapman est établie en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,2535 pour 2021.
- 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 2019 a été acquise le 31 décembre 2021 et sera payée en mars 2022. Ces attributions figurent dans le tableau suivant.

- M. Marchand a quitté TC Énergie avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2021 et les dates d'expiration de ses options ont été ajustées conformément aux conditions de son départ à la retraite. M^{me} Robinson a donné son avis de départ de TC Énergie avec prise d'effet le 25 février 2022 et les dates d'expiration de ses options d'achat d'actions seront assujetties aux conditions de son départ. Pour de plus amples renseignements, voir la rubrique *Départ de vice-présidents directeurs* à la page 128.

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 2021. 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 2021.

| 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 | — | 1 325 936 | 1 100 000 |
| Joel Hunter | — | 406 119 | 346 500 |
| Stanley Chapman III | — | 1 737 609 | 764 635 |
| Donald Marchand | — | 1 915 997 | 550 673 |
| Tracy Robinson | — | 1 265 666 | 590 000 |
| Bevin Wirzba | — | 1 990 666 | 495 600 |

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 2019 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 2019* à la page 107 pour de plus amples renseignements.
- La valeur des *attributions fondées sur des actions* de M. Chapman est établie en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,2535 pour 2021.
- 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 2021. Ce montant figure sous *Régimes incitatifs annuels* dans le *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 116.

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 | 7 769 052 | 61,29 | 4 826 189 |
| Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres | S.O. | S.O. | S.O. |
| Total | 7 769 052 | 61,29 | 4 826 189 |

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 2019 | 938 399 506 | 9 093 808 | 7 962 761 | 2 004 328 | 0,97 | 1,82 | 0,21 |
| 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 |

PRESTATIONS DE RETRAITE

Tous les membres de la haute direction visés canadiens participent à notre régime de retraite à prestations déterminées. M. Chapman participe 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 2021 | | | | | | | |
|---------------------|-----------------------------------|--------------------------------|---------------|---|---|---|--|
| Nom | Années de service décomptées (n°) | 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 (\$) |
| | | À la fin de l'exercice (\$) | À 65 ans (\$) | | | | |
| François Poirier | 7,67 | 160 000 | 360 000 | 3 169 000 | 1 642 000 | (226 000) | 4 585 000 |
| Joel Hunter | 23,00 | 206 000 | 296 000 | 4 115 000 | 2 426 000 | (369 000) | 6 172 000 |
| Donald Marchand | 27,83 | 488 000 | 488 000 | 10 857 000 | 250 000 | 1 118 000 | 12 225 000 |
| Tracy Robinson | 7,25 | 112 000 | 219 000 | 2 104 000 | 299 000 | 12 000 | 2 415 000 |
| Bevin Wirzba | 2,50 | 25 000 | 170 000 | 285 000 | 232 000 | (38 000) | 479 000 |

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 2021.
- 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 2021.
- La *valeur actuelle d'ouverture et de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées* est arrêtée au 31 décembre 2020 et au 31 décembre 2021, 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 2020 et de 2021. 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 2021, 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.
- M. Marchand a quitté TC Énergie avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2021. Ses prestations viagères annuelles s'établissaient à 488 442 \$ en fonction du nombre d'années de service décomptées et de l'historique de gains au 1^{er} novembre 2021. Il est à noter que M. Marchand avait droit à des prestations non réduites à la date de début du versement des prestations, soit le 1^{er} décembre 2021.

Régime 401(k)

| au 31 décembre 2021 | | | |
|---------------------|--|--------------------------------|--|
| Nom | Valeur accumulée au début de l'exercice (\$) | Valeur de la rémunération (\$) | Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$) |
| Stanley Chapman III | 764 029 | 43 622 | 989 689 |

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 1,2535 pour 2021.

Régime non admissible

| au 31 décembre 2021 | | | |
|---------------------|--|--------------------------------|--|
| Nom | Valeur accumulée au début de l'exercice (\$) | Valeur de la rémunération (\$) | Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$) |
| Stanley Chapman III | 43 012 | 43 803 | 85 511 |

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 1,2535 pour 2021.

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 2021.

| | | |
|----------------------------------|---------------------------------------|---|
| 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, certaines différences s'appliquent en raison du droit fiscal américain. Ces différences sont les suivantes :
 - si des montants payables à M. Chapman sont assujettis à l'article 409A de l'*Internal Revenue Code of 1986* des États-Unis, ils 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 recevra deux fois 7 % de son salaire annuel au lieu de la participation au régime 401(k).

