

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION **LE 5 MARS 2026**

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des
actionnaires qui se tiendra le 7 mai 2026



À propos de TC Énergie

Nous sommes un chef de file en infrastructures énergétiques en Amérique du Nord

Depuis près de 75 ans, nous construisons et exploitons l'épine dorsale du réseau énergétique nord-américain. Depuis notre fondation, nous avons bâti une assise solide composée d'actifs remarquables, d'une main-d'œuvre talentueuse et de relations précieuses avec les parties prenantes, le tout guidé par notre engagement envers la sécurité et l'excellence opérationnelle.

Chaque jour, notre équipe dévouée connecte avec fierté le monde à l'énergie dont il a besoin en transportant plus de 30 % du gaz naturel à combustion propre sur tout le continent. Complétée par des participations stratégiques et des investissements à faibles risques dans la production d'électricité, notre infrastructure alimente les industries et produit une énergie abordable, fiable et durable dans toute l'Amérique du Nord, tout en rendant possible l'exportation de gaz naturel liquéfié (« GNL ») sur les marchés mondiaux.

Nos activités sont fondées sur les liens que nous nouons. Nous collaborons avec les collectivités, les entreprises et les chefs de file de l'ensemble de notre vaste réseau énergétique afin de créer des occasions immédiates et pour les générations futures. Guidés par nos valeurs, soit la sécurité à chaque étape, la responsabilité personnelle, une équipe unie et l'apprentissage actif, nous fournissons de l'énergie qui alimente des vies et des emplois, tout en positionnant l'Amérique du Nord en tant que chef de file mondial de l'énergie.

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. Pour en savoir plus, visitez notre site au TCEnergy.com.

Lettre aux actionnaires	1
Avis de convocation à l'assemblée annuelle 2026	2
Circulaire de sollicitation de procurations par la direction	3
Sommaire	4
À propos de l'assemblée des actionnaires	7
Remise des documents d'assemblée	7
Comment assister et participer à l'assemblée	8
Vote	10
Ordre du jour de l'assemblée	13
Gouvernance	34
À propos de nos pratiques en matière de gouvernance	34
Caractéristiques du conseil	35
Philosophie en matière de gouvernance	39
Rôle et responsabilités du conseil	42
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	78
Renseignements détaillés sur la rémunération des administrateurs de 2025	81
Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires	86
Analyse portant sur la rémunération des membres de la haute direction	88
Renseignements détaillés sur la rémunération des membres de la haute direction de 2025	114
Autres renseignements	127
Annexes	128

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

Actionnaires inscrits

1. Allez au www.investorcentre.com/tcenergy.
2. La page de renvoi devrait s'ouvrir sur « Canada (Français) » ou « Canada (English) » dans le coin supérieur droit. Si ce n'est pas le cas, sélectionnez l'un ou l'autre.
3. Sous le titre « Bienvenue investisseur », sélectionnez « S'inscrire ».
4. Remplissez le formulaire « Enregistrez vos coordonnées », puis cliquez sur « Confirmer les détails ».
5. Repérez vos avoirs et liez-les à votre compte pour obtenir un accès numérique.

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 suivez les instructions.

Lettre aux actionnaires

Le 5 mars 2026

Madame, Monsieur,

Au nom du conseil d'administration de Corporation TC Énergie, nous sommes heureux de vous inviter à assister à notre assemblée annuelle des actionnaires ordinaires qui aura lieu à 10 h, heure avancée des Rocheuses (HAR), le 7 mai 2026. L'assemblée se tiendra sous forme virtuelle, au moyen d'une webdiffusion audio en direct qui sera accessible au <https://meetings.lumiconnect.com/400-652-715-564>, à l'aide du mot de passe « tc2026 » (sensible à la casse).

En 2025, nous avons démontré la force de notre stratégie et de notre position différenciée dans les segments du marché de l'énergie qui connaissent la croissance la plus rapide : le gaz naturel et la production d'électricité. À l'aube de 2026, nous entendons poursuivre sur notre lancée en nous appuyant sur notre portefeuille d'actifs de gaz naturel et d'électricité pour répondre à la demande croissante prévue, renforcer notre position de chef de file mondial du secteur de l'énergie et créer de la valeur durable pour nos actionnaires.

En assistant à l'assemblée, vous aurez l'occasion d'entendre mon allocution et celle de notre chef de la direction, François L. Poirier, d'en apprendre davantage sur notre rendement en 2025 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, vous pouvez quand même voter par procuration avant l'assemblée et après l'assemblée. Un enregistrement de l'assemblée sera accessible sur notre site Web au www.tcenergie.com.

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 qui peuvent les empêcher d'assister à un événement en personne. 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 circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe renferme des renseignements importants sur l'assemblée et sur la façon de voter. Veuillez lire le document et n'oubliez pas de voter. Vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur TC Énergie dans notre rapport annuel 2025 et sur notre site Web.

Nous vous remercions de continuer à faire confiance à TC Énergie et à collaborer avec elle. M. Poirier et moi-même espérons que vous participerez à l'assemblée le 7 mai.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le président du conseil d'administration,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. E. Lowe'.

John E. Lowe

Avis de convocation à l'assemblée annuelle 2026

Vous êtes invité à notre assemblée annuelle 2026 des actionnaires ordinaires :

QUAND

Le jeudi 7 mai 2026

10 h, heure avancée des Rocheuses (HAR)

OÙ

Assemblée virtuelle seulement par webdiffusion audio en direct au

<https://meetings.lumiconnect.com/400-652-715-564>

mot de passe « tc2026 » (sensible à la casse)

VOTRE VOTE EST IMPORTANT

Si vous êtes un porteur inscrit détenant des actions ordinaires de Corporation TC Énergie (« TC Énergie ») le 20 mars 2026, vous avez le droit de recevoir un avis de la présente assemblée, d'y assister et d'y voter.

Veuillez 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,



Jane M. Brindle

Vice-présidente, Droit et secrétaire

Corporation TC Énergie

Calgary (Alberta)

Le 5 mars 2026

Cinq points à l'ordre du jour

1. Recevoir nos états financiers consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 et le rapport de l'auditeur.
2. Élire les administrateurs.
3. Nommer l'auditeur et autoriser les administrateurs à fixer sa rémunération.
4. Participer au vote consultatif sur notre approche à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction (le « vote consultatif sur la rémunération »).
5. Examiner toute autre question qui est dûment soumise à l'assemblée ou à 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 étiez un porteur inscrit d'actions ordinaires de TC Énergie le 20 mars 2026. Vous avez le droit de participer à notre assemblée annuelle 2026 des actionnaires (l'« assemblée ») 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://meetings.lumiconnect.com/400-652-715-564>, à l'aide du mot de passe « tc2026 » (sensible à la casse). Après l'assemblée, il sera possible d'accéder à une rediffusion de l'assemblée, y compris de la période de questions en direct, en anglais sur notre site Web (www.tcenergie.com).

La direction sollicite votre procuration pour l'assemblée et nous en assumons tous les frais. TC Énergie peut avoir recours au système QuickVote™ de Broadridge pour aider les actionnaires non inscrits (véritables) à exercer les droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires de TC Énergie.

Broadridge compile ensuite les résultats de toutes les instructions reçues et transmet les instructions appropriées à l'égard des actions qui seront représentées à l'assemblée.

Nous commencerons à poster les documents relatifs aux procurations le 31 mars 2026 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 de TC Énergie (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.

Si vous avez des questions au sujet des renseignements contenus dans la circulaire ci-jointe, veuillez communiquer avec notre équipe des relations avec les investisseurs par téléphone au 403-920-7911 ou au 1-800-361-6522 ou par courriel à investor_relations@tcenergie.com.

Si vous avez des questions quant à votre décision de vote, veuillez communiquer avec votre propre conseiller juridique, fiscal ou financier ou un autre conseiller professionnel.

Sauf indication contraire, les renseignements contenus dans le présent document sont valables en date du 5 mars 2026 et tous les montants sont exprimés 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) Canada T2P 5H1

À propos des envois aux actionnaires

En mars 2025, nous avons demandé à tous les actionnaires inscrits de nous indiquer s'ils ne souhaitent pas recevoir nos rapports annuels lorsqu'ils seraient disponibles.

Si vous êtes un actionnaire inscrit qui a répondu ne plus souhaiter recevoir le rapport, ou si vous êtes un actionnaire véritable qui n'a pas demandé de recevoir un exemplaire, vous ne le recevrez pas. Si vous avez acheté des actions de TC Énergie après le 20 mars 2026, il est aussi possible que vous ne receviez pas d'exemplaire de notre rapport annuel 2025. Nous suivons les procédures de notification et d'accès pour transmettre la présente circulaire et le rapport annuel 2025.

Notre rapport annuel 2025 est affiché sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca). Vous pouvez aussi en demander un exemplaire gratuit à notre agent des transferts :

Services aux investisseurs Computershare Inc.

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

En ligne : Allez au www.investorcentre.com/tcenergy

Note : Dans le coin supérieur droit de la page Web, vous devez régler l'emplacement sur « Canada (Français) » ou « Canada (English) », cliquer sur « Nous contacter » dans la bannière au bas de la page, cliquer sur « Coordonnées pour une société donnée », puis saisir le symbole boursier « TRP » pour voir les façons de nous joindre.

Sommaire

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

VOTE

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

Question	Recommandation du conseil	Pour plus d'information (pages)
Élection de 13 administrateurs	En faveur	13, 19-32
Nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables professionnels agréés, à titre d'auditeur	En faveur	13-18
Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction (le « vote consultatif sur la rémunération »)	En faveur	18, 72-77, 86-126

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

Nom	Poste	Âge	Indépendant	% des votes à l'assemblée annuelle des actionnaires 2025	Membre de comités en 2025	Présence aux réunions en 2025		Administrateur d'autres sociétés ouvertes (nombre de conseils)
						Réunions du conseil	Toutes les réunions ¹	
Scott Bonham Atherton (Californie) Administrateur depuis 2024	Administrateur de sociétés	64	Oui	99,84	Audit Ressources humaines	100 %	100 %	1
Cheryl F. Campbell Monument (Colorado) Administratrice depuis 2022	Administratrice de sociétés	66	Oui	99,28	Audit SSDE	100 %	100 %	1
Michael R. Culbert Calgary (Alberta) Administrateur depuis 2020	Administrateur de sociétés	68	Oui	99,31	Audit SSDE	100 %	100 %	1
William D. Johnson Knoxville (Tennessee) Administrateur depuis 2021	Administrateur de sociétés	72	Oui	98,10	Audit Gouvernance Ressources humaines (président) ²	100 %	100 %	2
Susan C. Jones Calgary (Alberta) Administratrice depuis 2020	Administratrice de sociétés	56	Oui	99,30	Audit Ressources humaines	100 %	92 %	1
John E. Lowe Houston (Texas) Administrateur depuis 2015	Administrateur de sociétés	67	Oui	97,81	Président du conseil Gouvernance Ressources humaines	100 %	100 %	0
Dawn Madahbee Leach Little Current (Ontario) Administratrice depuis 2024	Directrice générale, Waubetek Business Corporation	69	Oui	99,85	Audit SSDE	100 %	100 %	0
François L. Poirier Calgary (Alberta) Administrateur depuis 2021	Président et chef de la direction, TC Énergie	59	Non	99,35	—	100 %	100 %	1
Una Power Vancouver (C.-B.) Administratrice depuis 2019	Administratrice de sociétés	61	Oui	98,35	Audit (présidente) SSDE	100 %	100 %	2
Mary Pat Salomone Naples (Floride) Administratrice depuis 2013	Administratrice de sociétés	65	Oui	98,70	Gouvernance SSDE (présidente)	100 %	100 %	1
Siim A. Vanaselja Toronto (Ontario) Administrateur depuis 2014	Administrateur de sociétés	69	Oui	98,07	Gouvernance Ressources humaines	100 %	100 %	3
Thierry Vandal Mamaroneck (New York) Administrateur depuis 2017	Président, Axium Infrastructure US, Inc.	65	Oui	98,64	Gouvernance (président) SSDE	100 %	100 %	1
Dheeraj "D" Verma Houston (Texas) Administrateur depuis 2022	Conseiller principal, Quantum Energy Partners	48	Oui	98,98	Gouvernance Ressources humaines	100 %	100 %	0

¹ Indique le taux de présence global à toutes les réunions du conseil et les réunions des comités du conseil auxquels chaque administrateur siège respectivement.

² M. Johnson a été membre du comité d'audit jusqu'au 8 mai 2025, date à laquelle il est devenu membre du comité de la gouvernance.

GOUVERNANCE

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

Taille du conseil	13
Administrateurs indépendants	92 %
Mixité au sein du conseil	38 %
Politique sur la diversité au sein du conseil	Oui - cible de 30 % de femmes et au moins un administrateur issu de la diversité raciale ou ethnique
Situations d'appartenance commune à des conseils d'administration	0
Nombre maximal de conseils auxquels les administrateurs indépendants peuvent siéger	4 conseils de sociétés ouvertes au total; chaque poste de président du conseil compte pour deux sièges
Âge moyen des administrateurs	64
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
Politiques de récupération	Oui – une politique applicable en cas de retraitement des résultats financiers et une politique applicable en cas de faute
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 75 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 8 ans.
Exigences relatives à la propriété d'actions des administrateurs	4x la rétribution
Période pendant laquelle le chef de la direction doit conserver ses actions après son départ à la retraite	Un an
Séances à huis clos à chaque réunion du conseil et des comités	Oui
Code d'éthique des affaires	Oui
Évaluations annuelles du conseil, des comités et des administrateurs	Oui
Programme d'orientation et de formation du conseil	Oui
Cadre de gouvernance de l'intelligence artificielle	Oui
Programmes, formation et stratégie en matière de cybersécurité	Oui

RÉMUNÉRATION

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

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

Nos programmes de rémunération visent à aligner les intérêts des membres de la haute direction avec ceux de nos diverses parties prenantes. Le comité des ressources humaines et le conseil accordent une grande importance à la rémunération variable, particulièrement aux intéressements à long terme, au moment de déterminer la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction.

Voici un résumé de nos meilleures pratiques :

Des évaluations annuelles du conseil, des comités et des administrateurs	Oui
La comparaison de la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction avec des groupes de référence composés de sociétés de taille comparable afin d'en évaluer le caractère concurrentiel et l'équité	Oui
Des plafonds sur les paiements de rémunération variable	Oui
Une politique de remboursement et de retenue de la rémunération incitative (la « politique de récupération »), une politique de récupération et de retenue en cas de conduite préjudiciable et une politique d'interdiction de couverture	Oui
Des exigences relatives à la propriété d'actions pour les membres de la haute direction	6x (chef de la direction) 3x (vice-présidents directeurs) 2x (présidents et premiers vice-présidents) 1x (vice-présidents)
La déclaration de la rémunération réalisable du chef de la direction	Oui - voir la page 90
Un lien entre la rémunération de la haute direction et les objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG »)	Oui
Un vote consultatif annuel sur la rémunération	Oui – taux d'approbation moyen de 96 % pour les trois dernières années

DURABILITÉ ET QUESTIONS ESG

TC Énergie demeure déterminée à soutenir les efforts mondiaux de lutte contre les changements climatiques et à gérer les risques et les occasions que présente le passage à une économie plus sobre en carbone. 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 par le conseil et les comités des initiatives ESG, y compris les questions relatives aux relations avec les Autochtones, au changement climatique, à la gestion du capital humain, à la diversité, aux relations avec les parties prenantes, ainsi qu'à la santé, à la sécurité et à l'environnement.	Oui
Cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre (« GES »)	Oui – objectif de réduction de l'intensité des émissions de méthane ¹ et engagement de nous positionner en vue de réduire les émissions nettes issues de nos activités à zéro afin d'atteindre la carboneutralité ²
Recours à l'analyse de scénarios climatiques	Oui
Plan d'action pour la réconciliation	Oui
Conseil consultatif autochtone	Oui

¹ Cet objectif concerne les émissions de méthane de portée 1 associées à nos actifs de transport et de stockage de gaz naturel, exprimées en tonnes de CH₄ par milliard de pi³. Aux fins de planification, l'état de progression d'une cible est mesuré dans le cadre de la limite de divulgation de contrôle opérationnel par rapport à l'intensité de référence établie en 2019.

² Cette cible porte sur les émissions de GES de portée 1 et de portée 2 quantifiées en vertu de notre limite opérationnelle.

À propos de l'assemblée des actionnaires

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

TC Énergie tiendra l'assemblée sous forme virtuelle seulement, au moyen d'une webdiffusion audio en direct qui sera accessible à l'adresse <https://meetings.lumiconnect.com/400-652-715-564>, à l'aide du mot de passe « tc2026 » (sensible à la casse).

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

OÙ TROUVER QUOI

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

Remise des documents d'assemblée

Nous suivons les procédures de notification et d'accès pour transmettre la présente circulaire et le rapport annuel 2025 à nos actionnaires inscrits et véritables.

Cela signifie que TC Énergie affichera la présente circulaire et le rapport annuel 2025 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 consulter la présente circulaire et/ou le rapport annuel 2025 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 présente circulaire et le rapport annuel 2025, 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 présente 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.sedarplus.ca) et sur notre site Web (www.tcenergie.com/investors/avis-et-acces).

Comment demander une copie papier de la présente circulaire

À compter du 31 mars 2026, les actionnaires pourront demander une copie papier de la présente circulaire et/ou du rapport annuel 2025 pendant une période d'un an. La présente circulaire et/ou le rapport annuel 2025 vous seront envoyés sans frais.

Si vous souhaitez recevoir une copie papier de la présente circulaire et/ou du rapport annuel 2025, veuillez suivre les instructions indiquées dans l'Avis.

Les actionnaires doivent présenter leurs demandes au plus tard à **15 h (HAR), le mardi 21 avril 2026** pour recevoir une copie papier de la présente circulaire et/ou du rapport annuel 2025 avant l'assemblée annuelle du 7 mai 2026.

Si vous demandez une copie papier de la présente circulaire et/ou du rapport annuel 2025, 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 2026 sous forme virtuelle seulement, par webdiffusion audio en direct accessible en ligne à l'adresse <https://meetings.lumiconnect.com/400-652-715-564>, à l'aide du mot de passe « tc2026 » (sensible à la casse). Il n'y aura pas d'assemblée physique ou en personne.

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, d'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 (www.tcenergie.com).

QUI PEUT ASSISTER À L'ASSEMBLÉE

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

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

Même si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous souhaitez assister à l'assemblée, vous pourriez juger plus pratique de remplir un formulaire de procuration et d'enregistrer votre vote avant l'assemblée. Si vous votez par procuration avant l'assemblée, vous aurez quand même le droit d'assister à l'assemblée et d'y poser des questions, ainsi que de voter à l'assemblée si vous décidez de modifier votre vote.

Les actionnaires véritables qui se nomment eux-mêmes comme fondés de pouvoir pourront également assister à l'assemblée, poser des questions et voter. Les actionnaires véritables peuvent également nommer une autre personne pour qu'elle assiste à l'assemblée et y vote en leur nom en suivant les directives fournies aux pages 11 et 12 de la présente circulaire.

Les actionnaires véritables qui ne se sont pas nommés eux-mêmes comme fondés de pouvoir pourront écouter

l'assemblée en tant qu'invités, 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://meetings.lumiconnect.com/400-652-715-564> 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 « tc2026 » (sensible à la casse).

Assister à l'assemblée en tant qu'actionnaire véritable

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 comme fondé de pouvoir dûment nommé en suivant les instructions fournies à la page 11 de la présente 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 par courriel un nom d'utilisateur qui vous permettra de vous connecter à l'assemblée.
3. Connectez-vous en ligne à l'adresse <https://meetings.lumiconnect.com/400-652-715-564> 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 avez reçu de Computershare et le mot de passe « tc2026 » (sensible à la casse).

Vous pouvez également nommer une autre personne pour qu'elle assiste à l'assemblée et y vote en votre nom en suivant les étapes 1 et 2 ci-dessus (afin de nommer cette personne comme fondé de pouvoir), et cette personne devra suivre les étapes 3 et 4 ci-dessus afin d'assister à l'assemblée.

Assister à l'assemblée en tant qu'invité

Si vous n'êtes pas un actionnaire inscrit, un fondé de pouvoir dûment nommé ou un actionnaire véritable qui s'est nommé lui-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://meetings.lumiconnect.com/400-652-715-564> dans un navigateur sur un téléphone intelligent, une tablette ou un ordinateur.
2. Sélectionnez l'option « Invité » (*Guest*) et fournissez les renseignements demandés dans le formulaire.

Poser des questions à l'assemblée

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

- les actionnaires inscrits,
- les actionnaires véritables qui se sont nommés eux-mêmes comme fondés de pouvoir comme il est indiqué aux pages 11 et 12 de la présente circulaire,
- les autres fondés de pouvoir dûment nommés.

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

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

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

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

Nous sommes soucieux de communiquer de façon transparente à l'assemblée. Les questions qui se rapportent à l'ordre du jour de l'assemblée ne seront pas structurées et seront présentées telles qu'elles sont soumises, sans modification ni censure. Nous répondrons aux questions dans l'ordre dans lequel elles sont reçues pour chaque point à l'ordre du jour.

Nous répondrons par écrit dans les meilleurs délais après l'assemblée aux questions qui n'auront pas obtenu de réponse pendant l'assemblée.

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 20 mars 2026 ont le droit de recevoir l'Avis de notre assemblée annuelle 2026 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.

En date du 5 mars 2026, nous avons 1 041 736 317 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 5 mars 2026, TC Énergie avait huit séries d'actions privilégiées en circulation. Les porteurs de ces actions n'ont pas le droit de voter à l'assemblée.

Actionnaires inscrits

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

Nous établirons une liste des actionnaires inscrits au 20 mars 2026, 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 véritables

Vous êtes un actionnaire véritable (c.-à-d. un actionnaire non inscrit) si votre courtier en valeurs mobilières, votre institution financière, votre agence de compensation, votre fiduciaire ou votre dépositaire (votre « prête-nom ») détient vos 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 »).

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 présente circulaire et/ou du rapport annuel 2025 en suivant les instructions indiquées dans l'Avis qui vous a été posté.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous devez retourner votre formulaire de procuration signé pour pouvoir voter par procuration.

Les droits de vote rattachés aux titres représentés par votre procuration seront exercés ou feront l'objet d'une abstention conformément aux instructions fournies dans votre formulaire de procuration lors de tout scrutin. Si vous nommez les représentants de TC Énergie désignés dans le formulaire de procuration et précisez vos instructions de vote, les droits de vote rattachés à vos actions seront exercés ou feront l'objet d'une abstention conformément à celles-ci. Si vous ne précisez pas comment vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, ceux-ci seront exercés :

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

Prenez le temps de lire les questions à l'ordre du jour (voir les pages 13 à 18), puis remplissez le formulaire de procuration qui vous a été envoyé par la poste, signez-le et datez-le, et postez-le dans l'enveloppe fournie à cette fin. Computershare doit recevoir le formulaire rempli **au plus tard à 10 h (HAR) le mardi 5 mai 2026 (ou, si l'assemblée est ajournée ou reportée, au plus tard 48 heures, à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés dans la province d'Alberta, avant le début de la reprise de l'assemblée).**

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
320 Bay Street, 14th Floor,
Toronto (Ontario) Canada M5H 4A6

Si vous désirez donner vos instructions de vote par téléphone ou sur Internet, vous devez le faire **au plus tard à 10 h (HAR) le mardi 5 mai 2026 (ou, si l'assemblée est ajournée ou reportée, au plus tard 48 heures, à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés dans la province d'Alberta, avant le début de la reprise de l'assemblée)**. Reportez-vous aux instructions figurant sur votre formulaire de procuration.

Si vous nommez quelqu'un d'autre comme fondé de pouvoir mais ne précisez pas comment vous voulez que cette personne exerce les droits de vote rattachés à vos actions, elle pourra 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 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, John E. Lowe, président du conseil, François L. Poirier, président et chef de la direction, ou Jane M. Brindle, vice-présidente, Droit et secrétaire (les « fondés de pouvoir de TC Énergie »), sera nommé pour vous servir de fondé de pouvoir et exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée selon vos instructions.

Participation à l'assemblée et vote

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

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 11 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 2025 en suivant les instructions indiquées dans l'Avis qui vous a été posté.

Participation à l'assemblée et vote

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

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

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 10) et la remettre à Computershare **au plus tard à 10 h (HAR) le mardi 5 mai 2026 (ou, si l'assemblée est ajournée ou reportée, au plus tard 48 heures, à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés dans la province d'Alberta, avant le début de la reprise de l'assemblée),**
- 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 mercredi 6 mai 2026** ou avant 17 h (HAR) 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

L'assemblée traitera de cinq questions, et vous serez appelé à voter sur trois d'entre elles :

ÉTATS FINANCIERS

À l'assemblée, nous présenterons aux actionnaires nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 et les rapports de l'auditeur sur ces états. Ces documents ont été déposés auprès des organismes de réglementation gouvernementaux appropriés et sont inclus dans notre rapport annuel 2025. Nous transmettons le rapport annuel en suivant les procédures de notification et d'accès (voir la page 7). Nous vous envoyons par la poste une copie papier du rapport annuel si vous nous avez donné des instructions selon lesquelles vous préférez recevoir une copie papier, ou vous pouvez demander une copie papier de la manière indiquée dans l'Avis (voir la page 7). Notre rapport annuel 2025 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.

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.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Vous serez appelé à voter afin d'élire 13 administrateurs au conseil. Les profils des candidats à un poste d'administrateur à partir de la page 20 donnent des renseignements importants sur chaque candidat à un poste d'administrateur, notamment ses antécédents, son expérience et les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels il siège. Tous les candidats à un poste d'administrateur siègent actuellement à notre conseil, et nous avons indiqué dans leur profil leur présence aux réunions en 2025, 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 à l'assemblée annuelle 2025. Vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur leur investissement à risque aux pages 83 et 84.

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

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

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 5 mars 2026 pour un mandat se terminant à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou lorsque leur remplaçant est élu ou nommé, selon la première de ces éventualités.