Départ de vice-présidents directeurs

Donald Marchand

M. Marchand a quitté son poste de vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise en date du 31 mai 2021, son poste de chef des finances en date du 31 juillet 2021 et son poste de conseiller à la direction en date du 1^{er} novembre 2021. Le conseil a approuvé les arrangements suivants pour M. Marchand :

- le maintien de son emploi à titre de conseiller à la direction, à son salaire de base annuel actuel de 700 000 \$ jusqu'à la date de son départ à la retraite, afin d'assurer un transfert harmonieux de ses fonctions et responsabilités à son successeur,
- aux termes de son contrat de cessation d'emploi et des dispositions existantes du régime incitatif à court terme, le paiement d'un incitatif à court terme calculé au prorata pour 2021 de 550 673 \$ en reconnaissance de l'emploi qu'il a occupé du 1^{er} janvier 2021 au 1^{er} novembre 2021,
- aux termes du régime d'UAID, le paiement des attributions d'UAID en cours à leur pleine valeur d'attribution au moment de l'acquisition, sans calcul au prorata. Selon le nombre d'unités comprises dans chaque attribution initiale, dans l'hypothèse où le multiplicateur d'UAID correspond à la cible et en fonction du cours de clôture des actions de 58,83 \$ le 31 décembre 2021, la valeur estimative des UAID s'établirait à environ 1 665 022 \$ de plus que si elle avait été calculée au prorata,
- aux termes du régime d'options d'achat d'actions, l'expiration de chaque tranche d'options détenues par M. Marchand à la date d'expiration initiale de chaque attribution ou, s'il est antérieur, au troisième anniversaire de la date de cessation d'emploi. Il n'y a aucune variation de la valeur des options dans le cours non exercées de M. Marchand indiquée à la rubrique *Attributions en vertu d'un régime incitatif* à la page 120,
- les prestations de retraite indiquées à la rubrique *Prestations de retraite* à la page 123.

Aucune allocation de retraite, indemnité de départ ou autre rémunération supplémentaire n'a été payée à M. Marchand au moment de son départ à la retraite.

Aux termes du contrat de cessation d'emploi de M. Marchand, les arrangements susmentionnés sont conditionnels au respect de dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation pendant une période de 24 mois dans chaque cas, ainsi qu'au respect de ses obligations fiduciaires et de dispositions en matière de confidentialité, de non-divulgaration, de non-dénigrement, de litige et de coopération à l'égard des questions réglementaires, qui ne sont pas limitées dans le temps.

Tracy Robinson

M^{me} Robinson a donné son avis de départ de TC Énergie afin de quitter son poste de vice-présidente directrice et présidente, Gazoducs canadiens et présidente, Coastal GasLink avec prise d'effet le 25 février 2022. Les arrangements suivants s'appliquent à M^{me} Robinson :

- aux termes du régime incitatif à court terme, le paiement d'un incitatif à court terme non calculé au prorata pour 2021 de 590 000 \$ en reconnaissance de l'emploi qu'elle a occupé du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 et le paiement d'un incitatif à court terme calculé au prorata pour 2022 de 86 014 \$,
- aux termes du régime d'UAID, le paiement des unités acquises et la poursuite de l'acquisition des attributions d'UAID en cours et le paiement de ces attributions dans le cours normal des affaires après l'acquisition, selon un calcul au prorata en fonction du nombre de mois admissibles au cours desquels M^{me} Robinson était en poste pendant la durée de l'attribution,
- aux termes du régime d'options d'achat d'actions, l'expiration de chaque tranche d'options détenues par M^{me} Robinson à la date d'expiration initiale de chaque attribution ou, s'il est antérieur, au troisième anniversaire de la date de cessation d'emploi. Il n'y a aucune variation de la valeur des options dans le cours non exercées de M^{me} Robinson indiquée à la rubrique *Attributions en vertu d'un régime incitatif* à la page 120,
- les prestations de retraite indiquées à la rubrique *Prestations de retraite* à la page 123.

Aucune allocation, indemnité de départ ou autre rémunération supplémentaire ne sera payée à M^{me} Robinson au moment de son départ.

Aux termes du contrat de cessation d'emploi de M^{me} Robinson, les arrangements susmentionnés sont conditionnels au respect de dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation pendant une période de 12 mois dans chaque cas, ainsi qu'au respect de ses obligations fiduciaires et de dispositions en matière de confidentialité, de non-divulgaration, de non-dénigrement, de litige et de coopération à l'égard des questions réglementaires, qui ne sont pas limitées dans le temps.

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 notre membre de la haute direction visé américain, les mêmes conditions et dispositions s'appliquent, avec les différences suivantes :

- si des montants payables à M. Chapman sont assujettis à l'article 409A de l'Internal Revenue Code of 1986 des États-Unis, ils 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 recevra un paiement en espèces forfaitaire à l'égard des avantages et n'a pas la possibilité de continuer à recevoir les avantages pendant la période de préavis,
- M. Chapman recevra un paiement en espèces forfaitaire correspondant à deux fois 7 % de son salaire annuel au lieu de la participation au régime 401(k).

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 2021 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 | Sans changement de contrôle | | | | Avec changement de contrôle | |
|---------------------|-----------------------------|--|--|---------------|-----------------------------|--|
| | Démission (\$) | Cessation d'emploi avec motif valable (\$) | Cessation d'emploi sans motif valable (\$) | Retraite (\$) | Décès (\$) | Cessation d'emploi sans motif valable (\$) |
| François Poirier | — | — | 4 974 232 | 657 102 | 3 809 482 | 11 601 188 |
| Joel Hunter | — | — | 2 923 498 | — | 801 514 | 3 470 834 |
| Stanley Chapman III | — | — | 3 954 094 | 710 475 | 2 746 114 | 7 769 831 |
| Tracy Robinson | — | — | 3 473 602 | 479 302 | 2 015 792 | 6 446 194 |
| Bevin Wirzba | — | — | 3 380 294 | — | 1 350 220 | 4 535 499 |

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.
- MM. Hunter et Wirzba n'étaient pas admissibles à la retraite au 31 décembre 2021.
- Les valeurs versées à M. Chapman sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,2535 pour 2021, de 1,3415 pour 2020 et de 1,3269 pour 2019.
- M. Marchand est exclu du tableau ci-dessus parce qu'il a quitté son poste de vice-président directeur et conseiller à la direction en date du 1^{er} novembre 2021. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 116 et la rubrique *Départ de vice-présidents directeurs* à la page 128.
- M^{me} Robinson a donné son avis de départ de TC Énergie avec prise d'effet le 25 février 2022. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 116 et la rubrique *Départ de vice-présidents directeurs* à la page 128.

Chaque année, 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 et de la notice annuelle 2021 et du rapport annuel 2021 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 et le renvoi des dirigeants de la Société et des membres de son équipe de haute direction;
 - b) la rémunération et les avantages sociaux des membres de l'équipe de haute direction;
 - c) les objectifs annuels de rendement de l'entreprise et des unités d'exploitation qui sont utilisés pour déterminer la rémunération incitative ou les autres primes attribuées aux dirigeants;
 - d) les contrats d'emploi et les autres arrangements particuliers conclus avec des membres de la haute direction ou d'autres groupes d'employés, et le congédiement de ceux-ci, si de telles mesures sont susceptibles d'avoir une incidence importante¹ 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;

¹ 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.

- (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 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.
- (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.

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;

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 principaux risques associés aux activités de la Société et a mis en œuvre les stratégies appropriées pour gérer ces risques, qu'elle comprend les principaux risques et 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 certains postes 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 en fonction d'un poste particulier dans la présentation des mesures comparables est subjective et n'est prise qu'après un examen minutieux. Les postes particuliers peuvent notamment porter sur :

- des gains ou des pertes à 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
- certains ajustements de la juste valeur touchant des activités de gestion des risques
- des règlements issus d'actions en justice ou d'ententes contractuelles et des règlements dans le cadre de faillites
- la dépréciation des écarts d'acquisition, d'investissements et d'autres actifs
- les 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 des instruments dérivés ayant trait à certains risques financiers et risques liés au prix des produits de base auxquels nous sommes exposés. Ces instruments dérivés constituent généralement des instruments de couverture économique efficaces, mais ils ne répondent pas aux critères précis de la comptabilité de couverture. Par conséquent, nous imputons les variations de la juste valeur 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. Nous excluons également des mesures comparables les gains et les pertes de change non réalisés sur le prêt 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.

Le tableau qui suit présente nos mesures non conformes aux PCGR et leur mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable.

| Mesure comparable | Mesure initiale |
|---|--|
| 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 | rentrées nettes liées aux activités d'exploitation |
| fonds provenant de l'exploitation comparables | rentrées nettes liées aux activités d'exploitation |

BAIIA comparable et BAII comparable

Le BAIIA 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 BAIIA 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 2021 pour consulter un rapprochement de ces mesures et du bénéfice sectoriel.

Résultat comparable et résultat comparable par action

Le résultat comparable représente le bénéfice ou la perte 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 2021 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 à l'exploitation avant les variations du fonds de roulement d'exploitation. Les composantes des variations du fonds de roulement sont présentées dans notre rapport annuel 2021. Nous croyons qu'il s'agit d'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 d'exploitation, qui ne sont pas nécessairement représentatifs des activités sous-jacentes pour la période visée, et qu'ils fournissent une mesure uniforme de la production de rentrées par nos actifs. Les fonds provenant de l'exploitation comparables sont ajustés en fonction de l'incidence sur la trésorerie des postes particuliers décrits ci-dessus. Se reporter au rapport annuel 2021 pour un rapprochement des fonds provenant de l'exploitation et des rentrées nettes liées à l'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 objectifs de réduction de l'intensité des GES, les objectifs de réduction des émissions de GES, les objectifs en matière de biodiversité et de capacité d'utilisation des sols, la priorité accordée à la sécurité et à l'intégrité des actifs, 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 locales, des groupes autochtones et des employés, la volonté de devenir un partenaire privilégié pour 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 nécessaire pour réaliser, avec efficacité et efficacité, 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 actifs pipeliniers, énergétiques et de stockage, la capacité vendue et les prix obtenus par nos entreprises pipeliniers, 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, la disponibilité et les prix du marché des marchandises, 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 et à la COVID-19, 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, la conjoncture économique en Amérique du Nord et à l'échelle internationale, et les crises sanitaires mondiales, comme les pandémies et les épidémies, y compris la pandémie de COVID-19 et ses répercussions imprévues.

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 : TCÉnergie.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

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 2022