AUDITEUR

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

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

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

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

Dans le cadre des processus décrits à la rubrique Indépendance de l'auditeur, nous avons confirmé que KPMG est **indépendant** par rapport à TC Énergie au sens des règles pertinentes et des interprétations connexes prescrites par tous les organismes professionnels compétents au Canada ainsi que des exigences juridiques applicables. Ils ont également confirmé

qu'ils sont des comptables indépendants par rapport à TC Énergie aux termes de toutes les normes professionnelles et réglementaires applicables des États-Unis.

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

Dialogue avec les parties prenantes

En 2022 et en 2023, TC Énergie a mené un programme exhaustif de dialogue avec les parties prenantes sur l'indépendance et la durée du mandat de l'auditeur, y compris auprès de nos plus grands investisseurs et des investisseurs qui avaient soulevé des préoccupations concernant la durée prolongée du mandat de l'auditeur dans leurs lignes directrices en matière de vote.

À la suite de ce programme de dialogue, TC Énergie a continué de consulter activement les parties prenantes au sujet de l'indépendance de l'auditeur et de la durée de son mandat. En 2025, le chef de la direction, le chef des finances, d'autres membres de la direction et l'équipe des relations avec les investisseurs de TC Énergie ont participé à plus de 500 rencontres avec des actionnaires et des porteurs d'obligations, dont plus de 40 ont porté sur des questions ESG et certaines ont focalisé sur la façon dont le comité d'audit s'assure de l'indépendance continue de l'auditeur et sur des considérations concernant la durée de son mandat.

La nomination de l'auditeur a obtenu un appui solide au cours des dernières années et reflète notre engagement à maintenir le dialogue :

Exercice	Votes en faveur	Abstentions
2025	637 619 923 (91,40 %)	60 028 125 (8,60 %)
2024	640 326 854 (93,24 %)	46 460 250 (6,76 %)
2023	613 576 171 (89,00 %)	75 802 855 (11,00 %)

Pour de plus renseignements sur la stratégie générale de dialogue avec les actionnaires de TC Énergie, voir la page 60, et pour de plus amples renseignements sur l'évaluation complète de l'auditeur externe, voir la page 17.

Rémunération de l'auditeur

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

(en millions de \$)	2025	2024
Honoraires d'audit	18,7	19,4
- audit des états financiers consolidés annuels - services liés aux dépôts ou aux missions prévus par la loi et réglementaires - examen des états financiers consolidés intermédiaires et des renseignements figurant dans divers prospectus et autres documents relatifs aux placements de valeurs mobilières		
Honoraires pour services liés à l'audit	0,1	1,4
services liés à l'audit des états financiers des fiducies pour la cessation d'exploitation de pipelines et de certains régimes d'avantages sociaux postérieurs au départ à la retraite de TC Énergie et à certains audits à des fins particulières		
Honoraires pour services fiscaux	1,0	1,5
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	0,4	0,5
honoraires pour d'autres produits et services fournis par l'auditeur qui ne sont pas indiqués ci-dessus, y compris des honoraires liés aux conseils et à l'assistance à l'égard des services ESG et aux services de traduction en français et en espagnol		
Total des honoraires	20,2	22,8

Note

- Le total des honoraires de 2024 est supérieur à celui de 2025 en raison des travaux d'audit supplémentaires liés à la scission de notre entreprise de pipelines de liquides, y compris les états financiers supplémentaires requis dans le cadre de financements par emprunt de certaines filiales exploitant des pipelines de liquides, et d'autres travaux liés aux valeurs mobilières.

Politique d'approbation préalable des services d'audit et des services non liés à l'audit

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

Conformément aux normes professionnelles, KPMG doit faire approuver au préalable tous les services non liés à l'audit qu'elle propose de fournir par le comité d'audit ou le président du comité d'audit. Le processus d'approbation préalable des services non liés à l'audit exige que KPMG fournisse une description écrite du service proposé, une évaluation des questions d'indépendance liées à ce service et une description de la nature et de l'importance des honoraires s'y rattachant. Avant d'approuver au préalable des services non liés à l'audit, le comité d'audit et/ou le président du comité d'audit tiennent compte des facteurs suivants :

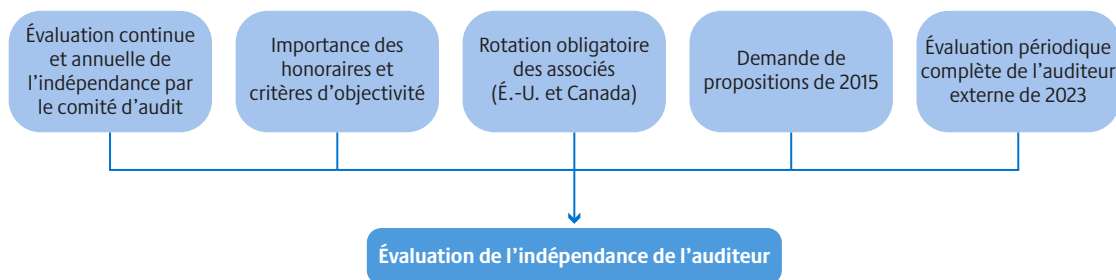
- l'évaluation de l'indépendance fournie par KPMG,
- le processus qu'a suivi la direction pour déterminer que KPMG est la mieux placée pour fournir les services non liés à l'audit,
- l'importance des honoraires rattachés à ces services par rapport au total des honoraires versés à KPMG.

Indépendance de l'auditeur

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

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

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



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

Tous les membres du comité d'audit sont indépendants et possèdent des compétences financières. Un des membres du comité d'audit est un expert financier désigné (*designated financial expert*) en vertu des règles de la New York Stock Exchange (la « NYSE »).

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

Notre notice annuelle contient davantage de renseignements sur le comité d'audit, y compris les règles du comité, à partir de la page 33. La notice annuelle 2025 peut être consultée sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca).

Importance des honoraires et critères d'objectivité

Le comité d'audit comprend que les honoraires versés à un auditeur pourraient, en raison de leur importance, nuire à l'indépendance de l'auditeur si son intérêt financier influence indûment son jugement ou son comportement. Pour en arriver à la conclusion de recommander le renouvellement du mandat de KPMG à titre d'auditeur externe, le comité d'audit a examiné l'importance des honoraires que TC Énergie verse à KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (Canada) et à KPMG LLP (États-Unis) compte tenu de la taille des cabinets respectifs. Pour 2025, KPMG a confirmé au comité d'audit que les honoraires payables à KPMG ne sont pas importants pour KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (Canada) ni pour KPMG LLP (États-Unis).

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

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

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

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

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

deux ans. Cette rotation contribue à assurer le maintien de l'indépendance de l'auditeur en remplaçant le personnel clé qui s'occupe des audits de TC Énergie après une période déterminée.

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

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

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

Demande de propositions de 2015

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

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

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

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

Évaluation périodique complète de l'auditeur

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

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

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

Le comité d'audit examine les résultats de l'évaluation complète et les utilise pour déterminer si un processus global de demande de propositions est nécessaire.

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

Recommandation du comité d'audit sur l'indépendance

Pour parvenir à la conclusion de recommander KPMG à titre d'auditeur externe pour l'exercice 2025, le comité d'audit a examiné les facteurs susmentionnés relatifs à l'indépendance de l'auditeur et a confirmé qu'il était d'avis que KPMG est indépendant au sens des règles sur les valeurs mobilières canadiennes et américaines applicables.

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

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

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

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 par une grande majorité des actionnaires.

Exercice	Votes en faveur	Votes contre
2025	657 530 688 (96,97 %)	20 547 941 (3,03 %)
2024	640 895 659 (96,37 %)	24 130 789 (3,63 %)
2023	634 750 021 (94,20 %)	39 104 279 (5,80 %)

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 5 mars 2026.

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.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

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

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.

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.

Parmi les 13 candidats à un poste d'administrateur, 12 (92 %) sont indépendants au sens des lois, des règlements et des politiques sur les valeurs mobilières canadiens et américains 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 14 mars 2025 et à la date de la présente circulaire. Les UAD sont calculées en fonction de la rétribution versée en 2025 et des équivalents de dividendes crédités jusqu'au 31 janvier 2025 et au 30 janvier 2026. Les profils indiquent aussi l'année au cours de laquelle l'administrateur s'est joint au conseil et a siégé de façon continue à titre d'administrateur de TC Énergie.

Tous les candidats à un poste d'administrateur sont résidents canadiens, sauf M. Bonham, M^{me} Campbell, M. Johnson, M. Lowe, M^{me} Salomone, M. Vandal et M. Verma, qui sont résidents américains. M. Bonham et M. Vandal ont 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 rubrique *Analyse portant sur la rémunération des administrateurs – Approche – Harmoniser les intérêts des administrateurs et des actionnaires* à la page 79.

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 87,24 \$ le 5 mars 2026. Voir la rubrique *Investissement à risque* aux pages 83 et 84 pour de plus amples renseignements.



Scott Bonham

64 ANS, ATHERTON (CALIFORNIE) ÉTATS-UNIS | ADMINISTRATEUR DEPUIS 2024

Scott Bonham est administrateur de sociétés. Depuis 2016, il siège au conseil de Les Compagnies Loblaw limitée (vente au détail de produits d'épicerie). Il a également siégé aux conseils de La Banque de Nouvelle-Écosse (banque à charte) de janvier 2016 à avril 2025 et de Magna International Inc. (fabrication, pièces d'automobiles) de mai 2012 à mai 2021.

Il est cofondateur d'Intentional Capital Real Estate (Canada), société fermée de gestion d'actifs immobiliers. De 2000 à 2015, il a été cofondateur de GGV Capital, société de capital de risque en phase d'expansion ayant des investissements aux États-Unis et en Chine. Avant d'entrer au service de GGV Capital, il a été vice-président de Capital Group Companies (services financiers) et a auparavant occupé des postes en marketing chez Silicon Graphics (technologie).

M. Bonham est également membre du conseil d'administration de l'Institut canadien de recherches avancées et de DenmarkBridge, une initiative qui relie des entreprises danoises à la Silicon Valley.

M. Bonham est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en génie électrique de la Queen's University et d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

Indépendant

Compétences et expérience

- Comptabilité/audit
- Marchés financiers/fusions et acquisitions
- Électricité et chaîne de valeur de l'électrification
- Gestion des risques d'entreprise
- Gouvernance
- Grands projets
- Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

601 345 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2025

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

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Votes contre
2025	677 017 619 (99,84 %)	1 061 492,00 (0,16 %)
2024	—	—
2023	—	—

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
Les Compagnies Loblaw limitée (vente au détail) (depuis octobre 2016)	TSX	Audit Gouvernance, gestion des talents et rémunération

Titres de TC Énergie détenus	2026	2025	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	—	—	M. Bonham a jusqu'au 4 novembre 2029 pour respecter les exigences.
UAD	6 893	1 010	



Cheryl F. Campbell

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

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

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

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

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

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

Indépendante

Compétences et expérience

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

Investissement à risque

2 263 704 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2025

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

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Votes contre
2025	673 225 982 (99,28 %)	4 853 157 (0,72 %)
2024	658 934 044 (99,08 %)	6 091 745 (0,92 %)
2023	671 097 465 (99,59 %)	2 756 843 (0,41 %)

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

Titres de TC Énergie détenus	2026	2025	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	6 231	5 921	Oui
UAD	19 717	15 449	

PG&E 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 son équipement électrique. M^{me} Campbell s'est jointe au conseil d'administration de PG&E en avril 2019, après que PG&E eût demandé d'être placée sous la protection des tribunaux en vertu du chapitre 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis en janvier 2019 et avant que PG&E soit libérée de la protection des tribunaux en vertu du chapitre 11 en juillet 2020. M^{me} Campbell est toujours administratrice de PG&E.



Michael R. Culbert

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

M. Culbert est administrateur de sociétés. Il siège actuellement au conseil d'administration d'ARC Resources Ltd. (production de pétrole et de gaz) depuis mai 2024.

M. Culbert a auparavant été administrateur de Precision Drilling Corporation (services pétroliers et gaziers) de 2017 à 2024 et administrateur et vice-président du conseil de PETRONAS Energy Canada Ltd. (pétrole et gaz, exploration et production) de 2016 à 2020. Auparavant, il a aussi été administrateur et président de Pacific NorthWest LNG LP (services de gaz naturel) (de 2013 à 2017). Il a également été cofondateur, administrateur, président et chef de la direction de Progress Energy Ltd. (pétrole et gaz, exploration et production) de 2004 à 2016 et, auparavant, il a été vice-président, Marketing et expansion des affaires de cette société de 2001 à 2004. De plus, il a occupé des postes de haute direction en marketing et en expansion des affaires tout au long de sa carrière.

M. Culbert agit à titre de mécène dans le cadre de l'événement Rogers Charity Classic qui, depuis sa création en 2013, a permis de réunir environ 165 M\$ pour des 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. En 2025, il a été intronisé au Southern Alberta Business Hall of Fame.

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 prenantes
- Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

4 027 522 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2025

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

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Votes contre
2025	673 422 055 (99,31 %)	4 657 086 (0,69 %)
2024	659 109 877 (99,11 %)	5 915 912 (0,89 %)
2023	670 063 432 (99,44 %)	3 790 879 (0,56 %)

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
ARC Resources Ltd. (production de pétrole et de gaz) (depuis mai 2024)	TSX	Ressources humaines et rémunération Politiques et gouvernance du conseil

Titres de TC Énergie détenus	2026	2025	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	10 500	10 500	Oui
UAD	35 666	29 580	



William D. Johnson

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

M. Johnson est administrateur de sociétés. Il siège actuellement au conseil de NiSource Inc. (services publics) depuis mars 2022. Il siège également aux conseils de Strata Clean Energy (énergie renouvelable) depuis janvier 2025, de Terrestrial Energy Inc. (énergie nucléaire) depuis février 2023 et de BrightNight LLC (énergie renouvelable) depuis décembre 2021. Jusqu'à tout récemment, il était président et chef de la direction de PG&E, 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. (« Progress ») (pétrole et gaz) 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), 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 prenantes
- Ressources humaines et rémunération
- Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

3 004 284 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2025

- Conseil d'administration
5 réunions sur 5 (100 %)
- Comité d'audit
2 réunions sur 2 (100 %)
- Comité de gouvernance
2 réunions sur 2 (100 %)
- Comité des ressources humaines (président)
4 réunions sur 4 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Votes contre
2025	665 190 544 (98,10 %)	12 887 833 (1,90 %)
2024	647 343 103 (97,34 %)	17 682 684 (2,66 %)
2023	670 426 693 (99,49 %)	3 427 614 (0,51 %)
Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
NiSource Inc. (services publics) (depuis mars 2022)	TSX, NYSE	Sécurité, exploitation, réglementation et politiques (président) Questions environnementales et sociales, candidatures et gouvernance Direction
Terrestrial Energy Inc. (énergie nucléaire) (depuis février 2023)	NASDAQ	Audit Candidatures et gouvernance d'entreprise (président)
Titres de TC Énergie détenus	2026	2025
Actions	—	—
UAD	34 437	26 892

PG&E 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 son équipement électrique. À la suite de discussions amorcées par le conseil d'administration de PG&E, 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 PG&E, à compter du 2 mai 2019, sachant qu'il démissionnerait de ses fonctions chez PG&E une fois que celle-ci serait sortie de la faillite. Le 1^{er} juillet 2020, PG&E 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 PG&E le 30 juin 2020.



Susan C. Jones

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

M^{me} Jones est administratrice de sociétés. Elle siège actuellement au conseil de Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (transport ferroviaire de marchandises) depuis mai 2022.

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

M^{me} Jones a siégé aux conseils de Piedmont Lithium Limited (société émergente de lithium) de juin 2021 à juin 2023, d'ARC Resources Ltd. (et de la société qui l'a précédée) (pétrole et gaz, exploration et production) de mai 2020 à février 2023 et de Gibson Energy Inc. (infrastructure pétrolière du secteur intermédiaire) de décembre 2018 à février 2020.

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

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

Investissement à risque

6 755 604 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2025

- Conseil d'administration
5 réunions sur 5 (100 %)
- Comité d'audit
4 réunions sur 4 (100 %)
- Comité des ressources humaines
3 réunions sur 4 (75 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur		Votes contre
2025	673 349 772 (99,30 %)		4 729 368 (0,70 %)
2024	659 081 705 (99,11 %)		5 944 056 (0,89 %)
2023	670 291 004 (99,47 %)		3 563 305 (0,53 %)
Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses		Comités du conseil
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (transport ferroviaire de marchandises) (depuis mai 2022)	TSX, NYSE		Audit, finances et risque Sécurité et environnement (présidente)
Titres de TC Énergie détenus	2026	2025	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	34 576	14 166	Oui
UAD	42 861	35 337	



John E. Lowe

**67 ANS, HOUSTON (TEXAS) ÉTATS-UNIS | PRÉSIDENT DU CONSEIL DEPUIS 2024 |
ADMINISTRATEUR DEPUIS 2015**

M. Lowe est administrateur de sociétés. Il est actuellement le président du conseil.

M. Lowe a auparavant siégé au conseil d'administration de Phillips 66 Company (pétrole et gaz) de mai 2012 à mai 2025. Il a également été président du conseil d'administration non membre de la direction d'Apache Corporation (pétrole et gaz) d'août 2013 à septembre 2022 et a siégé aux conseils 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 (pétrole et gaz, exploration et production), commandité de DCP Midstream Partners, LP (pétrole et gaz, exploration et production), 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 est membre du conseil consultatif de Horizon Engage, plateforme mondiale de renseignement, et siège aussi 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 prenantes
- Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

7 754 153 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2025

- Conseil d'administration (président)
5 réunions sur 5 (100 %)
- Comité de la gouvernance
4 réunions sur 4 (100 %)
- Comité des ressources humaines
4 réunions sur 4 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Votes contre	
2025	663 231 215 (97,81 %)	14 847 922 (2,19 %)	
2024	657 370 876 (98,85 %)	7 654 409 (1,15 %)	
2023	667 990 495 (99,13 %)	5 863 813 (0,87 %)	
Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil	
—	—	—	
Titres de TC Énergie détenus	2026	2025	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	30 000	30 000	Oui
UAD	58 883	50 582	



Dawn Madahbee Leach

69 ANS, LITTLE CURRENT (ONTARIO) CANADA | ADMINISTRATRICE DEPUIS 2024

M^{me} Madahbee Leach, Anishinabe-Kwe et membre de la Première Nation Aundeck Omni Kaning, est actuellement directrice générale de Waubetek Business Corporation, institution financière autochtone de premier plan qui fournit des services financiers aux entrepreneurs autochtones du nord-est de l'Ontario au Canada. Elle est également fondatrice, présidente et chef de la direction d'Indigenous Business International, société qui aide les peuples et les entreprises autochtones à l'échelle internationale dans le cadre de diverses stratégies économiques sectorielles et d'examen de projets.

M^{me} Madahbee Leach est présidente du Conseil national de développement économique des Autochtones et siège depuis 2000 à ce conseil nommé par le gouvernement fédéral qui fournit à ce dernier des conseils et des orientations sur des questions liées aux politiques et aux programmes économiques autochtones. En collaboration avec plus de 20 organisations autochtones nationales, elle a présidé l'élaboration de la toute première Stratégie économique nationale pour les Autochtones au Canada, publiée en juin 2022.

De plus, M^{me} Madahbee Leach siège actuellement aux conseils de Société de fiducie Peace Hills (services financiers) depuis 2012 et du Groupe Des Nedhe de la Première Nation English River, auquel elle a été nommée en novembre 2024. Elle a également siégé au conseil élu de sa Première Nation et a été présidente du conseil de l'Institut des politiques du Nord de l'Ontario. Elle a auparavant siégé aux conseils de Les métaux Niobay inc. (exploitation minière) de 2018 à 2025, du Réseau local d'intégration des services de santé du Nord-Est de l'Ontario de 2012 à 2017, de la Société de développement du Nord de l'Ontario de 1992 à 1996, de la Société de développement de l'Ontario de 1994 à 1996 et d'Innovations Ontario de 1994 à 1997. Elle siège également aux comités consultatifs autochtones de sociétés des secteurs de la fabrication, des mines et de l'énergie. M^{me} Madahbee Leach possède un vaste réseau dans tout le Canada et a prononcé des allocutions et fait la promotion des entreprises autochtones à l'échelle internationale en Australie, au Chili, en Nouvelle-Zélande, en Suède, en Allemagne, aux États-Unis et au Royaume-Uni.

M^{me} Madahbee Leach a reçu un prix d'excellence pour l'ensemble de ses réalisations du Conseil canadien pour le commerce autochtone en 2023 ainsi que le prix Inspire dans la catégorie affaires et commerce en 2020, l'une des plus hautes distinctions décernées aux peuples autochtones au Canada. Elle a également été reconnue comme l'une des femmes les plus influentes du Canada en 2018. M^{me} Madahbee Leach est diplômée du programme de développement économique de la University of Waterloo et est titulaire d'un baccalauréat ès arts en sciences politiques et en droit de la Laurentian University, dont elle a suivi une partie du cursus à la York University.

Indépendante

Compétences et expérience

- Comptabilité/audit
- Chef de la direction
- Gestion des risques d'entreprise
- Gouvernement, réglementation et relations avec les parties prenantes
- Gouvernance
- Grands projets
- Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

483 135 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2025

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

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur		Votes contre
2025	677 045 840 (99,85 %)		1 033 300 (0,15 %)
2024	—		—
2023	—		—
Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses		Comités du conseil
—	—		—
Titres de TC Énergie détenus	2026	2025	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	—	—	
UAD	5 538	800	



François L. Poirier

59 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 s'est joint à la Société en 2014 à titre de président, Oléoduc Énergie Est et a occupé plusieurs postes au sein de la Société depuis, notamment celui de chef de l'exploitation et président, Énergie et stockage, avant d'être nommé chef de la direction.

En tant que chef de la direction, M. Poirier a supervisé la scission de l'entreprise de pipelines de liquides de TC Énergie, a fait progresser d'importants projets énergétiques comme Southeast Gateway et Coastal GasLink et a défendu des initiatives comme la lettre « Bâtir le Canada maintenant », qui visait à faire changer la réglementation de manière à réaliser le potentiel énergétique et à renforcer la souveraineté économique du Canada.

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. Depuis 2024, il est administrateur de la Banque Canadienne Impériale de Commerce (banque à charte). Depuis janvier 2021, il est également administrateur du Conseil canadien des affaires et de l'American Petroleum Institute.

M. Poirier a été nommé chef d'entreprise de l'année pour 2026 par la Chambre de commerce du Canada. Il a également été coprésident du conseil des Jeux d'hiver d'Olympiques spéciaux Canada de 2024.

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

10 397 176 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2025

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

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Votes contre
2025	673 662 897 (99,35 %)	4 415 592 (0,65 %)
2024	659 677 771 (99,20 %)	5 347 675 (0,80 %)
2023	671 309 028 (99,62 %)	2 539 979 (0,38 %)

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
Banque canadienne impériale de commerce (banque à charte) (depuis septembre 2024)	TSX, NYSE	Gestion du risque

Titres de TC Énergie détenus	2026	2025	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	119 179	118 529	Oui
UAD	—	—	



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

5 183 714 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2025

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

Una Power

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

M^{me} Power est administratrice de sociétés. Elle siège aux conseils d'administration de La Banque de Nouvelle-Écosse (« Banque Scotia ») (banque à charte) depuis avril 2016 et de Ressources Teck Limitée (société minière diversifiée) depuis avril 2017. 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 ») (exploration pétrolière et gazière), 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.

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Votes contre
2025	666 886 403 (98,35 %)	11 192 739 (1,65 %)
2024	655 905 364 (98,63 %)	9 120 083 (1,37 %)
2023	667 185 991 (99,01 %)	6 668 317 (0,99 %)

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

Titres de TC Énergie détenus	2026	2025	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	6 360	6 360	Oui
UAD	53 059	44 555	



Indépendante

Compétences et expérience

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

Investissement à risque
5 554 571 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2025

- Conseil d'administration
5 réunions sur 5 (100 %)
- Comité de la gouvernance
4 réunions sur 4 (100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement (présidente)
4 réunions sur 4 (100 %)

Mary Pat Salomone

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

M^{me} Salomone est administratrice de sociétés. Elle est actuellement administratrice de South Bow Corporation (infrastructures énergétiques) depuis octobre 2024. Elle a auparavant siégé au conseil d'administration d'Intertape Polymer Group (fabrication) de novembre 2015 à juin 2022 ainsi que de Herc Rentals (location de matériel) de juillet 2016 à décembre 2021. M^{me} Salomone a été vice-présidente principale et chef de l'exploitation de The Babcock & Wilcox Company (infrastructures énergétiques) de janvier 2010 au 30 juin 2013. Auparavant, elle a été directrice de l'expansion des affaires de 2009 à 2010 et directrice des acquisitions stratégiques de 2008 à 2009 pour Babcock & Wilcox Nuclear Operations Group, Inc. De 1998 à décembre 2007, M^{me} Salomone a été membre de la direction de Marine Mechanical Corporation, que B&W a acquise en 2007, notamment à titre de présidente et chef de la direction de 2001 à 2007. M^{me} Salomone a également été fiduciaire de la Youngstown State University Foundation de 2013 à 2019.

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

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

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur		Votes contre
2025	669 245 147	(98,70 %)	8 833 994 (1,30 %)
2024	652 193 177	(98,07 %)	12 832 269 (1,93 %)
2023	632 553 811	(93,87 %)	41 300 496 (6,13 %)
Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses		Comités du conseil
South Bow Corporation (infrastructures énergétiques) (depuis octobre 2024)	TSX, NYSE		Ressources humaines Sécurité, environnement et exploitation
Titres de TC Énergie détenus	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions		
	2026	2025	
	Actions	4 500	4 500
UAD	59 170	53 162	Oui



Siim A. Vanaselja

69 ANS, TORONTO (ONTARIO) CANADA | ADMINISTRATEUR DEPUIS 2014

M. Vanaselja est administrateur de sociétés. Il a été président du conseil de TC Énergie de mai 2017 à décembre 2023. Il siège actuellement 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 prenantes
- Ressources humaines et rémunération
- Grands projets
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

12 791 739 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2025

- Conseil d'administration
5 réunions sur 5 (100 %)
- Comité de la gouvernance
4 réunions sur 4 (100 %)
- Comité des ressources humaines
4 réunions sur 4 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Votes contre
2025	665 004 883 (98,07 %)	13 074 258 (1,93 %)
2024	655 011 540 (98,49 %)	10 013 404 (1,51 %)
2023	608 256 198 (90,27 %)	65 597 334 (9,73 %)

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

Titres de TC Énergie détenus	2026	2025	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	12 000	52 000	Oui
UAD	134 627	122 824	



Thierry Vandal

65 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) depuis août 2015 et de la Banque Royale du Canada (banque à charte) depuis août 2015. Il est également gouverneur émérite de l'Université McGill.

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

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

Indépendant

Compétences et expérience

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

Investissement à risque

5 923 858 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2025

- Conseil d'administration
5 réunions sur 5 (100 %)
- Comité de la gouvernance (président)
4 réunions sur 4 (100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement
4 réunions sur 4 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur	Votes contre
2025	668 886 158 (98,64 %)	9 192 983 (1,36 %)
2024	656 168 396 (98,67 %)	8 857 229 (1,33 %)
2023	667 078 800 (98,99 %)	6 774 508 (1,01 %)
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	2026	2025
Actions	316	296
UAD	67 587	58 506
		Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
		Oui



Dheeraj “D” Verma

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

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

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

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

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

Indépendant

Compétences et expérience

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

Investissement à risque

9 792 952 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2025

- Conseil d'administration
5 réunions sur 5 (100 %)
- Comité de la gouvernance
4 réunions sur 4 (100 %)
- Comité des ressources humaines
4 réunions sur 4 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle	Votes en faveur		Votes contre
2025	671 156 491 (98,98 %)		6 922 648 (1,02 %)
2024	657 340 753 (98,84 %)		7 684 873 (1,16 %)
2023	670 577 149 (99,51 %)		3 277 158 (0,49 %)
Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses		Comités du conseil
—	—		—
Titres de TC Énergie détenus	2026	2025	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	85 000	85 000	Oui
UAD	27 253	20 457	

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 donc aucune situation d'appartenance commune à un autre conseil.

Nous imposons également des limites quant au nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger. Voir la rubrique *Gouvernance – Appartenance à d'autres conseils* à la page 38.

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 2025, qui a été en moyenne de 98 % pour toutes les réunions du conseil et des comités. Le conseil a aussi tenu sa séance de planification stratégique annuelle, ainsi qu'une séance de formation approfondie en 2025.

	Comités du conseil										
	Conseil d'administration		Audit		Gouvernance		Santé, sécurité, durabilité et environnement		Ressources humaines		Présence globale
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	%
Scott Bonham	5/5	100	4/4	100	—	—	—	—	4/4	100	100
Cheryl F. Campbell	5/5	100	4/4	100	—	—	4/4	100	—	—	100
Michael R. Culbert	5/5	100	4/4	100	—	—	4/4	100	—	—	100
William D. Johnson ¹	5/5	100	2/2	100	2/2	100	—	—	4/4	100	100
Susan C. Jones	5/5	100	4/4	100	—	—	—	—	3/4	75	92
John E. Lowe	5/5	100	—	—	4/4	100	—	—	4/4	100	100
David MacNaughton ²	2/2	100	—	—	2/2	100	2/2	100	—	—	100
Dawn Madahbee Leach	5/5	100	4/4	100	—	—	4/4	100	—	—	100
François L. Poirier ³	5/5	100	—	—	4/4	100	—	—	4/4	100	100
Una Power	5/5	100	4/4	100	—	—	4/4	100	—	—	100
Mary Pat Salomone	5/5	100	—	—	4/4	100	4/4	100	—	—	100
Indira Samarasekera ²	2/2	100	—	—	1/2	50	—	—	1/1	100	80
Siim A. Vanaselja	5/5	100	—	—	4/4	100	—	—	4/4	100	100
Thierry Vandal	5/5	100	—	—	4/4	100	4/4	100	—	—	100
Dheeraj "D" Verma	5/5	100	—	—	4/4	100	—	—	4/4	100	100

¹ M. Johnson a été membre du comité d'audit jusqu'au 8 mai 2025, date à laquelle il est devenu membre du comité de la gouvernance.

² M. MacNaughton et M^{me} Samarasekera ont quitté le conseil le 8 mai 2025.

³ M. Poirier n'était membre d'aucun comité, mais il était invité à assister aux réunions des comités au besoin.

Gouvernance

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

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

À propos de nos pratiques en matière de gouvernance

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

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

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

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

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

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

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

OÙ TROUVER QUOI

> Gouvernance	34
À propos de nos pratiques en matière de gouvernance	34
Caractéristiques du conseil	35
Philosophie en matière de gouvernance	39
Rôle et responsabilités du conseil	42
Orientation et formation	53
Efficacité du conseil et évaluation des administrateurs	55
Dialogue	60
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 et expérimentés qui s'assurent que nous préconisons un comportement éthique dans l'ensemble de TC Énergie,
- des administrateurs compétents qui peuvent apporter une contribution significative au conseil, à l'élaboration de notre stratégie, à l'expansion de notre entreprise et à la surveillance de nos processus de gestion des risques,
- des exigences importantes relatives à la propriété d'actions afin d'harmoniser les intérêts des administrateurs avec ceux de nos actionnaires,
- des évaluations annuelles de l'efficacité du conseil, du président, des comités et des administrateurs,
- une taille du conseil assurant l'efficacité.

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

TAILLE ET COMPOSITION

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

Nous croyons que notre conseil doit être constitué d'administrateurs compétents, expérimentés 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.

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 de s'assurer que des candidats qualifiés qui possèdent une solide expérience du secteur et qui s'identifient comme des femmes, des personnes faisant partie des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées (dans chaque cas au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*) sont pris en considération.

Conformément à la politique sur la diversité au sein du conseil, le conseil a comme objectifs de compter parmi ses membres au moins 30 % de femmes et au moins une personne issue de la diversité raciale et/ou ethnique. De plus, si la composition du conseil cesse de respecter l'un ou l'autre de ces objectifs, le comité de la gouvernance s'engagera à augmenter la représentation féminine et/ou la diversité raciale ou ethnique pour atteindre l'objectif applicable 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 nos objectifs, car 38 % des membres du conseil seront des femmes et deux des membres du conseil seront des personnes faisant partie des minorités visibles qui représentent la diversité raciale et/ou ethnique au conseil.

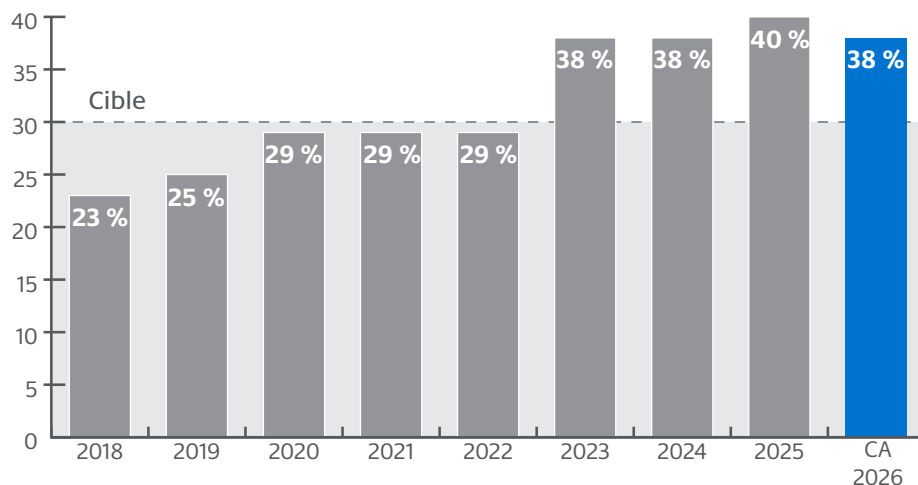
En outre, chaque année, le comité de la gouvernance :

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

TC Énergie a une politique de limitation de la durée du mandat et de départ à la retraite qui stipule que, lorsqu'un administrateur atteint l'âge de 75 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 huit ans afin d'assurer un haut niveau de continuité au sein du conseil et de permettre aux administrateurs nouvellement intégrés de siéger pendant une période suffisante pour contribuer de façon significative au conseil. Pour de plus amples renseignements, voir la rubrique *Gouvernance – Efficacité du conseil et évaluation des administrateurs – Mandat des administrateurs* aux pages 59 et 60.

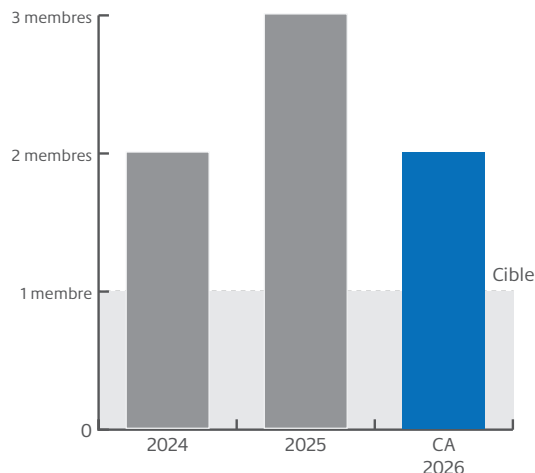
Femmes siégeant au conseil

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



Diversité raciale et ethnique au conseil

À l'heure actuelle, 2 des 13 membres (15 %) du conseil sont des personnes issues de la diversité raciale et/ou ethnique, dont une fait partie des minorités visibles et une est Autochtone. Après l'assemblée annuelle, si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus, 2 des 13 membres (15 %) du conseil seront des personnes issues de la diversité raciale et/ou ethnique, 1 des 13 membres (8 %) du conseil sera une personne faisant partie des minorités visibles et 1 des 13 membres (8 %) du conseil sera Autochtone. Les personnes issues de la diversité raciale et/ou ethnique comprennent les Autochtones et les personnes faisant partie des minorités visibles.



Ainsi, le conseil comptera deux membres qui s'identifient comme des personnes issues de la diversité raciale et/ou ethnique, ce qui dépasse son objectif de compter parmi ses membres au moins une personne issue de la diversité raciale et/ou ethnique.

Personnes handicapées

Aucune personne handicapée ne siège actuellement au conseil. Après l'assemblée si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus, aucun des 13 membres (0 %) du conseil ne sera une personne handicapée.

Bien que nous n'ayons pas de cible précise quant à la proportion de personnes handicapées qui devraient siéger au conseil, comme il a été indiqué précédemment, le comité de la gouvernance prend spécifiquement en considération la représentation des femmes, des Autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées 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 prendre en considération toutes les formes de diversité, y compris la représentation féminine et la diversité raciale ou ethnique, comme les Autochtones et les minorités visibles, ainsi que la représentation des personnes handicapées, lorsqu'il sélectionne des candidats aux postes d'administrateur.

INDÉPENDANCE

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

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

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

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

Président du conseil indépendant

Le président est nommé par le conseil et n'est pas membre de la direction. Nous avons des postes distincts de président du conseil et de chef de la direction depuis notre constitution en société en 2003 (et au sein de notre société devancière depuis 1994). M. Lowe siège à titre de président du conseil non membre de la direction indépendant depuis le 1^{er} janvier 2024.

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), chaque poste de président du conseil non membre de la direction comptant pour deux sièges au conseil,
- 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).

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 sur nos réseaux de pipelines. Les services de transport sur la plupart des réseaux de pipelines de TC Énergie au Canada et aux États-Unis sont réglementés et nous ne pouvons donc pas refuser, en règle générale, des services de transport à un expéditeur solvable. Comme il est décrit à la rubrique *Conflits d'intérêts et opérations avec une personne apparentée*, le comité de la gouvernance surveille les relations entre les administrateurs afin de garantir que les associations commerciales ne nuisent pas au rendement du conseil.

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

Indépendance à l'égard de la direction

Nos lignes directrices relatives à la gouvernance stipulent que le conseil doit se réunir à huis clos à la fin de chaque réunion du conseil, en l'absence de la direction. En 2025, 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 prenantes 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 et examine les règles d'audit interne au besoin 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 2025.

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

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

Conflits d'intérêts et opérations avec une personne apparentée

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le conseil, le chef de la direction et les dirigeants, y compris les membres de l'équipe de haute direction, n'ont déclaré aucun conflit d'intérêts important ni aucune opération avec une personne apparentée importante en 2025.

Siéger à d'autres conseils

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

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

Membres du groupe

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

VOTE À LA MAJORITÉ

Notre politique relative au vote à la majorité est conforme aux exigences relatives au vote majoritaire prévues par la LCSA et prévoit que, lors d'une élection d'administrateurs où le nombre de candidats à un poste d'administrateur est le même que le nombre de postes d'administrateur à combler (c'est-à-dire une élection sans opposition), chaque candidat est élu seulement si le nombre de voix exprimées en sa faveur représente la majorité (50 % plus une) des voix exprimées pour ou contre lui par les actionnaires qui sont présents ou représentés par un fondé de pouvoir à l'assemblée et qui votent sur l'élection des administrateurs. Les administrateurs en fonction qui n'obtiennent pas la majorité requise des voix pour être élus peuvent demeurer en fonction : a) jusqu'au 90^e jour suivant l'élection; ou b) jusqu'au jour où leur remplaçant est nommé ou élu, selon la première éventualité à survenir. La présente politique ne s'applique pas dans le cas d'une course aux procurations pour l'élection des administrateurs. Le vote à la majorité ne s'applique pas dans le cas d'une élection d'administrateurs avec opposition, où les administrateurs sont élus à la pluralité des voix exprimées par les actionnaires présents ou représentés par un fondé de pouvoir à l'assemblée qui votent à cet égard.

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 5 mars 2026, tous nos administrateurs respectent notre politique relative à la propriété d'actions des administrateurs, qui prévoit que les administrateurs doivent détenir des actions ou des UAD correspondant au moins à quatre fois leur rétribution annuelle dans les cinq ans suivant leur arrivée au conseil. Pour certains administrateurs, le délai de cinq ans depuis leur élection n'a pas encore pris fin.

Voir *Harmoniser les intérêts des administrateurs et des actionnaires* à la page 79 et *Harmonisation des intérêts des membres de la haute direction et des actionnaires* à la page 95 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 prenantes et le public.

RÈGLES ET DESCRIPTIONS DE POSTE

Le conseil et chaque comité permanent 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 le chef de file de confiance du secteur des infrastructures énergétiques en Amérique du Nord, voué à l’excellence en matière de sécurité, de rendement et de relations avec les parties prenantes.

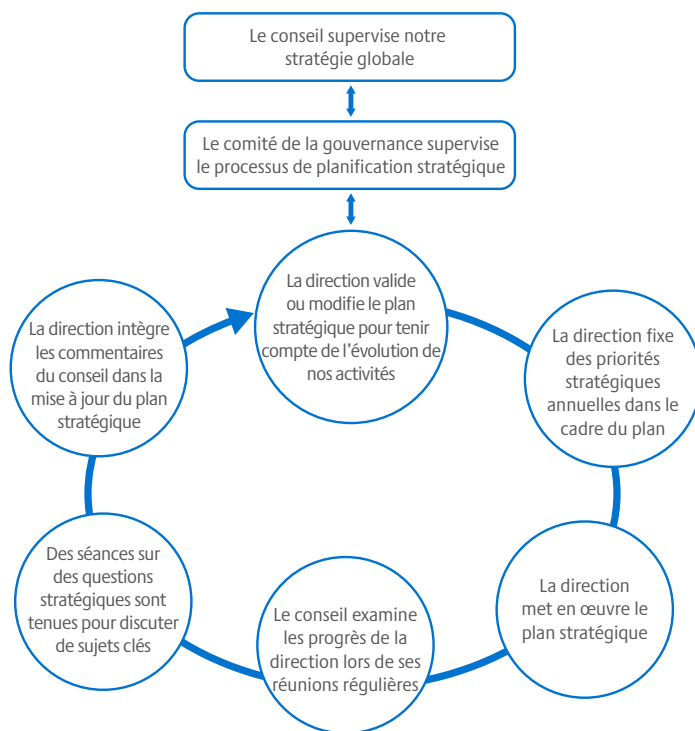
Nos activités consistent à transporter et à stocker du gaz naturel et à produire de l’électricité :

- nous livrons du gaz naturel au Canada, aux États-Unis et au Mexique, y compris à des terminaux d’exportation qui expédient du GNL dans le monde entier;
- nous produisons de l’électricité au Canada et aux États-Unis, principalement à partir de l’énergie nucléaire, mais également à partir du gaz naturel, de l’énergie éolienne et de l’énergie solaire;
- nous stockons du gaz naturel au Canada et aux États-Unis par l’intermédiaire d’entreprises réglementées et non réglementées.

Notre mission est de transporter, de produire et de stocker de façon sécuritaire et efficace l’énergie essentielle dont dépendent l’Amérique du Nord et le monde entier. À cette fin, nous avons un plan stratégique que nous confirmons ou mettons à jour régulièrement. De plus, nous tenons 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 prenantes afin de repérer les occasions et les menaces liées à notre stratégie commerciale. Ce processus oriente nos priorités stratégiques annuelles et nos mesures du rendement des membres de la haute direction. De plus, nous soumettons notre stratégie à des tests de résistance face à un éventail de perspectives d’offre et de demande d’énergie pour confirmer sa résilience.

Tout au long de l’année, le conseil surveille les progrès accomplis par la direction dans la réalisation de nos priorités stratégiques. À chaque réunion régulière du conseil, la direction fait également le point sur les ressources nécessaires à la mise en œuvre de notre stratégie, notamment les ressources humaines, technologiques, de sécurité et de capital, ainsi que sur les questions susceptibles d’avoir une incidence sur notre stratégie.



Voir la rubrique *Élection des administrateurs – Présence aux réunions* à la page 33 pour de plus amples renseignements sur les réunions tenues en 2025 et *Orientation et formation* aux pages 53 et 53 pour de plus amples renseignements sur les séances sur des questions stratégiques et de planification auxquelles ont assisté les membres du conseil en 2025.

SURVEILLANCE DES RISQUES ET GESTION DES RISQUES D'ENTREPRISE

La gestion des risques fait partie intégrante de toutes les activités de TC Énergie et est essentielle au succès de l'exploitation de notre entreprise. Notre stratégie vise à faire en sorte que les risques et les niveaux d'exposition à ceux-ci soient conformes à nos objectifs commerciaux et à nos seuils de tolérance aux risques. Pour ce faire, nous avons recours à un programme centralisé de gestion des risques d'entreprise (« GRE »), qui nous permet de repérer et d'évaluer systématiquement les risques susceptibles d'avoir une incidence importante sur l'atteinte de nos objectifs stratégiques.

Le programme de GRE couvre les risques liés à l'exécution de nos stratégies commerciales et soutient les pratiques d'identification et de surveillance des risques émergents. Plus particulièrement, le cadre de GRE prévoit un processus complet d'identification, d'analyse, d'évaluation et de réduction des risques. Il assure également la surveillance continue et la présentation de rapports au conseil d'administration, au chef de la direction, aux vice-présidents directeurs et au chef de la gestion des risques.

Surveillance exercée par le conseil et les comités

Notre conseil d'administration assume la surveillance générale de tous les risques d'entreprise. Chaque année, il examine le registre des risques d'entreprise et reçoit des comptes rendus trimestriels sur les risques émergents et sur les mesures de gestion et d'atténuation prises à leur égard en conformité avec la propension et la tolérance au risque de TC Énergie. De plus, le conseil reçoit chaque trimestre des présentations détaillées sur les risques d'entreprise, et des thèmes particuliers sont abordés lors des mises à jour financières et des réunions stratégiques régulières. Des présentations spéciales ont également lieu au besoin ou sur demande.

Le comité de la gouvernance du conseil supervise le programme de GRE, assurant ainsi une surveillance rigoureuse de nos activités de gestion des risques. En outre, d'autres comités du conseil surveillent des types de risques précis dans le cadre de leur mandat :

- le comité des ressources humaines encadre le renouvellement des membres de la haute direction, les capacités organisationnelles et le risque lié à la rémunération pour s'assurer que nos politiques en matière de ressources humaines et de main-d'œuvre et nos pratiques de rémunération concordent avec notre stratégie commerciale globale,
- le comité SSDE surveille les risques liés à l'exploitation, à l'exécution de grands projets, à la santé, à la sécurité, à la durabilité et à l'environnement, y compris les risques liés au climat,
- le comité d'audit supervise les mesures que prend la direction pour réduire les risques financiers, y compris le risque de marché, le risque de crédit lié aux contreparties et le risque lié à la cybersécurité.

Haute direction et gestion des risques

Notre équipe de haute direction a la responsabilité d'élaborer et de mettre en œuvre des plans et des mesures de gestion des risques, la rémunération des membres de cette équipe tenant compte de l'efficacité de la gestion des risques. Pour chacun des risques d'entreprise, un membre de l'équipe de haute direction est désigné responsable de la gouvernance. La mise en œuvre de la gestion des risques est supervisée par un président d'unité d'exploitation ou un premier vice-président responsable. Ces responsables des risques présentent des évaluations approfondies des risques au conseil chaque année.

Risques propres aux secteurs d'exploitation

Les principaux risques financiers et liés à la santé, à la sécurité et à l'environnement qui sont particuliers à chaque secteur d'exploitation sont analysés dans les sections respectives de notre rapport de gestion. De plus, notre rapport sur la durabilité fournit des renseignements sur notre approche en matière de durabilité, y compris la surveillance des risques et des occasions liés à la durabilité.

Surveillance des risques d'entreprise et indicateurs de risques clés

Les risques qui relèvent de nos principaux domaines de risques d'entreprise font l'objet d'une surveillance continue dans le cadre de notre programme de GRE. Le programme comprend un réseau de responsables des risques émergents occupant des postes stratégiques dans l'ensemble de l'organisation, qui sont chargés de repérer les risques potentiels à l'échelle de l'entreprise et de les signaler chaque trimestre au conseil.

En outre, dans le cadre de notre engagement continu à améliorer le programme de GRE, nous avons recours à des indicateurs de risque et de rendement clés (les « IRC ») pour surveiller les événements à risque qui pourraient avoir une incidence sur nos objectifs stratégiques. Ces IRC fournissent des mesures quantifiables, une justification objective et des tendances significatives pour chaque risque d'entreprise, ce qui éclaire l'évaluation approfondie des risques d'entreprise effectuée chaque année par le conseil.

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

Risque d'entreprise	Comité du conseil/conseil responsable de la surveillance
Risque opérationnel	SSDE
Risque réglementaire	Conseil
Accès au capital à un coût concurrentiel	Audit/conseil
Répartition du capital	Conseil
Risque lié au recouvrement du capital	Conseil
Exécution de projets	SSDE/Conseil
Risque lié au personnel	Ressources humaines
Sécurité d'entreprise (sécurité physique et cybersécurité)	Audit/SSDE

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

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

Notre notice annuelle et notre rapport annuel comportent plus d'information sur les risques auxquels est exposée TC Énergie. La notice annuelle 2025 et le rapport annuel 2025 peuvent être consultés sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca).

Programmes de sécurité de l'information et de cybersécurité

TC Énergie met en œuvre un programme de sécurité d'entreprise, sous la responsabilité de notre chef de la sécurité, qui comprend des rapports sur la cybersécurité et la sécurité physique. Notre programme repose sur des normes et des activités d'assurance, de gestion des risques, de prévention et d'atténuation, y compris la conformité aux exigences et aux pratiques exemplaires de la Transportation Security Administration, de la Régie de l'énergie du Canada (la « Régie »), de la North American Electric Reliability Corporation et du National Institute of Standards and Technology.

Nos efforts de prévention des risques liés à la cybersécurité et à la sécurité physique comprennent le déploiement de technologies de sécurité, la définition de processus sécurisés, des mesures de sécurité renforcées pour le personnel ou les installations à haut risque et des programmes de sensibilisation à la cybersécurité et à la sécurité physique. Nos activités d'atténuation comprennent la surveillance proactive des incidents de sécurité éventuels et la réponse à ceux-ci.

Le programme de cybersécurité comprend les éléments clés suivants :

Formation et politiques	Tous les employés et entrepreneurs doivent suivre une formation obligatoire de sensibilisation à la cybersécurité chaque année. Cette formation porte sur le repérage et le signalement des incidents et des menaces liés à la cybersécurité, comme les courriels suspects. Le programme de sécurité d'entreprise promeut la sensibilisation en organisant des capsules de sécurité, des communications à l'échelle de l'entreprise et des présentations périodiques dans l'ensemble de l'organisation. TC Énergie applique également des politiques d'utilisation acceptable et de cybersécurité visant à assurer l'utilisation sécuritaire, fiable et confidentielle de ses actifs numériques. Ces politiques énoncent les normes de cybersécurité et les régimes de déclaration qu'impose TC Énergie pour protéger ses actifs numériques. Afin de protéger les renseignements confidentiels, le code a récemment été modifié pour inclure des dispositions interdisant la transmission et le stockage des renseignements confidentiels de TC Énergie dans le cadre de programmes d'intelligence artificielle (« IA ») générative non approuvés.
Surveillance, intervention et atténuation	TC Énergie surveille continuellement ses réseaux pour détecter les menaces pesant sur l'organisation et maintient des plans et des processus d'intervention d'urgence complets en cas de détection d'incidents liés à la cybersécurité, notamment les atteintes à la sécurité de l'information. Nous collaborons également avec les organismes gouvernementaux de sécurité, les autorités policières et les intervenants du secteur pour rester informés de l'évolution des menaces. TC Énergie met régulièrement à l'essai des plans d'intervention en cas d'incident afin de gérer et d'atténuer les répercussions des incidents de sécurité éventuels, comme les cyberattaques.
Évaluations externes/audits de sécurité	TC Énergie retient les services de tiers pour qu'ils effectuent périodiquement des évaluations externes, des audits et des exercices de cybersécurité (par exemple, des tests d'intrusion et des exercices de piratage).
Assurances	TC Énergie maintient un programme d'assurance complet comprenant des polices qui couvriraient les pertes matérielles ou l'endommagement des actifs et/ou les dommages matériels ou corporels causés à des tiers par un cyberincident.
Gouvernance et gestion des risques	Notre stratégie en matière de cybersécurité est examinée et actualisée régulièrement, et le comité d'audit est informé chaque trimestre de l'état de notre programme de cybersécurité au moyen de rapports sur le programme de sécurité d'entreprise. Le comité d'audit assure la surveillance des risques liés à la cybersécurité. Les gestionnaires supérieurs et le conseil reçoivent également des rapports sur la cybersécurité dans le cadre de notre programme de gestion du risque d'entreprise.

De plus, les membres du conseil assistent périodiquement à des séminaires de formation sur la cybersécurité et la sécurité physique. En 2024, TC Énergie a tenu une séance de formation sur la cybersécurité à l'intention du conseil portant sur des sujets tels que la stratégie de cybersécurité de TC Énergie, les tendances en matière de menaces, la sécurité nationale, les défenses contre l'hameçonnage et les courriels ainsi qu'un survol des mesures de détection et d'intervention. En 2025, TC Énergie a présenté au conseil une démonstration technologique, qui portait notamment sur son centre de repérage des menaces, d'intervention, d'analyse et de communication. Cette présentation a mis en évidence la façon dont le centre améliore la sécurité sur le terrain grâce à ses mécanismes de surveillance et d'intervention en place 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Pour de plus amples renseignements sur les programmes de formation du conseil, voir la rubrique *Orientation et formation – Programme de formation des administrateurs de 2025* aux pages 53 et 54.

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

Gestion des risques liés à l'intelligence artificielle

Au cours de la dernière année, TC Énergie a continué de faire progresser et de structurer son approche en matière de gestion des risques liés à l'intelligence artificielle (l'« IA »), ce qui reflète à la fois l'importance croissante des technologies d'IA dans notre entreprise et l'évolution du cadre réglementaire et des attentes des parties prenantes. Dans le cadre de ce processus, TC Énergie a établi un cadre rigoureux de gouvernance de l'IA qui prévoit une approche structurée à l'échelle de l'entreprise afin de gérer le risque lié à l'IA et d'assurer une adoption responsable.

Notre cadre comprend les volets suivants :

- **Processus d'examen interne** : TC Énergie a mis en œuvre un processus d'examen interne rigoureux pour l'adoption de toutes les solutions d'IA, qui comprend des évaluations des risques, de la cybersécurité, de la conformité, de la protection des renseignements personnels et de la gouvernance des données, y compris des évaluations particulières fondées sur les risques visant à déterminer si une solution d'IA respecte les principes d'IA responsable de TC Énergie et si des plans d'atténuation des risques sont nécessaires.
- **Rapports et surveillance** : TC Énergie a officialisé un processus de présentation de rapports sur l'intégration de l'IA à la haute direction, aux cadres supérieurs et au conseil afin d'assurer une surveillance stratégique et un examen indépendant du risque lié à l'IA. La haute direction reçoit régulièrement des rapports sur les progrès réalisés par TC Énergie en matière d'intégration et d'adoption de l'IA.
- **Politique officielle sur l'IA** : Nous avons adopté une politique exhaustive sur l'intelligence artificielle, qui énonce clairement les attentes et les exigences en ce qui a trait au développement et à l'utilisation fiables, éthiques et responsables des solutions d'IA dans l'ensemble de l'organisation. Elle comprend des restrictions relatives à l'utilisation de logiciels d'IA de tiers non approuvés et prévoit des mécanismes de signalement en cas de non-conformité.
- **Formation** : Dans le cadre de l'intégration de l'IA au sein de TC Énergie, TC Énergie a lancé un centre d'apprentissage et des programmes de formation en matière d'IA afin de s'assurer que les employés et les sous-traitants comprennent leurs responsabilités aux termes de la politique sur l'IA et sont outillés pour utiliser les solutions d'IA de façon responsable. En 2025, TC Énergie a également offert une formation sur les fondements de l'IA à ses membres de la haute direction et aux membres du conseil, afin de s'assurer que ceux-ci connaissent bien les principes fondamentaux de l'IA, les occasions qu'elle présente et les risques qui y sont associés.

Nous sommes conscients que l'IA peut avoir une incidence sur de nombreux aspects de l'entreprise, et le conseil d'administration demeure le principal responsable en ce qui a trait à la surveillance de la stratégie, de la gestion des risques et de la mise en œuvre en matière d'IA de TC Énergie. Le conseil reçoit des comptes rendus sur le risque lié à l'IA et l'efficacité de la gouvernance. Au moins un membre du conseil possède une expérience directe en matière de gouvernance de l'IA et de la technologie, ce qui renforce davantage les capacités de surveillance.

Compte tenu de l'évolution rapide des capacités et des attentes réglementaires en matière d'IA, TC Énergie demeure déterminée à améliorer continuellement ses pratiques de gouvernance et de gestion des risques liés à l'IA. TC Énergie continuera de peaufiner ses politiques, ses normes et ses processus afin de s'assurer que les risques propres à l'IA sont gérés de façon proactive et que l'adoption des technologies d'IA procure de la valeur d'une manière sécuritaire, éthique et responsable.

Responsabilités des comités

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

Comité	Domaines de risque	Description
Audit	Risques financiers et liés à la cybersécurité	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. S'assurer que : • 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. Surveiller les questions de cybersécurité et les risques que celles-ci posent pour TC Énergie.
Gouvernance	Processus de gestion des risques d'entreprise et attribution des risques par la direction	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. Recommander au conseil, avec le comité (ou le membre de la haute direction) respectif responsable de risques d'entreprise particuliers, des améliorations à apporter au programme et aux politiques de gestion des risques.
Santé, sécurité, durabilité et environnement	Risque opérationnel, risque lié à l'exécution de grands projets, sécurité du travail et des procédés, durabilité, sécurité du personnel, risques liés à l'environnement et au changement climatique	Contrôler la conformité à nos politiques d'entreprise sur la santé, la sécurité, la durabilité et l'environnement au moyen de rapports réguliers de la direction, conformément au cadre de notre système de gestion de la SSDE intégré qui sert à saisir, à organiser et à consigner nos politiques, nos programmes et nos procédures connexes. Voir la rubrique suivante pour de plus amples renseignements. 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. En dehors de ses réunions officielles, tout au long de 2025, le comité a reçu des comptes rendus mensuels sur des projets d'investissement importants et complexes.
Ressources humaines	Risques liés aux ressources humaines et à la rémunération	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. 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.

Système de gestion des risques en matière de SSDE

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

Le système de gestion opérationnelle de TC Énergie, appelé TOMS, s'inspire des pratiques exemplaires et des normes de l'industrie et intègre les exigences réglementaires applicables. Le système TOMS régit les questions relatives à la santé, à la sécurité, à l'environnement et à l'intégrité opérationnelle chez TC Énergie. Il est utilisé partout au Canada, aux États-Unis et au Mexique tout au long du cycle de vie de nos actifs et comporte un cycle d'amélioration continue. Le cadre TOMS mise sur l'amélioration continue grâce à un processus annuel d'examen de la gestion qui assure l'efficacité constante de notre système de gestion global et soutient une structure d'assurance à plusieurs niveaux dans toutes les unités d'exploitation. Le

modèle d'assurance de TC Énergie est conçu pour permettre une gestion efficace des risques liés à la santé, à la sécurité, à l'environnement et à l'intégrité opérationnelle. Les leçons tirées sont systématiquement communiquées et appliquées à l'ensemble de notre système, le cas échéant. En outre, toutes les constatations ou les observations qui ressortent des audits périodiques menés par les organismes de réglementation externes sont également communiquées aux différents intervenants de notre système de gestion afin d'assurer une amélioration continue.

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

- la gouvernance générale en matière de SSDE,
- le rendement opérationnel,
- l'intégrité des actifs,
- les incidents graves liés à la sécurité du travail et des procédés,
- les mesures du rendement de la sécurité du travail et des procédés,
- la santé et la sécurité au travail et l'hygiène industrielle, qui englobe la santé physique et mentale ainsi que la sécurité psychologique,
- la préparation aux situations d'urgence, les interventions en cas d'incident et l'évaluation des incidents,
- l'environnement, y compris la biodiversité et la remise en état des terres,
- l'évolution des lois et règlements applicables, notamment en ce qui concerne le climat et 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 aux politiques climatiques 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, environnemental et climatique, ainsi que la communication au public d'information connexe non prescrite par la réglementation, comme notre rapport sur la durabilité annuel, notre plan d'action pour la réconciliation et nos mises à jour sur la progression de nos engagements.

Le comité SSDE assure également la surveillance des projets d'investissement importants ou complexes, y compris le suivi des critères de rendement prescrits. À cette fin, lorsqu'il le juge nécessaire, le comité tient des séances périodiques en dehors de ses réunions officielles ou reçoit des comptes rendus écrits périodiques supplémentaires de la direction sur certains grands projets d'investissement.

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

En règle générale, le comité SSDE ou son président 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.

La sécurité de nos employés, de nos entrepreneurs et du public, l'intégrité de nos pipelines et notre infrastructure d'énergie et de solutions énergétiques sont une priorité absolue. Tous les actifs sont conçus, construits, mis en service, exploités et entretenus 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.

Expertise en matière de SSDE

Le comité SSDE est composé de six administrateurs indépendants qui possèdent un éventail de compétences et d'expertises dans les domaines de la santé, de la sécurité, de la durabilité et de l'environnement, y compris dans la surveillance des risques liés à l'exploitation, à l'exécution de grands projets, à la sécurité du travail et des procédés, à la durabilité, à la sécurité du personnel, à l'environnement et aux changements climatiques. Quatre des membres sont actuellement ou ont déjà été membres de comités SSDE d'autres sociétés ouvertes. Quatre des membres ont déjà occupé des postes de chef de la direction ou de chef de l'exploitation, ce qui leur a permis d'acquérir de l'expérience dans la supervision des activités.

Vous trouverez des renseignements précis sur les antécédents, les compétences et l'expérience de chaque administrateur dans les profils des administrateurs à partir de la page 20 et dans la matrice de compétences à la page 58, et vous trouverez de plus amples renseignements sur les responsabilités du comité SSDE et la surveillance qu'il exerce aux pages 48, 49 et 70.

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 d'appartenance

Chez TC Énergie, nous avons à cœur de favoriser une culture d'inclusion, 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 croyons que les employés s'investissent le plus dans leur travail lorsqu'ils se sentent intégrés, valorisés et soutenus. Les employés qui aiment leur travail stimulent le rendement, l'innovation et la résilience de l'entreprise.

Notre fondement et notre approche

Notre équipe de haute direction, qui comprend notre chef de la direction, cinq vice-présidents directeurs et un premier vice-président, évalue chaque année les progrès réalisés par rapport à des objectifs précis en matière de talents, y compris des objectifs d'inclusion à l'échelle de l'entreprise. En fonction de ces objectifs d'entreprise, notre conseil de direction de l'inclusion et notre équipe responsable de l'inclusion et de l'appartenance définissent leurs priorités et les mesures à prendre au sein des unités d'exploitation tout au long de l'année.

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

À l'appui de nos priorités en matière d'inclusion et d'appartenance, 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 de l'inclusion et un chef de l'inclusion parrainés par la haute direction,
- un conseil consultatif autochtone composé de dirigeants représentant les intérêts des Autochtones dans l'ensemble du Canada,
- des politiques d'entreprise et des programmes de conformité favorisant des normes uniformes dans l'ensemble de TC Énergie,
- des communications d'entreprise promouvant des priorités et des arguments en faveur de l'inclusion et de l'appartenance et mettant en valeur la diversité des voix et des parcours au sein de nos équipes,
- des formations obligatoires sur l'inclusion et les préjugés inconscients pour tous les employés et des formations obligatoires sur la sécurité psychologique pour tous les chefs d'équipe,
- un programme de défenseurs de l'inclusion et de l'appartenance regroupant des employés et soutenu par le conseil de direction de l'inclusion,
- des réseaux d'inclusion des employés visant à créer des occasions de réseautage, de formation et de perfectionnement pour les groupes sous-représentés et les alliés,
- des stratégies de perfectionnement des talents visant à attirer, à fidéliser et à former des bassins de talents plus diversifiés,
- des partenariats avec les collectivités et des investissements à retombées sociales en adéquation avec ces priorités.

Nos objectifs

En 2025, TC Énergie a abandonné l'établissement de cibles de diversité pour les femmes et les minorités visibles au profit d'une approche globale en matière de ressources humaines et de stratégies culturelles. En mettant l'accent sur le bien-être général de nos employés, nous reconnaissons que l'inclusivité réelle englobe le mieux-être global de notre main-d'œuvre.

Nos priorités sont les suivantes :

- promouvoir un lieu de travail favorisant l'inclusivité et l'égalité des chances,
- promouvoir le bien-être des employés,
- offrir des occasions de perfectionnement personnel et professionnel.

L'équipe de haute direction a établi des objectifs en matière de ressources humaines et de culture qui concordent avec nos valeurs et favorisent la constitution d'une équipe investie et très performante.

Nos objectifs sont les suivants :

- élaborer un cadre permettant d'évaluer la proposition de valeur aux employés de TC Énergie, qui évalue l'efficacité de nos stratégies actuelles en matière de ressources humaines et de culture en ce qui a trait au recrutement et au maintien en poste, ainsi que la concordance de celles-ci avec notre objectif, notre mission, notre vision et nos valeurs d'entreprise.
- suivre l'efficacité de notre plan de bien-être complet et mesurer la participation des employés d'ici la fin de 2026.

Bien que nous n'ayons pas d'objectifs précis pour des groupes désignés aux termes de la LCSA à l'heure actuelle, nous considérons que chacun de ces groupes fait partie intégrante de notre démarche continue visant à renforcer notre culture d'inclusion.

- Nous soutenons les occasions de réseautage et de perfectionnement à l'intention des femmes et des minorités visibles par l'intermédiaire de nos réseaux d'inclusion et de leadership, en offrant du mentorat ainsi que des occasions d'acquérir des compétences, de côtoyer des hauts dirigeants et de participer à des événements communautaires. En mettant de l'avant la diversité des talents et la constitution d'un bassin de dirigeants, nous favorisons l'égalité des chances et continuons de promouvoir une culture d'inclusion. Depuis 2018, nous avons augmenté la représentation féminine dans les postes de direction (c.-à-d. les postes de gestionnaire et de niveau supérieur) dans nos établissements de Calgary, de Charleston, de Houston et de Mexico City, pour la faire passer de 32 % à 39 % à la fin de 2025. Au cours de la même période, nous avons

également 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 18 %.

- Dans le cadre des engagements prévus par notre plan d'action pour la réconciliation, nous avons mis sur pied un conseil consultatif autochtone chargé de prodiguer des conseils à notre équipe de haute direction et de promouvoir notre vision qui consiste à offrir un soutien constant aux groupes autochtones en communiquant avec rapidité et honnêteté, en atténuant les répercussions et en établissant des partenariats mutuellement profitables. Nous nous employons à recruter et à fidéliser davantage de talents autochtones, à renforcer les liens et les partenariats avec les groupes autochtones et à intensifier nos efforts d'embauche et de passation de contrats par des initiatives favorisant la participation des Autochtones et des activités liés à la chaîne d'approvisionnement.
- Nous sommes également déterminés à collaborer pleinement avec nos employés, nos candidats et nos clients. Notre plan d'accessibilité nous permet de cerner, d'éviter et d'éliminer les obstacles auxquels peuvent faire face les personnes en situation de handicap.

Renseignements exigés par la LCSA

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

Trois des huit membres (38 %) de notre équipe de gestionnaires supérieurs sont des femmes. Si nous excluons le président du conseil, trois des sept membres (43 %) de notre équipe de gestionnaires supérieurs sont des femmes.

Parmi nos effectifs au Canada et aux États-Unis, 18 % des postes de direction sont occupés par des personnes appartenant à une minorité visible. À l'heure actuelle, un des huit membres (13 %) 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 sept membres (14 %) de notre équipe de gestionnaires supérieurs se définit comme une personne appartenant à une minorité visible.

Parmi nos effectifs au Canada et aux États-Unis, 2 % des postes de direction sont occupés par des personnes handicapées. À l'heure actuelle, aucun des huit membres (0 %) de l'équipe de gestionnaires supérieurs ne se définit comme une personne handicapée.

Des Autochtones occupent 3 % de l'ensemble des postes de direction au sein de nos effectifs au Canada. À l'heure actuelle, aucun des huit 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.

Au 31 décembre 2025, plus de 98 % de nos employés ont terminé la formation portant sur l'inclusion et les préjugés inconscients. 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 de la gouvernance 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 2025 comprenait des séances de formation portant sur des sujets tels que les principes fondamentaux des gazoducs, la mise en œuvre de l'IA, les nouvelles technologies, la demande de gaz naturel et les centres de données.

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 aux 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 2025

Date	Sujet	Présenté/animé par	Participants
9 janvier	L'IA et la cybersécurité au conseil – Un impératif stratégique	National Association of Corporate Directors	Cheryl F. Campbell
14 janvier	Perspectives en matière de gouvernance pour 2025 – Composer avec les tendances et les défis émergents	National Association of Corporate Directors	Cheryl F. Campbell
15 janvier	Facteurs à considérer dans la planification de la relève du chef de la direction	Women Corporate Directors	Cheryl F. Campbell
22 janvier	Perspectives énergétiques, marchés du pétrole et du gaz en 2025	Banque Scotia	Michael R. Culbert
28 janvier	Discussion avec un expert en géopolitique	Banque Scotia	Michael R. Culbert
29 janvier	Rôle de surveillance du conseil dans l'établissement d'une culture d'entreprise résiliente	National Association of Corporate Directors	Cheryl F. Campbell
30 janvier	DeepSeek et Stargate : répercussions dans le secteur de l'énergie	Morgan Stanley	Cheryl F. Campbell
6 février	Climat et durabilité : risques et occasions	National Association of Corporate Directors	Cheryl F. Campbell
27 février	Notions financières de base à l'échelle de la gouvernance	Institut des administrateurs de sociétés	Susan C. Jones

Date	Sujet	Présenté/animé par	Participants
10 et 11 avril	Réunion du printemps du WEDNET (Women Energy Directors Network)	Morgan Stanley	Cheryl F. Campbell
15 avril	Guerre tarifaire + augmentation de la production de l'OPEP	Banque Scotia	Michael R. Culbert
22 avril	Série Résolutions du conseil	Tudor, Pickering, Holt & Co.	Michael R. Culbert
24 avril	Leadership technologique au conseil	National Association of Corporate Directors	Cheryl F. Campbell
8 mai	Stratégies au conseil – Évolution de la DEI	Board Ready Women	Michael R. Culbert
22 mai	La surveillance de l'intelligence artificielle par le conseil	Institut des administrateurs de sociétés	Susan C. Jones
27 mai	Composer avec les changements de politiques aux États-Unis - Les répercussions sur les conseils d'administration canadiens	Institut des administrateurs de sociétés	Susan C. Jones
28 mai	Principes fondamentaux des gazoducs et position stratégique de TC	TC Énergie	Tous les administrateurs, sauf Una Power, Thierry Vandal et Dheeraj "D" Verma
29 mai	Les États-Unis sont-ils la nouvelle superpuissance énergétique?	NY Energy Forum	Michael R. Culbert
3 juin	L'évolution de la gouvernance d'entreprise	National Association of Corporate Directors	Mary Pat Salomone
4 juin	Améliorer le rendement du conseil – Principaux facteurs à considérer	Deloitte	Susan C. Jones
10 juin	Les services publics intégrés	Emil Avram, Dominion Energy	Tous les administrateurs
11 juin	Mise en œuvre de l'IA	Barak Turovsky, General Motors	Tous les administrateurs
	Démonstration technologique	TC Énergie	Tous les administrateurs
25 juin	Répercussions du conflit Iran-Israël avec David Petraeus	World 50	Cheryl F. Campbell
26 juin	Financer l'avenir du Canada - Croissance et infrastructure	Banque Scotia	Michael R. Culbert
23 juillet	L'IA générative pour les administrateurs	National Association of Corporate Directors	Cheryl F. Campbell
Août (série en trois volets)	Guide de l'administrateur sur l'intelligence artificielle : stratégie, gouvernance et création de valeur	National Association of Corporate Directors	Susan C. Jones
24 septembre	Entretien avec Mary C. Daley, Réserve fédérale de San Francisco	National Association of Corporate Directors	Cheryl F. Campbell
25 septembre	Survol du secteur des marchandises	Tudor, Pickering, Holt & Co.	Michael R. Culbert
15 octobre	Comment les conseils et les chefs de la direction peuvent influencer la transformation des entreprises	Women Corporate Directors	Cheryl F. Campbell
25 octobre	Perspectives à court et à moyen terme	Banque Scotia	Michael R. Culbert
29 octobre	Harmoniser la planification de la relève et la rémunération des hauts dirigeants	National Association of Corporate Directors	Cheryl F. Campbell
13 novembre	Démystifier les émissions de portée 3 en amont	Wood Mackenzie	Michael R. Culbert
17 novembre	Présider le conseil - Vision, stratégie et culture	Board Ready Women	Michael R. Culbert
24 novembre	L'énergie dans l'Ouest canadien - La grande entente	Banque Scotia	Michael R. Culbert
3 décembre	Saison des procurations – Tendances et préparation en vue de 2026	Women Corporate Directors	Mary Pat Salomone
4 décembre	Gouvernance technologique et conseil avisé en matière d'IA	National Association of Corporate Directors	Cheryl F. Campbell
	La surveillance par le conseil à l'ère de l'IA	National Association of Corporate Directors	Mary Pat Salomone

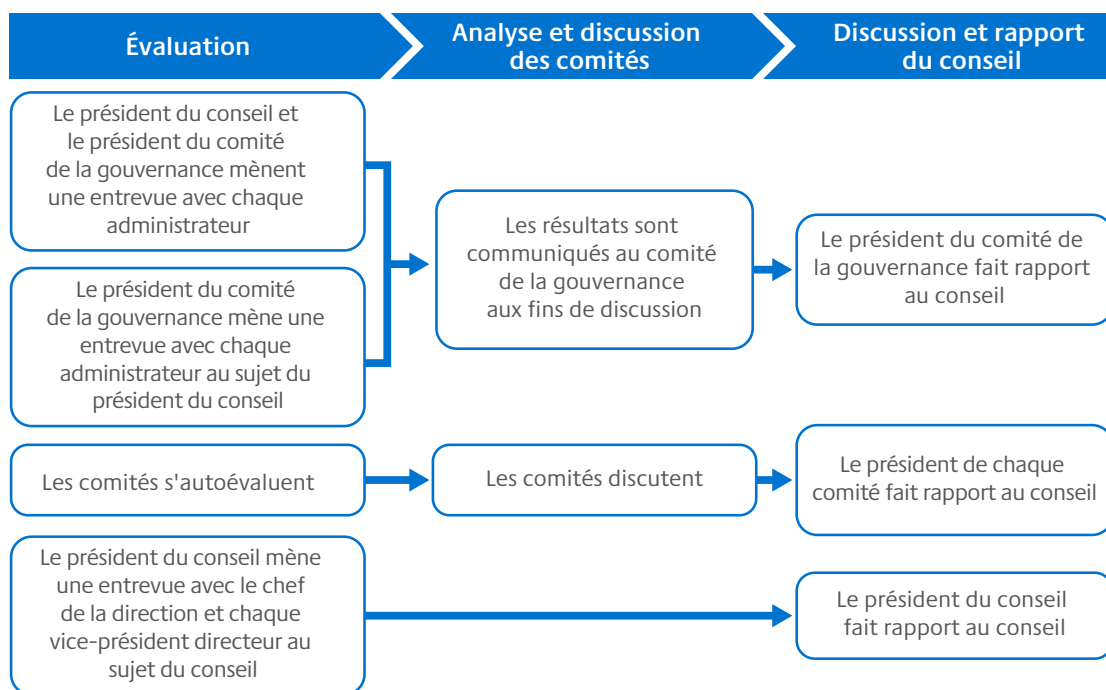
Efficacité du conseil et évaluation des administrateurs

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. Afin de compléter ces entrevues, les administrateurs remplissent également des questionnaires d'évaluation sur le rendement des comités.

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



En 2025, le processus d'évaluation a indiqué que le président du conseil, les administrateurs et tous les comités fonctionnent efficacement et remplissent les mandats énoncés dans les règles du conseil et des comités.

COMPÉTENCES FINANCIÈRES

Le conseil a déterminé que tous les membres du comité d'audit possédaient des *compétences financières*, ce qui signifie que chaque membre est capable de lire et de comprendre un jeu d'états financiers généralement comparable au nôtre pour ce qui est de la portée et du niveau de complexité quant aux questions comptables. Vous pouvez trouver plus de renseignements sur leur formation et leur expérience financière dans les profils des administrateurs à partir de la page 20, dans le rapport du comité d'audit à la page 68 et dans la notice annuelle qui est disponible sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca).

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.

L'examen prend aussi en compte les avantages du maintien d'une variété 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 de la gouvernance fait appel à un spécialiste du recrutement tiers afin de repérer d'éventuels candidats aux postes d'administrateur. Le comité de la gouvernance 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 de la gouvernance.

Le comité de la gouvernance recherche une combinaison de compétences et d'expériences requises pour la supervision de notre entreprise et de nos affaires. Bien que les candidats aux postes d'administrateur soient sélectionnés en fonction de leurs antécédents et de leur capacité d'apporter une contribution aux réunions du conseil et des comités, le conseil prend aussi précisément en considération des facteurs de diversité. Le conseil prend en considération des caractéristiques personnelles telles que le genre, l'origine ethnique, le lieu de résidence et d'autres particularités lorsqu'il examine la diversité. Des renseignements au sujet de la diversité au sein du conseil sont présentés à la rubrique *Gouvernance – Caractéristiques du conseil – Diversité au sein du conseil* aux pages 35 à 37.

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 de la gouvernance 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 gazoducs, le stockage de gaz naturel, le GNL et les marchés du gaz naturel.
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, l'intelligence artificielle 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 prenantes	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 prenantes.
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 efficace dans une optique d'amélioration continue, y compris dans l'évaluation et la gestion des obligations de conformité en matière de santé, de sécurité et d'environnement. Expérience dans la supervision de la durabilité des activités.
Stratégie et direction de la croissance	Expertise en matière d'orientation et de réflexion stratégiques, d'incitation à l'innovation et de conceptualisation des risques stratégiques, y compris la capacité d'évaluer les nouvelles technologies et le potentiel d'innovation connexe.

ANALYSE DES COMPÉTENCES

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

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

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

Comptabilité/ audit

Scott Bonham
Cheryl F. Campbell
Michael R. Culbert
William D. Johnson
John E. Lowe

Dawn Madahbee Leach
François L. Poirier
Una Power
Siim A. Vanaselja
Thierry Vandal

Marchés financiers/ fusions et acquisitions

Scott Bonham
Michael R. Culbert
Susan C. Jones
John E. Lowe

François L. Poirier
Una Power
Siim A. Vanaselja
Dheeraj “D” Verma

Chef de la direction

Michael R. Culbert
William D. Johnson
Susan C. Jones
Dawn Madahbee Leach

François L. Poirier
Thierry Vandal
Dheeraj “D” Verma

Électricité et chaîne de valeur de l'électrification

Scott Bonham
William D. Johnson
François L. Poirier

Mary Pat Salomone
Thierry Vandal
Dheeraj “D” Verma

Énergie, pipelines et secteur intermédiaire

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

Una Power
Thierry Vandal
Dheeraj “D” Verma

Gouvernance

Tous les administrateurs et les candidats aux postes
d'administrateurs

Légende :

● Administrateur possédant l'expertise

Gestion des risques d'entreprise

Scott Bonham
Cheryl F. Campbell
Susan C. Jones
John E. Lowe
Dawn Madahbee Leach

François L. Poirier
Una Power
Mary Pat Salomone
Siim A. Vanaselja

Gouvernement, réglementation et relations avec les parties intéressées

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

John E. Lowe
Dawn Madahbee Leach
Siim A. Vanaselja

Ressources humaines et rémunération

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

Siim A. Vanaselja
Thierry Vandal
Dheeraj “D” Verma

Grands projets

Scott Bonham
Cheryl F. Campbell
Dawn Madahbee Leach

Mary Pat Salomone
Siim A. Vanaselja
Thierry Vandal

Exploitation/santé, sécurité, durabilité et environnement

Scott Bonham
Cheryl F. Campbell
Michael R. Culbert
William D. Johnson
Susan C. Jones

John E. Lowe
Dawn Madahbee Leach
Una Power
Mary Pat Salomone
Dheeraj “D” Verma

Stratégie et direction de la croissance

Tous les administrateurs et les candidats aux postes
d'administrateurs

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

ANNÉES DE DÉPART À LA RETRAITE PRÉVUES

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

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

MANDAT DES ADMINISTRATEURS

Tout au long de 2025, le comité de la gouvernance a examiné les pratiques exemplaires, a procédé à une évaluation par les pairs et s'est entretenu avec les actionnaires au sujet du mandat des administrateurs et des limites appropriées relatives à l'âge ou à la durée du mandat. Par suite de cet examen, le conseil a révisé en novembre 2025 ses limites relatives à l'âge et à la durée de mandat contenues dans les lignes directrices relatives à la gouvernance de TC Énergie. Ces modifications concernant l'âge de départ à la retraite des administrateurs et la durée limite de leur mandat ont été apportées afin de faciliter la planification future de la relève au conseil et d'encourager le renouvellement du conseil dans l'avenir.

Aux termes des lignes directrices relatives à la gouvernance modifiées de TC Énergie, lorsqu'un administrateur atteint l'âge de 75 ans ou a siégé au conseil pendant plus de 15 ans, selon la première éventualité à survenir, il ne se représente pas à l'élection à la prochaine assemblée annuelle. Malgré la limite d'âge, un administrateur pourra siéger au conseil pendant au moins huit ans afin d'assurer un haut niveau de continuité au sein du conseil et de permettre aux administrateurs nouvellement intégrés de siéger pendant une période suffisante pour contribuer de façon significative au conseil. En outre, afin d'assurer une continuité à la tête du conseil, le conseil peut autoriser le président à terminer son mandat (qu'il s'agisse d'un premier mandat ou d'un renouvellement) sans tenir compte des limites relatives à l'âge ou à la durée, à condition que le comité de la gouvernance examine et recommande chaque année au conseil le maintien en poste du président.

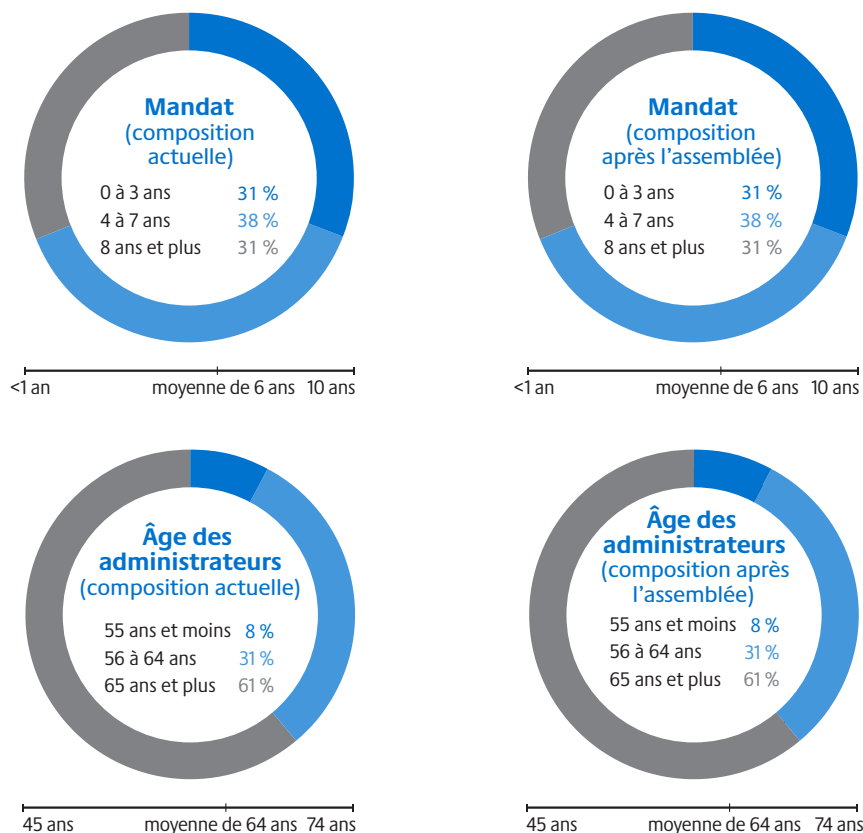
Le conseil peut, sur recommandation du comité de la gouvernance, décider de façon discrétionnaire de permettre à un administrateur ou à un candidat au poste d'administrateur de se présenter à l'élection même s'il a atteint l'âge de départ à la retraite ou la limite de la durée du mandat, si une telle décision est dans l'intérêt véritable de la Société.

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

Le conseil a été renouvelé en grande partie au cours des dernières années; en effet, trois nouveaux administrateurs non membres de la direction s'y sont joints en 2020, un nouvel administrateur non membre de la direction s'y est joint en 2021, deux nouveaux administrateurs non membres de la direction s'y sont joints en 2022 et deux nouveaux administrateurs non membres de la direction s'y sont joints en 2024.

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

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



DIALOGUE

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

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

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

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

- Notre assemblée annuelle offre aux actionnaires l'occasion d'être informés sur l'évolution de notre entreprise et de voter sur les questions à l'ordre du jour.
- Nous publions des communiqués pour annoncer les faits nouveaux importants concernant la Société et nos résultats financiers trimestriels.
- Notre chef de la direction, notre chef des finances 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, notre chef des finances et nos vice-présidents directeurs présentent un compte rendu annuel afin d'exposer notre stratégie, les faits nouveaux et les 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. La Société tient également des rencontres individuelles avec les investisseurs dans le cadre de notre programme de dialogue régulier avec les actionnaires.
- Notre président du conseil et nos membres du conseil rencontrent les actionnaires et discutent avec eux.
- Notre service des relations avec les investisseurs est disponible en personne ou par téléphone pour répondre aux questions et aux préoccupations des actionnaires et pour fournir de l'information publique sur TC Énergie en temps opportun selon les besoins.
- Nous communiquons de façon proactive avec les actionnaires pour leur faire part des progrès de la Société en matière d'ESG et nous maintenons le dialogue avec les agences d'évaluation spécialisées dans les questions ESG.

En 2025, le chef de la direction, le chef des finances, d'autres membres de la direction et l'équipe des relations avec les investisseurs de TC Énergie ont participé à plus de 500 rencontres avec des actionnaires et des porteurs d'obligations, dont plus de 40 ont porté sur des questions ESG. Le président du conseil et les membres du conseil de TC Énergie ont également participé à 11 rencontres avec des actionnaires.

En outre, l'équipe des relations avec les investisseurs de TC Énergie consulte les actionnaires et répond à leurs questions concernant le format virtuel seulement de notre assemblée annuelle.

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 prenantes. 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 prenantes sur n'importe quelle question ou préoccupation.

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

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

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

Aux termes de la loi canadienne, les propositions d'actionnaires ne peuvent être prises en considération pour l'assemblée annuelle des actionnaires ordinaires que si elles sont soumises au plus tard à une date précise. Aux termes de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, les propositions d'actionnaires doivent être soumises à la Société entre 90 et 150 jours avant la date anniversaire de l'assemblée annuelle précédente. Ainsi, notre secrétaire doit recevoir les propositions d'actionnaires entre le **mardi 8 décembre 2026** et le **lundi 8 février 2027** afin que celles-ci puissent être incluses dans la circulaire relative à l'assemblée annuelle 2027 des actionnaires ordinaires.

RÈGLEMENT SUR LES PRÉAVIS

Les actionnaires qui souhaitent proposer un candidat au conseil d'administration à l'assemblée annuelle 2026 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.sedarplus.ca).

Un avis de mise en candidature doit parvenir à notre secrétaire avant **17 h (HAR) le vendredi 27 mars 2026** 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 2026 des actionnaires ordinaires.

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

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

Durabilité et questions environnementales, sociales et de gouvernance

STRATÉGIE, ENGAGEMENTS ET COMMUNICATION D'INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

TC Énergie continue de répondre à la demande croissante d'énergie sécuritaire, fiable et abordable en accordant la priorité à l'excellence opérationnelle et en s'engageant en faveur de la santé, de la sécurité, de la durabilité et de l'environnement. Notre approche à l'égard de la durabilité fait partie intégrante de nos priorités stratégiques. En cohérence avec les objectifs de développement durable (« ODD ») des Nations Unies, nous avons établi huit engagements en matière de durabilité qui constituent le fondement de notre stratégie sur la durabilité. Ces engagements sont fondés sur nos principaux sujets liés à la durabilité et s'appuient sur des mesures et des cibles concrètes permettant de suivre et d'évaluer le rendement. Chaque année, nous présentons dans notre rapport sur la durabilité de l'information équilibrée et transparente sur nos progrès par rapport à ces cibles.

Engagements en matière de durabilité de TC Énergie



Rendre la transition énergétique possible

Contribuer aux efforts mondiaux pour lutter contre les changements climatiques et gérer les risques et les occasions que présente le passage à une économie plus sobre en carbone.



Laisser l'environnement tel que nous l'avons trouvé

Protéger les habitats et la biodiversité et réduire au minimum les répercussions de l'utilisation des terres, y compris remettre l'environnement dans l'état où nous l'avons trouvé ou dans un meilleur état.



S'engager à exercer des activités sécuritaires, fiables et durables

Gérer systématiquement les risques afin d'améliorer continuellement l'intégrité et la sécurité de nos actifs et de nos activités.



Améliorer continuellement la sécurité

Améliorer continuellement nos systèmes pour protéger les gens et démontrer constamment que la sécurité est notre valeur primordiale.



Promouvoir un milieu de travail stimulant

Mettre en œuvre, dans le milieu de travail, des stratégies en matière de ressources humaines et de culture qui tiennent compte de nos valeurs et mettent l'accent sur le bien-être, l'inclusion, l'appartenance et la collaboration respectueuse.



Favoriser les relations mutuellement avantageuses

Promouvoir le bien-être dans nos collectivités et maintenir des relations externes mutuellement avantageuses.



Resserrer des relations durables et mutuellement avantageuses avec les groupes autochtones

Être le partenaire de choix des groupes autochtones.



Intégrer et soutenir davantage la durabilité

Promouvoir la durabilité et l'innovation dans l'ensemble de notre entreprise et de notre chaîne de valeur, y compris dans notre planification stratégique et notre processus décisionnel.

Afin de mieux refléter les priorités en constante évolution des titulaires de droits et des parties prenantes, nous continuons à actualiser et à peaufiner notre stratégie en matière de durabilité. Cette démarche peut comprendre l'introduction ou l'amélioration de définitions, d'indicateurs, d'objectifs, d'engagements en matière de durabilité, de politiques et d'initiatives. Les mises à jour effectuées sont dictées par les priorités locales et s'appuient sur l'évaluation du rendement actuel et des tendances émergentes pour chaque sujet. Notre objectif est d'effectuer une analyse complète de l'importance relative en matière de durabilité tous les deux ou trois ans, complétée par des mises à jour internes annuelles. Cette façon de faire nous permet d'améliorer notre approche et de recenser les sujets liés à la durabilité qui comptent le plus pour nos titulaires de droits, nos parties prenantes et notre entreprise.

Afin de répondre de nos engagements à cet égard, nous rattachons le rendement en matière de durabilité à la fiche de pointage de l'entreprise et à la rémunération des membres de la haute direction. Dans notre fiche de pointage de 2025, une pondération de 50 % est attribuée à l'atteinte des objectifs de sécurité et d'excellence opérationnelle. Les mesures de rendement sur lesquelles repose les attributions d'unités d'actions liées au rendement (« UAR ») de 2024 et de 2025 qui s'acquièrent sur trois ans comprennent également un objectif de réduction de l'intensité des émissions de méthane pondéré de 10 %, qui s'aligne sur notre objectif intermédiaire d'entreprise visant la réduction de l'intensité des émissions de méthane de 40 % à 55 % par rapport aux niveaux de 2019 d'ici 2035.

Dans le cadre de son engagement à fournir de l'information sur la durabilité transparente et fiable, TC Énergie publie annuellement son rapport sur la durabilité, qui fait état des progrès réalisés dans la concrétisation de ses engagements et de

ses objectifs en matière de durabilité. Son rapport sur la durabilité comprend des tableaux de données sur le rendement et des tableaux de concordance avec les cadres, les normes et les recommandations en matière de présentation de l'information sur la durabilité reconnus à l'échelle internationale, comme les ODD des Nations Unies, les normes de la Global Reporting Initiative (la « GRI »), la norme IFRS S2 - Informations à fournir en lien avec les changements climatiques (qui intègre les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (le « GIFCC »)), le Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives à la nature (le « TNFD ») et les normes du Sustainability Accounting Standards Board (le « SASB »). Le rapport sur la durabilité peut être consulté à l'adresse TCenergie.com/developpement-durable. Les publications sur la durabilité de TC Énergie et le contenu présenté sur son site Web à ce sujet ne sont pas intégrés par renvoi dans la présente circulaire et n'en font pas partie.

Nous surveillons activement l'évolution des nouvelles obligations d'information sur la durabilité, y compris celles portant sur les risques et les occasions liés au climat, et continuons d'adapter notre communication d'information sur la durabilité en fonction de ces obligations.

GESTION DES RISQUES ET DES OCCASIONS LIÉS AU CLIMAT

TC Énergie demeure déterminée à soutenir les efforts mondiaux visant à lutter contre les changements climatiques et à gérer les risques et les occasions que présente le passage à une économie plus sobre en carbone. Notre approche vise à trouver un équilibre entre la satisfaction de la demande mondiale d'énergie et la lutte contre la hausse des émissions mondiales en mettant l'accent sur trois domaines : la réduction des émissions liées à nos activités, l'investissement dans des solutions énergétiques à faibles émissions de carbone et le soutien des efforts de décarbonisation généraux. Notre rapport sur la durabilité annuel fournit des précisions sur notre approche de gestion des risques physiques potentiels et des risques et occasions liés à la transition créés par les changements climatiques, ainsi qu'un résumé de notre récente analyse de scénarios climatiques.

En 2025, nous avons adopté une cible de réduction de l'intensité des émissions de méthane, qui visait une diminution de 40 % à 55 % par rapport à notre niveau de référence de 2019 d'ici 2035, et avons intégré cette mesure à notre incitatif à long terme pour la rémunération des membres de la haute direction. Même si nous demeurons déterminés à atteindre notre objectif à long terme de nous positionner de manière à atteindre la carboneutralité de nos activités, nous avons ajusté notre rythme pour tenir compte de l'état d'avancement des technologies, des cadres stratégiques et des conditions du marché nécessaires à l'établissement d'une voie pragmatique et disciplinée sur le plan financier menant à un système énergétique à faibles émissions de carbone. Nous continuons d'évaluer les voies de décarbonisation envisageables à la lumière de l'évolution de ces facteurs externes et prévoyons fournir des précisions supplémentaires sur nos évaluations, y compris les progrès réalisés à l'égard de notre plan de mise en œuvre de la cible relative au méthane dans notre rapport sur la durabilité de 2026.

Nous visons à améliorer continuellement l'exactitude et la fiabilité de nos données sur les émissions de GES. En 2025, pour la quatrième année consécutive, nous avons obtenu volontairement une assurance limitée pour la totalité de notre inventaire des émissions de GES d'entreprise. De plus, nous avons publié une feuille de route vers une assurance raisonnable en matière de déclaration des émissions de GES, qui décrit les capacités actuelles et les améliorations prévues de TC Énergie pour renforcer la qualité des données sur les émissions de GES. Nous avons également publié un rapport de réévaluation de l'adhésion au programme OGMP (Oil & Gas Methane Partnership) 2.0, qui décrit nos pratiques de mesure et de quantification du méthane et renforce notre capacité à gérer le méthane de façon rentable tout en préservant notre capacité concurrentielle sur le plan commercial. Même si nous soutenons les lignes directrices du programme OGMP, qui défendent l'exactitude et la transparence des données sur les émissions de méthane, nous avons décidé de ne pas adhérer à OGMP 2.0 pour le moment. De plus amples renseignements figurent dans notre rapport de réévaluation de l'adhésion au programme OGMP 2.0.

RELATIONS AVEC LES AUTOCHTONES

Depuis plus de 40 ans, TC Énergie entretient un dialogue avec des groupes autochtones. Nous reconnaissons les groupes autochtones comme des titulaires de droits qui ont un rapport distinct avec la terre et comprenons que nos activités commerciales peuvent avoir des répercussions tangibles sur ces groupes.

Par conséquent, notre gouvernance et notre stratégie en matière de relations avec les Autochtones comprennent les éléments clés suivants.

Surveillance des relations avec les Autochtones par le conseil

Le conseil de TC Énergie reconnaît le rôle essentiel que jouent les relations et les partenariats avec les Autochtones dans notre entreprise. Le comité SSDE reçoit des rapports verbaux et écrits de la direction sur diverses questions importantes liées aux droits des Autochtones et aux relations avec ceux-ci. En outre, le conseil continue de surveiller les questions liées aux droits des Autochtones et aux relations avec ceux-ci qui peuvent être importantes pour les activités de TC Énergie ou l'aménagement ou la construction de projets dans tous les secteurs d'activité et les territoires.

Politique et formation sur les relations avec les Autochtones

TC Énergie a une politique sur les relations avec les Autochtones, qui a été passée en revue en octobre 2025. La politique définit les attentes et oriente l'approche de collaboration de la Société à l'égard des relations avec les groupes autochtones, en vue de parvenir à une certitude réglementaire et de maintenir l'accès aux terres, tout en soutenant les initiatives de renforcement des capacités des groupes autochtones et leur participation aux opportunités économiques. La politique s'inscrit dans l'esprit et l'intention de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et de ses principes directeurs, dont celui du consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause. L'équipe chargée des relations avec les Autochtones examine les plans de projet pour s'assurer que nous respectons notre politique sur les relations avec les Autochtones.

En outre, TC Énergie a mis en place une formation obligatoire de sensibilisation aux peuples autochtones à l'échelle de l'entreprise à l'intention des employés et des entrepreneurs au Canada et aux États-Unis, dans le but d'améliorer la compréhension de l'histoire et de la culture autochtones.

Dialogue et consultation constructifs

Nous sommes déterminés à respecter les droits des peuples autochtones et les principes du consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause, en nous efforçant d'obtenir le consentement des groupes autochtones susceptibles d'être touchés par nos activités. Nous avons bâti des relations solides et obtenu le soutien de la plupart des communautés avec lesquelles nous travaillons; toutefois, il n'est ni raisonnable ni possible d'obtenir l'accord et le soutien unanimes de toutes les personnes qui se trouvent sur le tracé d'un long projet d'infrastructure linéaire. Nous nous efforçons de parvenir à un consensus en cernant et en réglant les problèmes dans un esprit collaboratif et en partageant les avantages.

Nous adhérons aux processus de mobilisation et de consultation dans les territoires où nous travaillons et cherchons à respecter les exigences, voire à les dépasser, tout en accordant la priorité à un dialogue respectueux et à l'établissement de relations et de partenariats.

Au Canada, il incombe à la Couronne de consulter les peuples autochtones sur les projets qui ont des répercussions sur leurs droits ancestraux et issus de traités. Lorsqu'elle délègue des aspects de son obligation de consultation à des sociétés, nous engageons tôt un dialogue fréquent à l'égard des nouveaux projets. Nous finançons l'acquisition de compétences afin de favoriser la participation au processus réglementaire ainsi que les études sur le savoir traditionnel et l'utilisation des terres. En outre, nous avons créé des programmes de surveillance pendant et après la construction afin d'accroître la participation des Autochtones et d'enrichir les connaissances dans la planification et l'exécution de nos travaux.

Aux États-Unis et au Mexique, où la consultation des Autochtones est dirigée par les gouvernements fédéraux, nous travaillons avec les organismes gouvernementaux afin de nous conformer à des processus de consultation des Autochtones efficaces, tant sur le plan structurel qu'en pratique, et afin de favoriser les relations communautaires au moyen de diverses initiatives de responsabilité sociale.

En 2025, nous avons consulté plus de 300 communautés autochtones en Amérique du Nord, en mettant l'accent sur l'établissement de relations et l'identification des éléments à améliorer.

Conseil consultatif autochtone

Dans le cadre de son engagement en faveur de la réconciliation, TC Énergie a établi un conseil consultatif autochtone (le « CCA ») en 2021. En date de janvier 2026, le CCA était composé de quatre dirigeants autochtones. Le CCA tient des rencontres en personne avec l'équipe de haute direction deux fois par année pour discuter des efforts déployés par TC Énergie afin de promouvoir la réconciliation tant à l'interne que dans le champ d'action externe de l'organisation. De plus, le conseil rencontre les dirigeants au sein de TC Énergie dont les responsabilités touchent directement ou indirectement l'engagement de TC Énergie en faveur de la réconciliation. L'avis du CCA a été pris en compte et intégré dans la planification des efforts de réconciliation à l'interne et à l'externe. Par exemple, nous avons apporté des changements à notre approche en matière d'embauche d'Autochtones et de personnel local et d'octroi de contrats aux entreprises autochtones et locales, lancé un forum consultatif des entreprises autochtones, élargi et adapté l'utilisation d'accords de

relations élaborés conjointement afin de préciser la façon dont nous travaillons avec les collectivités à l'appui d'objectifs mutuellement avantageux et aménagé un espace culturel spécialement dédié aux Autochtones à notre siège social afin de renforcer le sentiment d'appartenance des membres autochtones de notre main-d'œuvre.

SURVEILLANCE DU CONSEIL À L'ÉGARD DES INITIATIVES ESG

TC Énergie a établi une structure de gouvernance claire pour communiquer de l'information et réagir à l'égard des risques et des occasions existants et nouveaux liés à la durabilité. Le conseil dans son ensemble assure en définitive la surveillance des questions de durabilité de TC Énergie, y compris les risques et les occasions liés au climat, l'incertitude sur les plans politique et réglementaire, les décisions concernant les importants projets d'investissement, ainsi que la réputation et les relations avec les communautés autochtones. Pour de plus amples renseignements sur les responsabilités du comité SSDE et la surveillance qu'il exerce, voir la rubrique *Rôle et responsabilités du conseil – Surveillance des risques et gestion des risques d'entreprise – Système de gestion des risques en matière de SSDE* à la page 48.

Conseil d'administration			
Surveille la conformité à la stratégie commerciale, les progrès réalisés par rapport à nos objectifs et engagements les plus importants en matière de durabilité et notre stratégie de communication globale en matière de durabilité.			
Lors de l'approbation de projets importants, le conseil reçoit des rapports sur les risques et les incidences climatiques du projet, y compris les incidences prévues sur les émissions de GES.			
Surveille la stratégie de dialogue avec les Autochtones et les risques et les occasions associés aux projets importants, y compris les occasions de partenariat avec les Autochtones.			
Surveille la stratégie, la gestion des risques et la mise en œuvre en matière d'IA de TC Énergie, ce qui comprend la réception de comptes rendus sur le risque lié à l'IA et l'efficacité de la gouvernance.			
Comité SSDE	Comité d'audit	Comité de la gouvernance	Comité des ressources humaines
Reçoit des comptes rendus sur le programme de gestion environnementale de TC Énergie, y compris la gestion de la biodiversité et des terres, les risques et les occasions liés au climat et les cibles de réduction des émissions de GES.	Examine les renseignements relatifs à la durabilité dans les documents d'information financière et surveille les faits nouveaux en matière de réglementation touchant l'information financière.	Surveille les objectifs et la politique en matière de diversité du conseil de TC Énergie, les risques de travail forcé dans notre chaîne d'approvisionnement et l'information connexe, les politiques, les activités et les dépenses de lobbying, les propositions des actionnaires, les évaluations externes des pratiques de gouvernance et les tendances en matière de vote.	Surveille les objectifs et le plan d'action de TC Énergie en matière d'inclusion et d'appartenance ainsi que les niveaux de mobilisation des employés.
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.	Supervise la gestion des risques financiers, la présentation de l'information financière, l'indépendance des auditeurs et l'exécution des audits internes et externes.	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, l'efficacité du conseil et le programme et les activités de GRE.	Examine les niveaux de rémunération des membres de la haute direction, les programmes de rémunération et d'avantages sociaux des employés, les programmes de perfectionnement de la direction et de planification de la relève, les politiques de récupération ainsi que les cibles de la fiche de pointage annuelle.
Examine et reçoit des rapports sur le dialogue et les relations avec les Autochtones.	Examine les risques liés à la cybersécurité et l'efficacité du programme de conformité d'entreprise, ce qui comprend l'examen des règles d'audit interne.		
Examine la matrice de gestion du risque opérationnel, la communication volontaire d'information sur les questions ESG et les comptes rendus sur la sécurité d'entreprise.			

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 SSDE, qui doit avoir une majorité d'administrateurs indépendants. À la date de la présente circulaire, tous les membres du comité SSDE 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 permanent passe en revue ses règles au moins une fois par année et recommande des changements au comité de la gouvernance et au conseil. Vous pouvez trouver les règles des comités sur notre site Web (www.tcenergie.com).

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

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)
Scott Bonham
Cheryl F. Campbell
Michael R. Culbert
Susan C. Jones
Dawn Madahbee Leach

Autres membres qui ont siégé au cours de l'année

William D. Johnson (jusqu'au 8 mai 2025)

Réunions

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

Indépendance

Six administrateurs indépendants, totalement indépendants et possédant tous des compétences financières. En 2025, M^{me} Power était une « experte financière du comité d'audit » au sens attribué à l'expression « audit committee financial expert » par la SEC aux États-Unis et avait 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 d'audit se réunit aussi à huis clos à la fin de chaque réunion.

Faits saillants de 2025

Indépendance et nomination de l'auditeur

- **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.
- **Recommandation** d'une mise à jour des règles du comité d'audit, qui introduit l'approbation des règles d'audit interne.
- **Réception** de la déclaration d'indépendance écrite officielle de l'auditeur externe (qui énonce toutes ses relations avec TC Énergie) et de ses commentaires à l'intention de la direction au sujet de nos contrôles et de nos procédés internes.
- **Examen et recommandation** du renouvellement du mandat de l'auditeur externe à la suite d'un examen de la qualité de l'audit, de la durée du mandat de l'auditeur, de la convenance des honoraires estimatifs et des commentaires reçus au sujet de l'indépendance des auditeurs dans le cadre des activités de dialogue avec les actionnaires.
- **Approbation** des services non liés à l'audit et des services d'audit conformément à la politique d'approbation préalable de TC Énergie.

Information continue

- **Examen** de nos documents d'information annuels de 2025, y compris les états financiers consolidés annuels audités et le rapport de gestion connexe et la notice annuelle et recommandation de ceux-ci au conseil pour approbation.
- **Approbation** de nos états financiers consolidés intermédiaires non audités 2025 et du rapport de gestion connexe.
- **Examen** des principales conventions et estimations comptables.
- **Examen** du caractère adéquat des effectifs en comptabilité et en fiscalité.

Surveillance des risques et de la conformité

- **Surveillance** de nos risques liés à l'information financière, y compris les questions concernant l'importance relative et l'évaluation des risques.
- **Surveillance** de l'information financière et des faits nouveaux juridiques et réglementaires touchant notre processus de présentation de l'information financière, nos contrôles financiers et notre information financière.
- **Examen et recommandation** de modifications de l'ensemble des politiques de gestion du risque.
- **Réception** de rapports périodiques de la direction sur les risques d'assurance des contreparties et de marché, les finances et la liquidité, la trésorerie, les pensions, la fiscalité, la conformité, les litiges importants et les contrôles, les plans et les initiatives en matière de cybersécurité.
- **Surveillance** des exigences, de la structure et des résultats du programme de conformité d'entreprise, y compris les pratiques de corruption à l'étranger et les lois et politiques anticorruption.
- **Réception** de rapports périodiques du service d'audit interne et examen du caractère adéquat des ressources de l'auditeur interne.

Surveillance des régimes de retraite et d'avantages sociaux

- **Approbation** de la nomination de l'auditeur externe pour les régimes de retraite 401(k) des employés.
- **Examen et approbation** de l'énoncé des convictions en matière de placement relatif à la capitalisation du régime de retraite agréé et du régime de retraite complémentaire.

Notre notice annuelle renferme davantage d'information sur le comité d'audit, notamment les règles du comité d'audit, 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 2025 peut être consultée sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca).

Comité de la gouvernance

Membres actuels Thierry Vandal (président) William D. Johnson (depuis le 8 mai 2025) John E. Lowe Mary Pat Salomone Siim A. Vanaselja Dheeraj “D” Verma Autres membres qui ont siégé au cours de l’année David McNaughton (a quitté le conseil le 8 mai 2025) Indira Samarasekera (a quitté le conseil le 8 mai 2025)	Réunions Quatre réunions régulières (février, avril, septembre et novembre) Indépendance Six 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 des risques d’entreprise. 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 2025

Composition du conseil et relève

- **Supervision** du renouvellement du conseil compte tenu du calendrier de départ à la retraite, de la taille et de la composition du conseil et de la matrice de compétences.

Gestion des risques

- **Surveillance** de la planification des séances d’analyse approfondie de la gestion des risques d’entreprise.
- **Surveillance** de notre programme et de nos activités de gestion des risques d’entreprise, y compris la réception du rapport sur les risques émergents, ainsi que des domaines d’intervention clés et des indicateurs de risque clés pour 2025.
- **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.

Efficacité et indépendance du conseil

- **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.
- **Supervision** de l’évaluation annuelle du conseil, des comités et du président.

Information continue

- **Examen et recommandation** au conseil du rapport sur le travail forcé et le travail des enfants et des rubriques portant sur la gouvernance de la circulaire de sollicitation de procurations 2025.

Rémunération des administrateurs

- **Examen** d’un rapport du consultant en rémunération indépendant et recommandation au conseil de modifications de la rémunération des administrateurs qui prendront effet en 2026.

Dialogue avec les actionnaires et résultats du vote tenu à l’assemblée annuelle

- **Examen** des résultats du vote tenu à l’assemblée annuelle 2025 des actionnaires.
- **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.

Politiques de gouvernance et surveillance stratégique

- **Surveillance** de notre processus de planification stratégique, y compris les questions stratégiques à examiner tout au long de l’année et à la réunion de planification stratégique annuelle.
- **Surveillance** des exigences relatives à la propriété d’actions applicables aux administrateurs.
- **Réception** d’un rapport sur la présence des administrateurs aux réunions.
- **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 à celles-ci, y compris des modifications à l’âge de départ à la retraite et à la durée du mandat des administrateurs après l’examen des pratiques des sociétés comparables et des commentaires des investisseurs.
- **Surveillance** de mises à jour de la réglementation en valeurs mobilières et des réformes de la gouvernance (réglementation et mises à jour juridiques touchant nos politiques, nos procédures et nos pratiques en matière d’information).
- **Examen** de la politique sur la diversité au sein du conseil et des objectifs en fonction des attentes des investisseurs, des recommandations des agences de conseil en vote et des pratiques des sociétés comparables.
- **Examen** des évaluations externes des pratiques de gouvernance et formulation de recommandations sur les modifications à apporter aux pratiques de gouvernance à l’intention du conseil, au besoin.

Comité santé, sécurité, durabilité et environnement

Membres actuels Mary Pat Salomone (présidente) Cheryl F. Campbell Michael R. Culbert Dawn Madahbee Leach Una Power Thierry Vandal Autres membres qui ont siégé au cours de l'année David McNaughton (a quitté le conseil le 8 mai 2025)	Réunions Quatre réunions régulières (février, avril, juillet et novembre) Indépendance Six administrateurs indépendants, totalement indépendants Mandat Le comité SSDE surveille les risques liés à l'exploitation, à l'exécution de grands projets, à la santé, à la sécurité, à la durabilité et à l'environnement, y compris les risques liés au changement climatique. Le comité SSDE examine et surveille le rendement et les activités de TC Énergie en ce qui a trait aux questions de SSDE, notamment le respect des lois applicables et projetées, la conformité aux normes de l'industrie et les pratiques exemplaires. Il surveille également les résultats des mesures et des initiatives prises par TC Énergie pour prévenir, atténuer et gérer les risques liés aux questions de SSDE, y compris les risques liés au changement climatique et les incidents critiques touchant nos actifs, nos activités, notre personnel et la sécurité du public. Le comité SSDE assure également la surveillance des projets d'investissement importants ou complexes, y compris le suivi des critères de rendement prescrits.
--	--

Le comité SSDE s'est réuni séparément avec des représentants des cadres supérieurs responsables des services de sécurité et des services techniques à la fin de chaque réunion. Le comité se réunit aussi à huis clos à la fin de chaque réunion.

Faits saillants de 2025

Surveillance de la sécurité et de l'exploitation

- **Réception** et examen de rapports périodiques sur les activités, le rendement et la conformité en ce qui concerne les questions de SSDE.
- **Réception** de rapports périodiques sur la gestion du risque opérationnel, la sécurité du travail et des procédés et les questions de conformité à la réglementation relatives à l'intégrité des actifs.
- **Examen** de l'état des incidents critiques, de l'analyse des causes profondes et du suivi des incidents.
- **Surveillance** de la réponse de la direction et de la situation des plans de mesures correctives par rapport aux audits effectués par la Régie, la Pipeline and Hazardous Materials Safety Administration et d'autres organismes de réglementation.
- **Surveillance** de 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 les initiatives d'amélioration et de simplification continues, y compris les améliorations apportées au système de gestion opérationnelle de TC Énergie (le système « TOMS »).
- **Réception** de comptes rendus sur divers projets, y compris Cedar Link et le projet Southeast Gateway.
- **Examen** du bilan du rendement stratégique pour le projet Southeast Gateway, lequel mettait en lumière les principaux résultats et les principales observations concernant le rendement en matière de sécurité, les pratiques de gestion, la planification, les coûts et l'exécution générale afin d'éclairer les projets en cours et à venir.
- **Réception** et examen de rapports périodiques sur le rendement opérationnel et le rendement en matière de SSDE à la centrale Bruce Power, y compris des rapports d'étape concernant le remplacement des composants majeurs.
- **Réception** d'exposés annuels sur les tendances en matière de santé du personnel et l'hygiène industrielle.

- **Réception** de comptes rendus sur un examen des opérations aériennes.

Examen des politiques et des normes

- **Examen** des règles du comité SSDE.
- **Réception et examen** de comptes rendus sur le plan de culture de sécurité de TC Énergie.

Gestion des risques opérationnels et préparation aux situations d'urgence

- **Réception** d'un compte rendu sur le programme de gestion des urgences de TC Énergie, y compris l'examen des domaines d'intervention de 2025.
- **Surveillance** de nos activités de gestion des risques en matière de SSDE et présentation de rapports au conseil au besoin.
- **Participation** à une visite du site de LNG Canada à Kitimat, en Colombie-Britannique.

Surveillance de la durabilité

- **Surveillance** de l'évolution de la législation canadienne, américaine et mexicaine sur les émissions atmosphériques, de la législation sur les gaz à effet de serre, des initiatives en matière de changement climatique et des questions de conformité connexes pour déterminer les répercussions sur TC Énergie.
- **Réception et examen** de comptes rendus périodiques sur l'évolution des engagements de TC Énergie à l'égard de la durabilité et surveillance de la communication volontaire d'information sur les questions de SSDE par TC Énergie, y compris le rapport sur la durabilité.
- **Réception** d'un aperçu portant sur le dialogue, les relations et la participation actuels avec les groupes autochtones et réception d'un compte rendu sur le plan d'action pour la réconciliation.

Comité des ressources humaines

Membres actuels William D. Johnson (président) Scott Bonham Susan C. Jones John E. Lowe Siim A. Vanaselja Dheeraj “D” Verma Autres membres qui ont siégé au cours de l’année Indira Samarasekera (a quitté le conseil le 8 mai 2025)	Réunions Quatre réunions régulières (février, septembre, novembre et décembre) Indépendance Six 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 2025

Gouvernance de la rémunération et stratégie de rémunération

- **Renouvellement de la nomination** de Meridian à titre de consultant en rémunération indépendant du comité des ressources humaines après avoir établi que Meridian est indépendante d’après les critères de la NYSE.
- **Examen** des évaluations externes des pratiques de gouvernance et des résultats du vote consultatif sur la rémunération tenu à l’assemblée annuelle 2025.
- **Examen** de la correspondance entre la rémunération réellement gagnée et le rendement au cours des périodes de mesure applicables.

Régimes incitatifs à long terme et avantages

- **Examen** de la gouvernance du régime de retraite canadien.

Rémunération des membres de la haute direction et planification de la relève

- **Approbation** de modifications des exigences relatives à la propriété d’actions.
- **Examen et recommandation** des priorités de la direction et des objectifs individuels des membres de l’équipe de haute direction pour 2025.
- **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 2025 au conseil aux fins d’approbation.

Rémunération des membres de la haute direction et planification de la relève - suite

- **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, y compris de modifications du groupe de référence pour 2025.
- **Approbation** des mesures de rendement aux termes du régime d’UAR.
- **Examen et recommandation** des cibles de la fiche de pointage annuelle de l’entreprise.
- **Examen** de programmes de perfectionnement de la direction et de planification de la relève pour la haute direction.
- **Approbation** des attributions d’incitatifs à long terme et recommandation du paiement des attributions de 2022.
- **Examen** des attributions d’UAI et d’UAR hors cycle de l’exercice précédent.
- **Examen et recommandation** de la rémunération de la nouvelle vice-présidente directrice.

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 2025.

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

William D. Johnson (président)
Scott Bonham
Susan C. Jones
John E. Lowe
Indira Samarasekera (a quitté le conseil le 8 mai 2025)
Siim A. Vanaselja
Dheeraj “D” Verma

Comité de la gouvernance

Thierry Vandal (président)
William D. Johnson (depuis le 8 mai 2025)
John E. Lowe
David MacNaughton (a quitté le conseil le 8 mai 2025)
Mary Pat Salomone
Indira Samarasekera (a quitté le conseil le 8 mai 2025)
Siim A. Vanaselja
Dheeraj “D” Verma

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.....	77
> Analyse portant sur la rémunération des administrateurs	78
Renseignements détaillés sur la rémunération des administrateurs de 2025	81
> Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires	86
> Analyse portant sur la rémunération des membres de la haute direction	88
Renseignements détaillés sur la rémunération des membres de la haute direction de 2025	114

EXPERTISE

Expertise en ressources humaines et en rémunération des membres de la haute direction

Le comité des ressources humaines est responsable de la rémunération des membres de la haute direction. En date du 5 mars 2026, il est composé de six administrateurs indépendants dont l'ensemble de compétences et d'expérience dans les domaines de la gestion, des affaires, de l'industrie, des ressources humaines, de la rémunération des membres 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
William D. Johnson (président)	✓	✓	✓		✓	✓
Scott Bonham	✓	✓		✓		✓
Susan C. Jones		✓	✓	✓	✓	✓
John E. Lowe	✓	✓		✓	✓	✓
Siim A. Vanaselja	✓	✓		✓	✓	✓
Dheeraj "D" Verma		✓	✓		✓	✓

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

M. Johnson, le président du comité, 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. Bonham est actuellement membre du conseil d'administration d'un détaillant national et siégeait auparavant au conseil d'administration d'une banque à charte. Il est cofondateur d'Intentional Capital, société fermée de gestion d'actifs immobiliers.

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

M. Lowe était auparavant membre du conseil d'administration d'une société ouverte multinationale d'énergie. Il possède de nombreuses années d'expérience dans l'administration de programmes de rémunération et a siégé aux comités des ressources humaines, du perfectionnement et de la rémunération de la direction et des régimes d'actionnariat de deux sociétés ouvertes. De plus, M. Lowe a auparavant été membre de la haute direction de deux autres 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.

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

En plus de l'expérience collective du comité des ressources humaines 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.

Expertise en gouvernance

Vous trouverez des renseignements précis sur les antécédents, les compétences et l'expérience de chaque administrateur dans les profils des administrateurs à partir de la page 20 et dans la matrice de compétences à la page 58, et vous trouverez de plus amples renseignements sur les comités à partir de la page 68.

Le comité de la gouvernance est responsable de la gouvernance, de la rémunération des administrateurs, de la planification de la gouvernance et de la planification stratégique et de la surveillance du risque. Il est composé de 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. Quatre des membres sont actuellement ou ont été membres de comités de gouvernance d'autres sociétés ouvertes. Un des membres a été chef de la direction d'une ou de plusieurs sociétés ouvertes, ce qui lui a donné de l'expérience dans la surveillance des questions de rémunération et la participation directe à celles-ci.

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 prenantes, et attirer, recruter et garder nos membres de la haute direction. En fixant les niveaux de rémunération, chaque composante – salaire de base, incitatifs à court terme et incitatifs à long terme – ainsi que la rémunération directe totale sont établies par rapport aux niveaux médians de notre groupe de référence. Voir les pages 92 à 102 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 109 à 113.

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 des ressources humaines 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 des ressources humaines a mis en œuvre un processus de prise de décision officiel faisant intervenir la direction, le comité des ressources humaines et le conseil. Le comité des ressources humaines 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 des ressources humaines 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 des ressources humaines 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 des ressources humaines 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 des ressources humaines 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 unités d'actions liées au rendement (les « UAR ») et les unités d'actions incessibles (les « UAI »); 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. TC Énergie a cessé d'attribuer des options d'achat d'actions en 2024.
- *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'UAR 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'UAR 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 pendant un an après son départ à la retraite.

- **Couverture interdite** : Notre politique de négociation inclut une politique d'interdiction de couverture, 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 récupération et de retenue de la rémunération incitative et une politique de récupération et de retenue en cas de conduite préjudiciable.
 - La politique de récupération et de retenue de la rémunération incitative exige que les membres de la haute direction concernés remboursent la rémunération incitative attribuée à tort, y compris 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) reçue au cours des trois exercices terminés précédant la constatation qu'un retraitement des résultats financiers est nécessaire en raison d'un manquement important à une exigence relative à l'information financière prévue par la législation en valeurs mobilières américaine. Cette politique respecte les exigences des normes d'inscription de la NYSE et de la Rule 10D 1 adoptée par la SEC afin de mettre en œuvre l'article 954 de la *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010*.
 - La politique de récupération et de retenue en cas de conduite préjudiciable s'applique en parallèle avec la politique de récupération et de retenue de la rémunération incitative. Aux termes de la politique de récupération en cas de conduite préjudiciable, si un employé occupant un poste de vice-président ou un poste de rang hiérarchique supérieur s'est livré à une conduite préjudiciable, comme négligence grave, une faute intentionnelle ou une fraude, l'employé devra rembourser la rémunération incitative. En outre, cette politique peut également s'appliquer en cas de retraitement des résultats financiers en raison d'un manquement important aux lois sur les valeurs mobilières si le comité détermine que ce retraitement a entraîné un paiement excédentaire de la rémunération incitative aux employés occupant un poste de vice-président ou un poste de rang hiérarchique supérieur. Le montant de la rémunération incitative à récupérer ou à retenir sera établi par le comité des ressources humaines et recommandé au conseil aux fins d'approbation. Les modes de récupération peuvent comprendre, notamment, le remboursement de la rémunération incitative en espèces déjà versée, le recouvrement des gains réalisés à l'acquisition, à l'exercice ou à l'aliénation d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres, la déduction de montants de toute rémunération par ailleurs exigible, l'annulation d'attributions de titres de capitaux propres acquises ou non acquises ou d'autres mesures de redressement ou de recouvrement permises par la loi.

Ces politiques n'ont jamais été mises en application jusqu'à présent et aucun remboursement de la rémunération incitative ou des profits connexes n'a été effectué aux termes de celles-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 (%)
2025	96,97
2024	96,37
2023	94,20

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

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

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

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

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

CONSULTANT INDÉPENDANT

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

Le comité des ressources humaines 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 des ressources humaines (sauf instruction contraire du président du comité des ressources humaines),
- la communication de données, d'analyses ou d'avis sur des questions liées à la rémunération demandée par le comité des ressources humaines ou son président,
- des rapports au comité des ressources humaines sur toutes questions pouvant survenir relativement à la rémunération des membres de la haute direction.

Meridian est le consultant en rémunération indépendant depuis septembre 2014. Le comité des ressources humaines 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 des ressources humaines, il incombe au seul comité des ressources humaines de prendre ses propres décisions et de faire ses propres recommandations au conseil.

Meridian fournit des conseils au comité des ressources humaines 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 des ressources humaines 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 2024 et en 2025 :

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

(en millions de dollars)

Meridian	2025	2024
Conseils au comité des ressources humaines	0,19	0,26
Conseils au comité de la gouvernance	0,02	—
Tous les autres honoraires	—	0,03
Total des honoraires	0,21	0,29

Note

- Les montants inclus dans « Tous les autres honoraires » en 2024 représentent les honoraires payés à Meridian pour les services fournis dans le cadre de travail consultatif du comité spécial relativement à la scission de l'entreprise de pipelines de liquides.

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 la rubrique *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 2025 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. Dans le cadre de ce processus, en 2025, le comité de la gouvernance a retenu les services de Meridian à titre de consultant indépendant afin qu'elle dresse un rapport sur la rémunération des administrateurs pour l'année de rémunération 2025. Le comité de la gouvernance s'appuie sur le rapport lorsqu'il effectue son examen de la rémunération. Le comité de la gouvernance devrait examiner à nouveau la rémunération des administrateurs et le groupe de référence en 2027.

Les sociétés faisant partie de notre groupe de référence de 2025 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 de 2025.

Groupe de référence de 2025	
Canadian Natural Resources Limited	Compagnie Pétrolière Impériale Ltée
Cenovus Energy Inc.	Kinder Morgan, Inc.
Cheniere Energy, Inc.	NextEra Energy, Inc.
Dominion Energy, Inc.	Occidental Petroleum Corporation
Duke Energy Corporation	ONEOK, Inc.
Emera Incorporated	Pembina Pipeline Corporation
Enbridge Inc.	Sempra
Energy Transfer LP	Suncor Énergie Inc.
Enterprise Products Partners L.P.	Targa Resources Corp.
Exelon Corporation	The Southern Company
Fortis Inc.	The Williams Companies, Inc.

OÙ TROUVER QUOI

> Analyse portant sur la rémunération des administrateurs.....	78
Approche	78
Composantes	80
> Renseignements détaillés sur la rémunération des administrateurs de 2025	81
Tableau de la rémunération des administrateurs	81
Investissement à risque.....	83
Attributions en vertu d'un régime incitatif	85

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 (le « RRD ») 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 six fois son salaire de base. M. Poirier respectait les exigences relatives à la propriété d'actions en date du 31 décembre 2025.

Au 5 mars 2026, tous nos administrateurs non membres de la haute direction respectent notre politique relative à la propriété d'actions des administrateurs. M. Bonham et M^{me} Madahbee Leach ont chacun cinq ans à compter de la date de leur nomination pour se conformer aux exigences relatives à la propriété d'actions.

Administrateur non membre de la haute direction	Date de nomination	Date limite pour respecter les exigences relatives à la propriété d'actions
M. Bonham	4 novembre 2024	4 novembre 2029
M ^{me} Madahbee Leach	4 novembre 2024	4 novembre 2029

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 les actions de TC Énergie.

Le régime d'UAD permet aux administrateurs de choisir de recevoir la totalité ou 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 2025 et aucune attribution discrétionnaire n'est prévue en 2026.

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 2025 (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)	285 000 \$ par année (115 000 \$ en espèces + 170 000 \$ en UAD)	représentait 3 324 UAD pour les administrateurs en 2025
<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 5 670 UAD en 2025
<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.

À la suite de l'examen de la rémunération des administrateurs de 2025 effectué par le comité de la gouvernance, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2026, la tranche en espèces annuelle de la rétribution des administrateurs (à l'exclusion du président du conseil) sera augmentée de 10 000 \$ US, ce qui portera la rétribution en espèces totale à 125 000 \$ US, et la rétribution versée au président de chaque comité du conseil (à l'exclusion du président du conseil) sera augmentée de 5 000 \$ US. Ces changements visent à harmoniser la rémunération des administrateurs avec les pratiques actuelles du marché et à renforcer notre capacité de recruter et de conserver des administrateurs à l'échelle mondiale.

Renseignements détaillés sur la rémunération des administrateurs de 2025

Le tableau ci-dessous illustre la rémunération totale des administrateurs attribuée, créditée ou payée en 2025.

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 (\$)
Scott Bonham	166 241	236 496	—	—	—	—	402 737
Cheryl F. Campbell	166 241	236 496	—	—	—	—	402 737
Michael R. Culbert	164 185	236 496	—	—	—	—	400 681
William D. Johnson	194 064	236 496	—	—	—	—	430 560
Susan C. Jones	164 185	236 496	—	—	—	—	400 681
John Lowe	285 770	403 434	—	—	—	—	689 204
David MacNaughton (a quitté le conseil le 8 mai 2025)	59 866	85 311	—	—	—	—	145 177
Dawn Madahbee Leach	166 241	236 496	—	—	—	—	402 737
Una Power	201 020	236 496	—	—	—	—	437 516
Mary Pat Salomone	194 064	236 496	—	—	—	—	430 560
Indira Samarasekera (a quitté le conseil le 8 mai 2025)	59 866	85 311	—	—	—	—	145 177
Siim A. Vanaselja	166 241	236 496	—	—	—	—	402 737
Thierry Vandal	192 008	236 496	—	—	—	—	428 504
Dheeraj “D” Verma	164 085	236 496	—	—	—	—	400 581

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 1,4376 au 31 mars 2025, de 1,3643 au 30 juin 2025, de 1,3921 au 29 septembre 2025 et de 1,3706 au 31 décembre 2025.
- En 2025, 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 (170 000 \$ 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 2025.

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 2025.

Nom	Rétribution		Déplacement	Rémunération payée en espèces (\$)	Totaux	
	Conseil (\$)	Président de comité (\$)	Indemnité de déplacement (\$)		UAD créditées (\$)	Total des espèces et des UAD créditées (\$)
Scott Bonham	159 982	—	6 259	—	402 737	402 737
Cheryl F. Campbell	159 982	—	6 259	159 982	242 755	402 737
Michael R. Culbert	159 982	—	4 203	79 991	320 690	400 681
William D. Johnson	159 982	27 823	6 259	—	430 560	430 560
Susan C. Jones	159 982	—	4 203	—	400 681	400 681
John E. Lowe	279 621	—	6 149	285 770	403 434	689 204
David MacNaughton (a quitté le conseil le 8 mai 2025)	57 710	—	2 156	—	145 177	145 177
Dawn Madahbee Leach	159 982	—	6 259	78 251	324 486	402 737
Una Power	159 982	34 779	6 259	—	437 516	437 516
Mary Pat Salomone	159 982	27 823	6 259	194 064	236 496	430 560
Indira Samarasekera (a quitté le conseil le 8 mai 2025)	57 710	—	2 156	59 866	85 311	145 177
Siim A. Vanaselja	159 982	—	6 259	—	402 737	402 737
Thierry Vandal	159 982	27 823	4 203	—	428 504	428 504
Dheeraj “D” Verma	159 982	—	4 102	—	400 581	400 581

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 1,4376 au 31 mars 2025, de 1,3643 au 30 juin 2025, de 1,3921 au 29 septembre 2025 et de 1,3706 au 31 décembre 2025.
- Les UAD créditées comprennent toutes les attributions fondées sur des actions acquises ou gagnées par les administrateurs en 2025. La partie minimale de la rétribution de membre du conseil payée en UAD en 2025 était de 290 000 \$ US pour le président et de 170 000 \$ 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 2025.
- 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 2025, soit 67,96 \$, 66,48 \$, 75,67 \$ et 75,58 \$, respectivement. Les administrateurs peuvent faire racheter leurs UAD lorsqu'ils quittent le conseil.
- En 2025, 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 30 janvier 2026,
- leurs avoirs exprimés en pourcentage de leur rétribution annuelle pour 2025,
- 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 2025, y compris les équivalents de dividendes crédités jusqu'au 30 janvier 2026, majorée des actions de TC Énergie supplémentaires acquises en 2025. 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 — Élection des administrateurs* à la page 27.

En date de la présente circulaire, tous nos administrateurs respectent notre politique relative à la propriété d'actions des administrateurs. Voir les pages 79 et 95 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 30 janvier 2026.
- 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 67,71 \$ le 14 mars 2025 et de 87,24 \$ le 5 mars 2026. Elle comprend les UAD créditées à titre d'équivalents de dividendes jusqu'au 30 janvier 2026.
- 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 1,4388 au 14 mars 2025 et de 1,3677 au 5 mars 2026.

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
Scott Bonham	2026	—	6 893	6 893	601 345	1,54	1 559 178	4x
	2025	—	1 010	1 010	68 387	0,17	1 640 232	4x
	Variation	—	5 883	5 883	532 958	1,37		
Cheryl F. Campbell	2026	6 231	19 717	25 948	2 263 704	5,81	1 559 178	4x
	2025	5 921	15 449	21 370	1 446 963	3,53	1 640 232	4x
	Variation	310	4 268	4 578	816 741	2,28		
Michael R. Culbert	2026	10 500	35 666	46 166	4 027 522	10,33	1 559 178	4x
	2025	10 500	29 580	40 080	2 713 817	6,62	1 640 232	4x
	Variation	—	6 086	6 086	1 313 705	3,71		
William D. Johnson	2026	—	34 437	34 437	3 004 284	7,71	1 559 178	4x
	2025	—	26 892	26 892	1 820 857	4,44	1 640 232	4x
	Variation	—	7 545	7 545	1 183 427	3,27		
Susan C. Jones	2026	34 576	42 861	77 437	6 755 604	17,33	1 559 178	4x
	2025	14 166	35 337	49 503	3 351 848	8,17	1 640 232	4x
	Variation	20 410	7 524	27 934	3 403 756	9,16		
John E. Lowe	2026	30 000	58 883	88 883	7 754 153	11,55	2 686 163	4x
	2025	30 000	50 582	80 582	5 456 207	7,72	2 825 803	4x
	Variation	—	8 301	8 301	2 297 946	3,83		
Dawn Madahbee Leach	2026	—	5 538	5 538	483 135	1,24	1 559 178	4x
	2025	—	800	800	54 168	0,13	1 640 232	4x
	Variation	—	4 738	4 738	428 967	1,11		
Una Power	2026	6 360	53 059	59 419	5 183 714	13,30	1 559 178	4x
	2025	6 360	44 555	50 915	3 447 455	8,41	1 640 232	4x
	Variation	—	8 504	8 504	1 736 259	4,89		
Mary Pat Salomone	2026	4 500	59 170	63 670	5 554 571	14,25	1 559 178	4x
	2025	4 500	53 162	57 662	3 904 294	9,52	1 640 232	4x
	Variation	—	6 008	6 008	1 650 277	4,73		
Siim A. Vanaselja	2026	12 000	134 627	146 627	12 791 739	32,82	1 559 178	4x
	2025	52 000	122 824	174 824	11 837 333	28,87	1 640 232	4x
	Variation	(40 000)	11 803	(28 197)	954 406	3,95		
Thierry Vandal	2026	316	67 587	67 903	5 923 858	15,20	1 559 178	4x
	2025	296	58 506	58 802	3 981 483	9,71	1 640 232	4x
	Variation	20	9 081	9 101	1 942 375	5,49		
Dheeraj “D” Verma	2026	85 000	27 253	112 253	9 792 952	25,12	1 559 178	4x
	2025	85 000	20 457	105 457	7 140 493	17,41	1 640 232	4x
	Variation	—	6 796	6 796	2 652 459	7,71		
Total	2026	189 483	545 691	735 174	64 136 581			
	2025	208 743	459 154	667 897	45 223 305			
	Variation	(19 260)	86 537	67 277	18 913 276			

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 2025. 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 2025, soit 75,58 \$. Les administrateurs non membres de la direction ne sont pas autorisés à participer au 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 2025 (n ^{bre})	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits en 2025 (\$)
Scott Bonham	72	5 488	6 820	515 498	5 823	440 142
Cheryl F. Campbell	207	15 698	19 509	1 474 547	4 252	321 391
Michael R. Culbert	375	28 396	35 290	2 667 223	6 077	459 320
William D. Johnson	362	27 418	34 074	2 575 320	7 515	628 170
Susan C. Jones	451	34 125	42 409	3 205 321	7 511	567 690
John E. Lowe	620	46 881	58 262	4 403 502	8 307	627 910
David MacNaughton (a quitté le conseil le 8 mai 2025)	386	29 211	36 303	2 743 799	3 863	292 006
Dawn Madahbee Leach	58	4 409	5 479	414 129	4 689	354 449
Una Power	558	42 244	52 499	3 967 943	8 497	642 217
Mary Pat Salomone	623	47 110	58 546	4 424 979	6 044	456 849
Indira Samarasekera (a quitté le conseil le 8 mai 2025)	573	43 311	53 826	4 068 209	2 194	165 859
Siim A. Vanaselja	1 418	107 186	133 208	10 067 934	11 908	900 057
Thierry Vandal	711	53 811	66 875	5 054 417	9 094	687 357
Dheeraj “D” Verma	287	21 698	26 965	2 038 050	6 762	511 078

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 2025.
- 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 506 986 \$ au 31 décembre 2025.
- Les actions ou les unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis désignent les dividendes déclarés au 31 décembre 2025, mais qui ne sont pas payables avant le 30 janvier 2026. 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 30 janvier 2026, soit 79,84 \$.

Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires

Madame, Monsieur,

Le conseil tient son 17^e vote consultatif consécutif sur notre approche à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction. Nous apprécions l'appui marqué que nous ont manifesté les actionnaires dans le passé et espérons que vous appuierez nos délibérations encore cette année. La présente lettre ainsi que l'analyse portant sur la rémunération qui l'accompagne expliquent l'approche qu'ont adoptée le comité des ressources humaines et le conseil pour évaluer le rendement en 2025 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 le chef de file de confiance du secteur des infrastructures énergétiques en Amérique du Nord, voué à l'excellence en matière de sécurité, de rendement et de relations avec les parties prenantes. Notre portefeuille unique et stratégique d'infrastructures de gaz et d'électricité nord-américaines comprend des actifs énergétiques essentiels à longue durée de vie, dont environ 98 % 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 durable et l'aménagement responsable d'infrastructures nord-américaines essentielles 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 soutient notre stratégie, qu'il est bien aligné sur les pratiques du marché et qu'il crée 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 conformes aux nouvelles pratiques exemplaires en matière de gouvernance et à celles de notre groupe de référence. Comme toujours, nous évaluons les niveaux de rémunération des membres de la haute direction par rapport au marché pour nous assurer qu'ils sont concurrentiels afin d'attirer et de permettre le maintien en fonction des personnes talentueuses dont nous avons besoin pour diriger notre entreprise maintenant et dans l'avenir.

Rendement et rémunération en 2025

Le conseil a approuvé la fiche de pointage de l'entreprise de 2025 au début de l'année comme le veut la pratique. La fiche de pointage était axée sur l'obtention de solides résultats financiers, ainsi que sur la sécurité et l'excellence opérationnelle. Dans l'ensemble, 2025 a été une excellente année : nous avons dégagé un bon rendement financier, nous avons exercé nos activités de façon fiable tout en affichant un très bon rendement en matière de sécurité, et de grands projets ont été mis en service, dont le gazoduc Southeast Gateway.

En 2025, nous avons enregistré un BAIIA comparable de 10,95 G\$ (bénéfice sectoriel de 8,04 G\$) et un résultat comparable par action de 3,51 \$ (bénéfice net par action de 3,27 \$), et nous avons augmenté nos dividendes pour la 25^e année consécutive. Au cours de l'exercice, nous avons mis en service des actifs d'environ 8,3 G\$, dont le projet de gazoduc Southeast Gateway au Mexique, et nous respectons ou devançons l'échéancier dans 23 des 25 projets approuvés tandis que les coûts de nos projets sont inférieurs de 15 % au budget prévu. Nous avons approuvé de nouveaux projets de croissance de 5 G\$ tout en atteignant un ratio dette-BAIIA supérieur à la cible.

Des progrès importants ont été réalisés en 2025 dans le cadre du projet Focus, dont la mise en œuvre d'initiatives visant à améliorer la sécurité, la productivité et la rentabilité dans tous les secteurs de la Société. En plus d'améliorer le rendement pour l'ensemble de nos mesures de sécurité, le programme a créé plus de 1,5 G\$ de valeur, procurant ainsi un avantage financier à la Société et à ses clients. Le projet Focus s'est terminé à la fin de 2025.

OÙ TROUVER QUOI

> Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires	86
> Analyse portant sur la rémunération des membres de la haute direction	88
Introduction	88
Approche	92
Composantes	96
Rendement de l'entreprise	103
Païement de l'attribution d'UAR de 2023	105
Attribution d'UAR de 2026	108
Profils des membres de la haute direction	109
> Renseignements détaillés sur la rémunération des membres de la haute direction de 2025	114
Tableau sommaire de la rémunération	114
Attributions en vertu d'un régime incitatif	117
Information sur les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	119
Prestations de retraite	120
Cessation d'emploi et changement de contrôle	122

Le coefficient de paiement général de l'entreprise pour le régime incitatif annuel a été fixé à 1,5. Dans le cadre de notre programme de rémunération à long terme, le conseil a approuvé un multiplicateur du rendement de 1,79 pour les UAR de TC Énergie attribuées en 2023 qui ont été acquises en 2026. Le multiplicateur tient compte du rendement cumulatif sur trois exercices pour ce qui est des flux de trésorerie distribuables par action, de notre ratio dette-BAIIA et du rendement total pour les actionnaires par rapport à celui de notre groupe de référence du secteur et à celui d'un sous-ensemble de sociétés à rendement élevé de l'indice TSX 60. Dans l'ensemble, le conseil est arrivé à la conclusion que les niveaux de paiement établis aux termes du régime annuel et à long terme étaient 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 des ressources humaines savent également que nos décisions se doivent d'être logiques et compréhensibles pour nos employés, nos actionnaires et nos autres parties prenantes. À cette fin, la présente circulaire présente 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 prenantes 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 des ressources humaines 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,

A handwritten signature in blue ink, reading "William D. Johnson".

William D. Johnson

Le président du conseil d'administration,

A handwritten signature in blue ink, reading "John E. Lowe".

John E. Lowe

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 2025, 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
- Sean O'Donnell, vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et chef des finances
- Tina Faraca, vice-présidente directrice et chef de l'exploitation, Gazoducs
- Anita Dusevic Oliva, vice-présidente directrice et chef du contentieux
- Stanley Chapman III, vice-président directeur et conseiller à la direction

Le titre de Sean O'Donnell a changé pour celui de vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et chef des finances avec prise d'effet le 1^{er} février 2025 afin de mieux refléter ses responsabilités. Tina Faraca a succédé à Stanley Chapman III à titre de vice-présidente directrice et chef de l'exploitation, Gazoducs à compter du 1^{er} février 2025, date à laquelle M. Chapman est devenu conseiller à la direction jusqu'à son départ à la retraite, le 30 juin 2025. Le plan de relève et de transition relatif au départ à la retraite de M. Chapman, y compris la nomination et les conditions de rémunération de M^{me} Faraca, a été examiné et approuvé par le conseil. Le 1^{er} avril 2025, Anita Dusevic Oliva s'est jointe à l'organisation et à l'équipe de haute direction à titre de vice-présidente directrice et chef du contentieux.

À la fin de 2025, notre équipe de haute direction était composée des membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Chapman, de deux autres vice-présidents directeurs et d'un premier vice-président. Dans notre analyse, l'expression « rémunération des membres de la haute direction » concerne uniquement notre chef de la direction et les vice-présidents directeurs visés susmentionnés.

Faits saillants relatifs à la rémunération

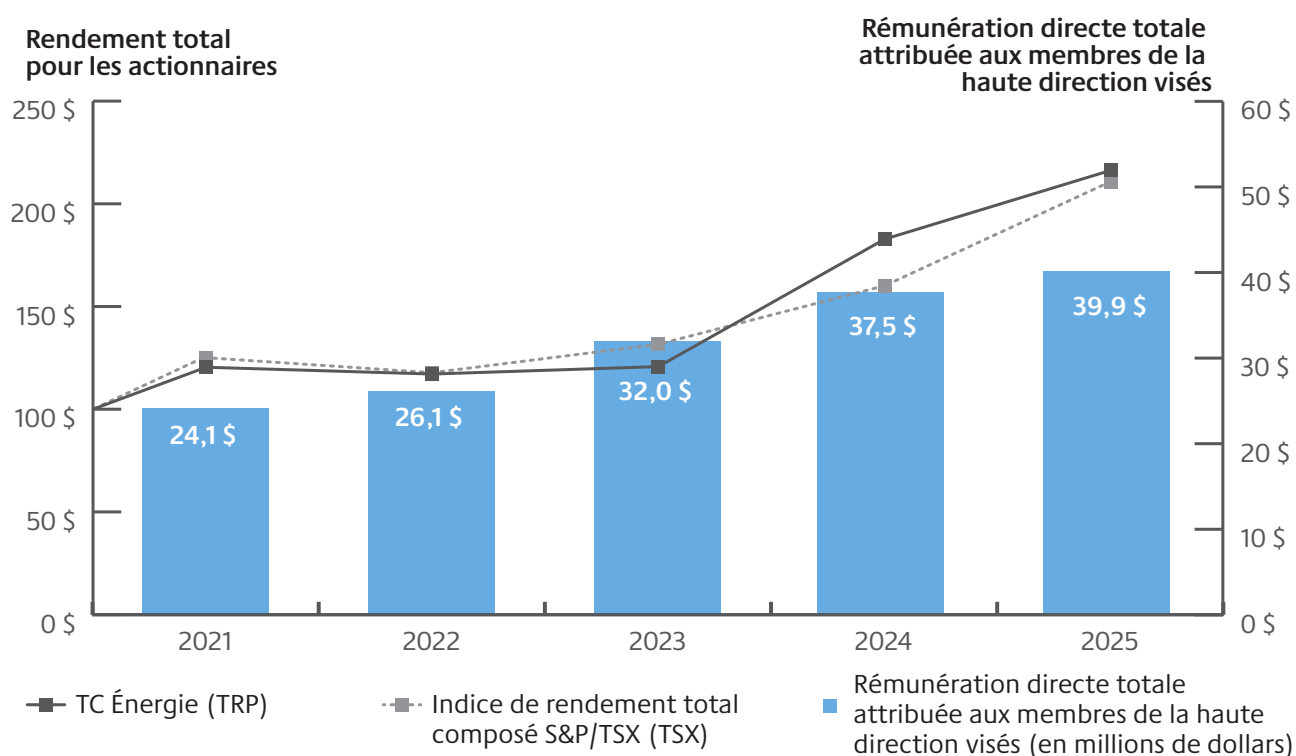
Le comité des ressources humaines et le conseil ont pris les décisions suivantes relatives à la rémunération des membres de la haute direction en 2026 :

Composante du programme	Décision/justification
Rajustements du salaire de base	• 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 2026.
Paiements incitatifs annuels de 2025	• Les paiements reflètent un coefficient de l'entreprise de 1,5.
Attribution d'UAR de 2023	• L'attribution reflète un multiplicateur du rendement de 1,79, fondé sur le rendement total pour les actionnaires (le « RTA ») par rapport aux sociétés de référence et les flux de trésorerie distribuables par action cumulatifs pour la période de trois exercices close le 31 décembre 2025. Le ratio dette-BAIIA est calculé en date du 31 décembre 2025. • Le multiplicateur du rendement, combiné à la variation du cours des actions et au réinvestissement des dividendes, donne lieu à un paiement correspondant à 344 % de la valeur initiale de l'attribution. • Voir la rubrique <i>Paiement de l'attribution d'UAR de 2023</i> qui commence à la page 105.
Attribution d'UAR de 2026	• Des cibles sur trois exercices ont été approuvées pour le ratio dette-BAIIA, les flux de trésorerie distribuables par action et l'objectif de réduction de l'intensité des émissions de méthane. • La pondération du RTA relatif par rapport aux deux groupes de référence a été maintenue à 50 %. • Le sous-ensemble de sociétés versant des dividendes de l'indice TSX 60 pour le RTA relatif demeure inchangé, à l'exception d'un rajustement mineur, et le groupe de référence du secteur reste le même pour l'attribution d'UAR de 2026. • Voir la rubrique <i>Attribution d'UAR de 2026</i> à la page 108.
Fiche de pointage de l'entreprise pour 2026	• Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, la fiche de pointage de l'entreprise qui s'appliquera aux membres de la haute direction visés pour 2026.

Rémunération par rapport au rendement total pour les actionnaires

Le graphique ci-dessous illustre le RTA, en présumant un investissement initial de 100 \$ dans les actions de TC Énergie à la fin de l'exercice 2020, 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 à la date ex-dividende (aux termes de notre RRD alors en vigueur).

Le RTA n'est qu'une des mesures du rendement dont le conseil tient compte lorsqu'il évalue le rendement et qu'il établit la rémunération de nos membres de la haute direction visés. Nous ne nous attendons donc pas nécessairement à ce qu'il y ait une corrélation directe entre le RTA et la rémunération directe totale attribuée au cours d'une période donnée. La valeur 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 la valeur réalisée en fin de compte par nos membres de la haute direction est directement touchée par le coefficient du rendement appliqué aux UAR et par les variations du cours de nos actions, ce qui crée une étroite concordance avec le rendement obtenu par les actionnaires.



	Fin de l'exercice						Rendement annuel composé
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
TRP	100,00 \$	120,43 \$	117,12 \$	120,75 \$	182,78 \$	216,29 \$	16,7 %
TSX	100,00 \$	125,09 \$	117,78 \$	131,62 \$	160,12 \$	210,85 \$	16,1 %

Note

- Le calcul du rendement total pour les actionnaires reflète un dividende hypothétique de 5,81 \$ sur les actions de TC Énergie pour tenir compte de la valeur des actions de South Bow Corporation émises par suite de l'opération de scission le 1^{er} octobre 2024.

Rémunération réalisable du chef de la direction

Une partie importante (75 %) de la rémunération du chef de la direction, M. Poirier, pour 2025 consiste en des incitatifs à long terme à risque (composés à 70 % d'UAR et à 30 % d'UAI), qui visent à focaliser l'attention du chef de la direction sur le succès à long terme de TC Énergie. Les incitatifs à long terme sont directement touchés par le rendement du cours des actions de TC Énergie :

- La valeur des UAI est directement alignée sur le rendement du cours des actions.
- La valeur des UAR est directement alignée sur le cours des actions et le rendement par rapport aux cibles fixées aux fins des UAR.

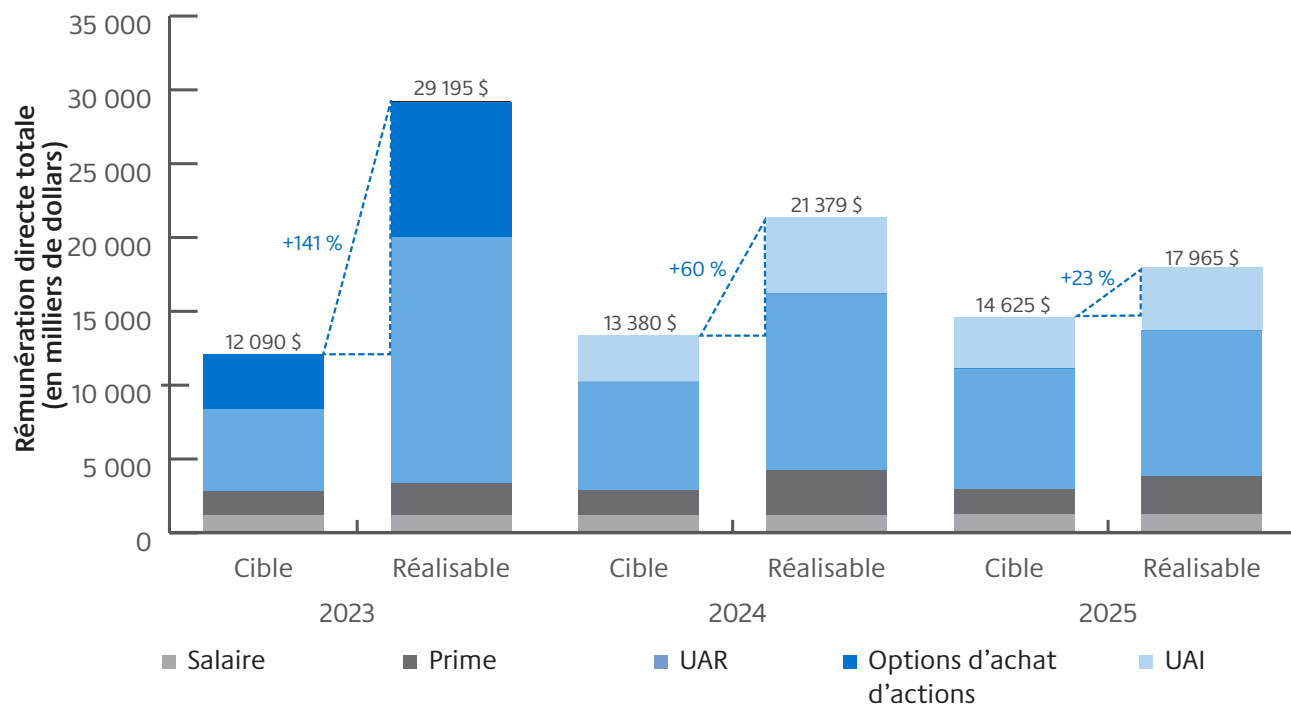
Le tableau suivant présente une comparaison rétrospective de la rémunération directe totale à la date d'attribution de M. Poirier et de la valeur réalisable de cette rémunération au cours des trois dernières années, par rapport au rendement obtenu par les actionnaires. L'analyse est fondée sur le rendement d'une somme de 100 \$ investie par un actionnaire au début d'une période, en supposant le réinvestissement des dividendes au cours de la période, comparativement à une rémunération directe totale d'une valeur de 100 \$ attribuée au chef de la direction chaque année. Les rendements offerts aux actionnaires sont bien alignés sur la valeur de la rémunération réalisable supplémentaire du chef de la direction. Comme la rémunération du chef de la direction est liée à la performance, les rendements obtenus par le chef de la direction sont supérieurs à ceux obtenus par les actionnaires lors des années de forte performance et inférieurs à ceux obtenus par les actionnaires lors des années de faible performance.

	Rémunération directe cible totale	Rémunération réalisable	Début de la période	Fin de la période	Valeur de 100 \$	
					Chef de la direction	Actionnaire
2023	12 090 000 \$	29 194 566 \$	1 ^{er} janvier 2023	31 décembre 2025	241 \$	185 \$
2024	13 380 000 \$	21 378 514 \$	1 ^{er} janvier 2024		160 \$	179 \$
2025	14 625 000 \$	17 964 669 \$	1 ^{er} janvier 2025		123 \$	118 \$

Notes

- La rémunération directe cible totale comprend le salaire, la prime cible et les attributions incitatives à long terme d'UAR, d'UAI et d'options d'achat d'actions (le cas échéant), comme il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération. Elle exclut la valeur du régime de retraite et des autres éléments de la rémunération.
- La rémunération réalisable comprend le salaire, la prime réelle versée, la valeur des options d'achat d'actions dans le cours et le cours du marché des UAR et des UAI non acquises, y compris les équivalents de dividendes (en supposant que les UAR sont acquises à la valeur cible pour les attributions de 2024 et de 2025 et à la valeur réelle pour le cycle de 2023). Titres de capitaux propres évalués en fonction du cours de clôture des actions au 31 décembre 2025. Exclut la valeur du régime de retraite et des autres éléments de la rémunération.
- Le calcul du rendement total pour les actionnaires reflète un dividende hypothétique de 5,81 \$ sur les actions de TC Énergie pour tenir compte de la valeur des actions de South Bow Corporation émises par suite de l'opération de scission le 1^{er} octobre 2024.

Le graphique suivant compare la valeur de la rémunération cible et la valeur de la rémunération réalisable du chef de la direction.



Pour en savoir plus sur les programmes incitatifs à long terme de TC Énergie, voir la rubrique *Composantes* à partir de la page 96, et pour en savoir plus sur la rémunération du chef de la direction, voir la rubrique *Profils des membres de la haute direction* à la page 109.

APPROCHE

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

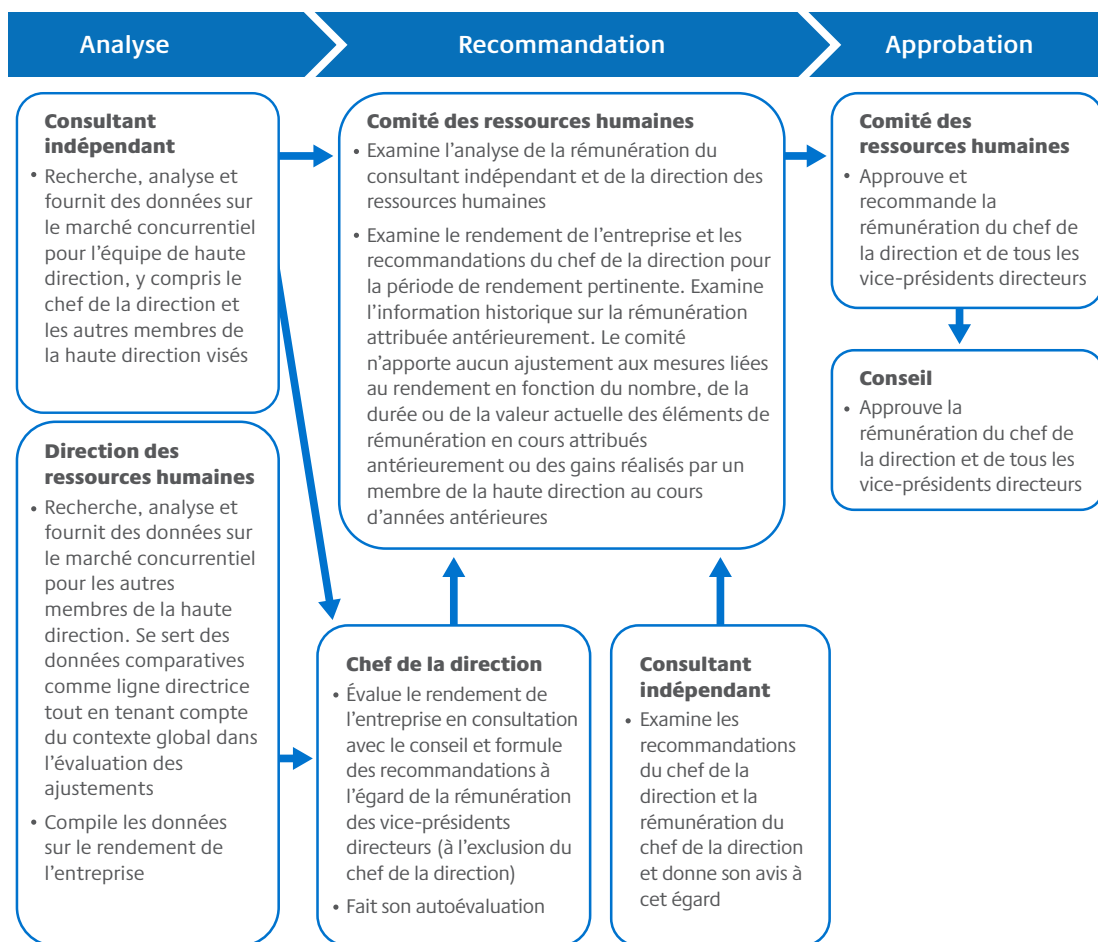
- fournir une rémunération qui « rémunère au rendement » en récompensant les membres de la haute direction pour l'atteinte des objectifs de l'entreprise et l'exécution de notre stratégie globale,
- offrir des niveaux et des types de rémunération qui font concurrence au marché,
- harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec ceux de nos diverses parties prenantes,
- 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 74 à 77 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 des ressources humaines.

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 des ressources humaines.



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 des membres de la haute direction. Dans le cadre de son mandat, le consultant fournit des conseils sur la rémunération des membres de la haute direction visés et des autres membres de l'équipe de haute direction, la conception des régimes incitatifs et la gouvernance relative à la rémunération, assiste à toutes les réunions du comité des ressources humaines et fournit des données, des analyses ou des conseils sur les questions relatives à la rémunération. Même si le comité des ressources humaines 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 des ressources humaines. Le comité des ressources humaines 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 77.

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 des ressources humaines 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 et ses emplacements géographiques,
- le marché étendu dans lequel TC Énergie rivalise pour recruter des membres de la haute direction talentueux.

Le groupe de référence de 2025 pour nos membres de la haute direction visés est composé des sociétés énumérées ci-après.

Groupe de référence pour les membres de la haute direction visés	
Canadian Natural Resources Limited	Compagnie Pétrolière Impériale Ltée
Cenovus Energy Inc.	Kinder Morgan Inc.
Cheniere Energy Inc.	NextEra Energy Inc.
Dominion Energy Inc.	Occidental Petroleum Corporation
Duke Energy Corporation	ONEOK Inc.
Emera Incorporated	Pembina Pipeline Corporation
Enbridge Inc.	Sempra
Energy Transfer LP	Suncor Énergie Inc.
Enterprise Products Partners LP	Targa Resources Corporation
Exelon Corporation	The Southern Company
Fortis Inc.	The Williams Companies Inc.

Pour 2025, le comité des ressources humaines, assisté par son consultant indépendant, Meridian, a examiné et approuvé des modifications du groupe de référence pour les membres de la haute direction visés afin de retirer American Electric Power Company, Inc., BCE Inc., Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et Ressources Teck Limitée et d'ajouter Cheniere Energy, Inc., Emera Incorporated, Energy Transfer LP, Enterprise Products Partners L.P., ONEOK, Inc. et Targa Resources Corp. Ces modifications visent à mieux refléter l'importance accrue que TC Énergie accorde dorénavant aux services publics, après la scission de l'entreprise de pipelines de liquides, et à améliorer le positionnement relatif par rapport aux actifs, aux produits et à la valeur de l'entreprise. Aucune modification du groupe de référence pour les membres de la haute direction visés n'est proposée pour 2026.

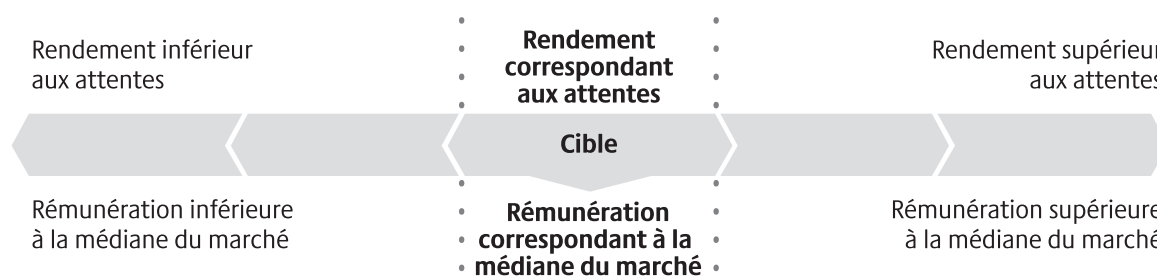
Nous évaluons de façon comparative chaque poste de membre de la haute direction visé par rapport à des postes semblables dans le groupe de référence, et la rémunération directe totale cible est généralement établie dans une fourchette concurrentielle par rapport à la médiane du marché. Le comité des ressources humaines exerce son jugement et est guidé par le consultant indépendant dans l'interprétation des données du marché. 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
Actifs	118,2 G\$	93,8 G\$	145,8 G\$
Produits	13,8 G\$	32,7 G\$	48,3 G\$
Capitalisation boursière au 31 décembre 2025 (cours de clôture mensuel des actions × actions en circulation pour le dernier trimestre)	78,7 G\$	71,6 G\$	96,9 G\$
Employés	6 774	10 787	15 939

Notes

- Les renseignements sur le groupe de référence pour les membres de la haute direction visés reflètent des données de 2024, 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 2024.
- Les valeurs sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3978 pour 2025 et de 1,3698 pour 2024.

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 la rubrique *Composantes* à la page 96 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 2025, les exigences relatives à la propriété s'établissaient comme suit :

Échelon de direction	Propriété requise (multiple du salaire de base)
Chef de la direction	6x
Vice-président directeur	3x
Président et premier vice-président	2x
Vice-président	1x

Le chef de la direction doit conserver le niveau de propriété exigé 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 de TC Énergie d'une valeur égale à 50 % du produit net tiré de tous les paiements incitatifs à long terme jusqu'à ce qu'ils satisfassent aux exigences relatives à la propriété d'actions. Depuis le 1^{er} janvier 2024, les UAI non acquises en cours attribuées aux membres de la haute direction sont prises en compte dans la propriété d'actions. Le comité des ressources humaines 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.

Voir la rubrique *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	Un an	- Fournit une rémunération de base proportionnée au poste - Attire et fidélise les membres de la haute direction
Incitatif à court terme (variable)	Espèces	Un an	- 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 parties prenantes - Attire et fidélise les membres de la haute direction
Incitatif à long terme (variable)	UAR	- Durée de trois ans - Acquisition à la fin de la durée - Attributions soumises à un multiplicateur du rendement fondé sur des cibles préétablies	- 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
	UAI	- Durée de trois ans - Acquisition à la fin de la durée	
	Options d'achat d'actions	- Durée de sept ans - Acquisition d'un tiers chaque année à compter du premier anniversaire de la date d'attribution	- 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 à prestations déterminées et régime complémentaire à prestations déterminées pour les membres de la haute direction canadiens	Réalisation pendant la retraite	- 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	Un an	- 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	Un an	Attire et fidélise les membres de la haute direction

Note

- Depuis 2024, il n'y a plus d'attributions d'options d'achat d'actions; les membres de la haute direction ont plutôt reçu des UAI en plus des UAR.

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 des ressources humaines analyse et fournit des données du marché pertinentes au comité des ressources humaines et au conseil.

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

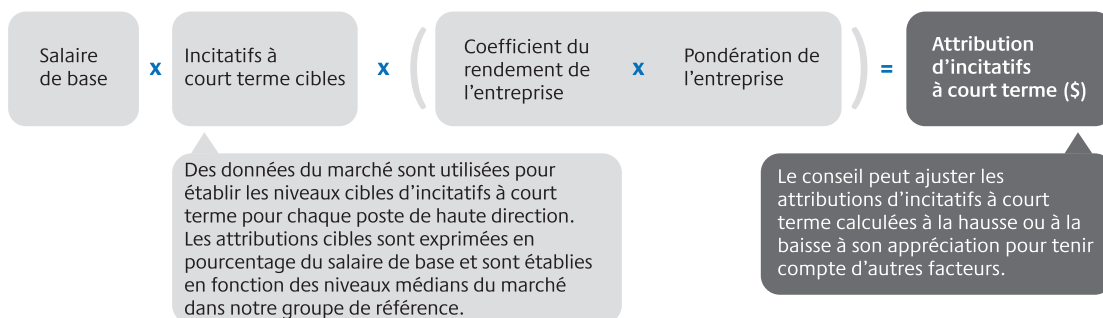
Rémunération variable ou à risque

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

Incitatifs à court terme

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

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



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

	Incitatif à court terme cible (% du salaire de base)	Fourchette de paiement (% de la cible)	Pondération relative des mesures du rendement pour 2025	
			Entreprise	Personnel
Au 31 décembre 2025				
Président et chef de la direction (François Poirier)	140 %	0 - 200 %	100 %	—
Vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et chef des finances (Sean O'Donnell)	80 %	0 - 200 %	100 %	—
Vice-présidente directrice et chef de l'exploitation, Gazoducs (Tina Faraca)	80 %	0 - 200 %	100 %	—
Vice-présidente directrice et chef du contentieux (Anita Dusevic Oliva)	80 %	0 - 200 %	100 %	—
Vice-président directeur et conseiller à la direction (Stanley Chapman III)	100 %	0 - 200 %	100 %	—

Comme dans le cas du salaire de base, les cibles sont fixées par rapport à la médiane du marché et les fourchettes réelles reflètent la taille et la complexité de TC Énergie en comparaison des autres sociétés comparables ainsi que le calibre et l'expérience du membre de la haute direction.

Le 1^{er} avril 2025, Anita Dusevic Oliva s'est jointe à TC Énergie à titre de vice-présidente directrice et chef du contentieux, et son incitatif à court terme cible a été fixé à 80 % de son salaire de base.

Incitatifs à long terme

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

Les attributions d'incitatifs à long terme à notre chef de la direction et à nos vice-présidents directeurs sont composées de 70 % d'UAR et de 30 % d'UAI. Depuis 2024, les attributions d'incitatifs à long terme aux participants américains admissibles ont été effectuées en dollars américains en fonction du cours des actions de TC Énergie à la New York Stock Exchange (NYSE). Il n'y a plus d'attributions d'options d'achat d'actions.

Unités d'actions liées au rendement

Il s'agit d'unités d'actions théoriques attribuées aux termes du régime d'UAR. Les UAR donnent droit à des équivalents de dividendes et sont acquises à la fin de la période d'attribution de trois ans. La période de rendement s'étend sur trois années civiles. Les UAR (et les équivalents de dividendes) peuvent être acquises dans une proportion de 0 % à 200 %, en fonction du rendement par rapport à des cibles établies au début de la période.

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

Des attributions d'UAR hors cycle peuvent être consenties aux membres de la haute direction nouvellement embauchés et à ceux qui sont promus en cours d'année. Les attributions d'UAR hors cycle s'acquerront selon le même échéancier que les attributions ordinaires consenties pendant l'année et seront assujetties à la même méthode d'évaluation et au même multiplicateur de rendement; cependant, elles seront fondées sur le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions sur cinq jours au moment de l'attribution et peuvent rapporter moins de dividendes qu'une attribution ordinaire.

Unités d'actions incessibles

Les unités d'actions incessibles sont des unités théoriques qui s'acquièrent avec le temps et qui sont attribuées aux termes du régime d'UAI et, depuis 2024, elles entrent dans la composition de la rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction. Les UAI s'acquièrent en bloc sur une période de trois ans. Au cours de la période d'acquisition, les unités d'actions théoriques permettent d'accumuler des équivalents de dividendes théoriques qui sont réinvestis, ce qui augmente le nombre total d'unités d'actions chaque trimestre. Les attributions d'UAI, si elles sont gagnées, sont réglées sous forme de paiement en espèces forfaitaire au premier trimestre suivant la fin de la période d'acquisition.

Des attributions d'UAI hors cycle peuvent être consenties aux membres de la haute direction nouvellement embauchés et à ceux qui sont promus en cours d'année. Les attributions d'UAI hors cycle peuvent avoir une durée de un, de deux ou de trois ans et s'acquièrent dans tous les cas en bloc à l'anniversaire de la date d'attribution.

Traitement des UAR et des UAI dans le cadre de la scission de l'entreprise de pipelines de liquides

Dans le cadre de la scission de l'entreprise de pipelines de liquides, les UAR et les UAI détenues par les employés de TC Énergie et les anciens employés de TC Énergie ont été rajustées de sorte que le nombre d'unités détenues correspondait au nombre d'unités détenues immédiatement avant la clôture de la scission le 1^{er} octobre 2024, multiplié par le ratio d'échange pour les employés non mutés.

Le ratio d'échange pour les employés non mutés correspondait au quotient obtenu en divisant a) le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de TC Énergie à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant le 1^{er} octobre 2024, par b) le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de TC Énergie à la TSX pour les cinq premiers jours de bourse commençant le 1^{er} octobre 2024. Le ratio d'échange pour les employés non mutés appliqué aux attributions était de 63,49 \$/60,60 \$.

Ce rajustement visait à faire en sorte que les UAR et les UAI détenues par leurs titulaires aient la même valeur globale avant et après le 1^{er} octobre 2024, soit la date de clôture de l'opération.

Options d'achat d'actions

À compter de 2024, le comité des ressources humaines a approuvé la décision de cesser d'offrir des options d'achat d'actions dans le cadre des attributions incitatives à long terme des membres de la haute direction. Aux termes du régime, le comité des ressources humaines déterminait les employés qui avaient le droit de participer. Seuls les employés occupant l'échelon de vice-président ou un échelon supérieur étaient admissibles à des options d'achat d'actions.

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 qui détiennent des options 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 qui détiennent des options 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 d'achat d'actions 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 d'achat d'actions ne sont avantagés que si le cours des actions de TC Énergie dépasse le prix d'exercice au moment où ils exercent les options d'achat d'actions. Nous n'accordons pas d'aide financière aux participants au régime relativement à l'exercice d'options d'achat d'actions.

Rajustements

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

- les actions de TC Énergie 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 de TC Énergie.

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

Les options d'achat d'actions 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 des ressources humaines 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 des ressources humaines 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 des ressources humaines 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 les modifications suivantes doivent être approuvées par les actionnaires :

- l'augmentation du nombre d'actions de TC Énergie 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.

Depuis 2024, il n'y a plus d'attributions d'options d'achat d'actions.

Traitement des options d'achat d'actions en cours dans le cadre de la scission de l'entreprise de pipelines de liquides

En ce qui concerne les options d'achat d'actions détenues immédiatement avant la clôture de la scission le 1^{er} octobre 2024 par les employés de TC Énergie et les anciens employés de TC Énergie :

- chaque option d'achat d'actions a été échangée contre une nouvelle option d'achat d'actions,

- le prix d'exercice de chaque nouvelle option d'achat d'actions a été établi de façon à correspondre au prix d'exercice initial de l'option d'achat d'actions échangée moins la réduction de la juste valeur marchande d'une action ordinaire de TC Énergie (arrondi à la hausse au cent près).

La réduction de la juste valeur marchande d'une action ordinaire de TC Énergie a été calculée à partir du cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de TC Énergie à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant le 1^{er} octobre 2024, moins le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de TC Énergie à la TSX pour les cinq premiers jours de bourse commençant le 1^{er} octobre 2024, ce qui a donné lieu à une réduction de chaque prix d'exercice de 2,89 \$. Ce rajustement visait à procurer aux titulaires d'options la même valeur avant et après la scission.

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 119.

Voir le tableau sur la *Rémunération à la cessation d'emploi* qui commence à la page 123 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

Nos régimes à prestations déterminées canadiens comprennent le régime à prestations déterminées et le régime complémentaire à prestations déterminées pour les employés admissibles.

Pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2024, la participation au régime à prestations déterminées est obligatoire lorsqu'un employé canadien compte 10 ans de service continu. M. Poirier participe au régime à prestations déterminées. M. O'Donnell, M^{me} Faraca et M. Chapman sont des employés américains et participent au régime 401(k) et au régime non admissible.

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

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

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. Cette disposition relative aux prestations de retraite ne s'applique pas aux membres de la haute direction visés. Les prestations de retraite payables à l'âge normal de la retraite sont calculées comme suit :

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

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 2025, ce pourcentage était de 100 % pour M. Poirier. 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*, qui est actuellement fixée à 3 932 \$ 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 246 000 \$ par année pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2019 ou 262 000 \$ par année pour les employés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2019.

Bien que notre régime à prestations déterminées et notre régime complémentaire à prestations déterminées soient non contributifs, 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 et le régime complémentaire à prestations déterminées sont intégrés aux prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

Régime à cotisations déterminées

Nos régimes à cotisations déterminées canadiens comprennent le régime à cotisations déterminées et le régime complémentaire à cotisations déterminées pour les employés admissibles. Les employés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2024 participent au régime à cotisations déterminées et au régime d'épargne. M^{me} Dusevic Oliva participe au régime à cotisations déterminées et au régime d'épargne. La cotisation de l'employeur au régime à cotisations déterminées correspond à 9 % du salaire de base, et TC Énergie versera des cotisations équivalentes, jusqu'à concurrence de 3 % des cotisations volontaires de l'employé au régime d'épargne.

L'âge normal de la retraite pour les participants est de 60 ans. Les participants peuvent prendre leur retraite et commencer à recevoir des prestations jusqu'à dix ans avant la retraite normale. À la retraite, les participants peuvent choisir d'acheter une rente ou de transférer le solde de leur compte dans un véhicule de retraite immobilisé.

Le régime à cotisations déterminées offre diverses options de placement pour aider les participants à atteindre leurs objectifs d'épargne. Le comité des régimes de retraite de TCPL surveille et évalue le rendement des fonds d'investissement offerts dans le cadre du régime à cotisations déterminées au regard des lignes directrices établies en matière de rendement et apporte à l'occasion des modifications au choix de fonds d'investissement, au besoin.

Régime complémentaire à prestations déterminées

Nos régimes à prestations déterminées canadiens utilisent 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 à prestations déterminées et le restant, par prélèvement sur le régime complémentaire à prestations déterminées. Le régime complémentaire à prestations déterminées 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 complémentaire à prestations déterminées compte 970 participants, y compris M. Poirier. Tous les participants au régime à prestations déterminées dont les gains ouvrant droit à pension sont supérieurs à environ 246 000 \$ par année pour ceux qui ont été embauchés avant le 1^{er} janvier 2019 ou à environ 262 000 \$ par année pour ceux qui ont été embauchés à compter du 1^{er} janvier 2019 sont admissibles au régime complémentaire à prestations déterminées.

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 complémentaire à prestations déterminées.

Au gré du conseil, la capitalisation annuelle du régime complémentaire à prestations déterminées 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 à prestations déterminées.

Tous les participants au régime à prestations déterminées et au régime complémentaire à prestations déterminées, y compris M. Poirier, 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 complémentaire à cotisations déterminées

Les cotisations jusqu'à concurrence du plafond des cotisations déterminées en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) sont versées au régime à cotisations déterminées, et les cotisations de la Société au-delà de ce plafond sont portées au crédit du régime complémentaire à cotisations déterminées. Le régime complémentaire à cotisations déterminées n'est pas capitalisé, et les cotisations sont investies de manière théorique, conformément aux instructions fournies par le participant. À l'heure actuelle, M^{me} Dusevic Oliva est la seule participante au régime complémentaire à cotisations déterminées. Tous les participants au régime à cotisations déterminées dont le salaire de base dépasse environ 393 000 \$ par année sont admissibles au régime complémentaire à cotisations déterminées.

Lorsqu'ils prennent leur retraite, tous les participants au régime complémentaire à cotisations déterminées, y compris M^{me} Dusevic Oliva, reçoivent un paiement en espèces égal au solde théorique de leur compte au titre du régime complémentaire à cotisations déterminées, qui est prélevé sur les produits généraux. Les options de placement et la surveillance des placements sont conformes à celles du régime à cotisations déterminées.

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. O'Donnell, M^{me} Faraca et M. Chapman participent au régime 401(k).

La société verse une cotisation correspondant à 7 % du salaire de base de chaque participant (jusqu'à concurrence des plafonds de cotisation fixés par l'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 2026, le plafond de rémunération annuel fixé par l'IRS s'établit à 360 000 \$ US, tandis que le plafond de cotisation annuel des employés au régime 401(k) s'établit à 24 500 \$ US, auquel s'ajoute un droit de cotisation supplémentaire de 8 000 \$ US 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 TC USA 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 TC USA

Le régime non admissible 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. O'Donnell, M^{me} Faraca et M. Chapman participent au régime non admissible.

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

Autres avantages

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

Avantages accessoires

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

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

RENDEMENT DE L'ENTREPRISE

La sous-rubrique qui suit résume le rendement de l'entreprise en 2025 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 le rapport de gestion annuel 2025 de TC Énergie sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca).

Le conseil a approuvé un coefficient de l'entreprise de 1,5 pour déterminer les attributions annuelles d'incitatifs de tous les employés non syndiqués pour 2025. Le conseil n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire dans l'évaluation du rendement aux fins des incitatifs annuels en 2025.

Notre fiche de pointage de 2026 continue d'attribuer une pondération de 50 % aux objectifs de sécurité et d'excellence opérationnelle et une pondération de 50 % aux résultats financiers.

Objectif	Buts	Cible pour 2025	Résultat pour 2025	Note (0-2,0)	Pondération	Coefficient	Faits saillants
1. Sécurité et excellence opérationnelle	Sécurité personnelle : atteindre un haut niveau de sécurité personnelle en veillant à ce que chacun rentre chez soi en toute sécurité chaque jour.	Taux de blessures graves ou mortelles inférieur ou égal à 11 par 100 millions d'heures	Cible dépassée	2,0	10 %	0,20	Le taux continu de blessures graves ou mortelles attribuables à des sources de haute énergie a baissé (c.-à-d. qu'il s'est amélioré) de 64 % par rapport à 2024.
	Sécurité des procédés : maintenir des activités sécuritaires, fiables et efficaces en renforçant l'intégrité des actifs.	Nombre d'incidents majeurs, critiques et catastrophiques liés à la sécurité des procédés inférieur ou égal à 2	Cible dépassée	2,0	10 %	0,20	Il ne s'est produit aucun incident en 2025 alors qu'il s'en était produit un en 2024.
	Fiabilité des activités : optimiser nos activités.	Pourcentage de disponibilité des actifs de plus de 97,1 %	Cible dépassée	1,7	10 %	0,17	Le taux d'utilisation des gazoducs a augmenté de 0,9 % par rapport à 2024.
	Exécution de projets : mettre en œuvre notre programme d'investissement pour réaliser nos plus grands projets en toute sécurité.	Diverses cibles	Cibles dépassées	1,3	20 %	0,26	Les coûts des plus grands projets, y compris le gazoduc Southeast Gateway, sont inférieurs de 14 % au budget prévu, et la réalisation de ces projets est en avance sur les échéanciers.
2. Résultats financiers	Rendement financier : optimiser le rendement financier grâce à la croissance du BAIIA.	BAIIA comparable de 10 800 M\$	Cible dépassée	1,5	20 %	0,30	BAIIA comparable de 10 952 M\$ en 2025. Rendement solide dans l'ensemble de l'entreprise, avec un accroissement du bénéfice tiré du réseau de NGTL, du réseau principal, de Coastal Gas Link et de Columbia Gas et l'enregistrement d'un bénéfice après l'achèvement du gazoduc Southeast Gateway.
	Solidité financière : créer de la valeur constante pour nos actionnaires.	Résultat comparable par action de 3,55 \$	Cible non atteinte	0,9	10 %	0,09	Résultat comparable par action de 3,51 \$ en 2025. Fiabilité continue et excellent rendement des actifs. La provision pour les fonds utilisés pendant la construction était toutefois inférieure aux prévisions.
	Bilan : renforcer notre bilan pour accroître la souplesse financière.	Ratio dette-BAIIA de moins de 4,90x	Cible dépassée	1,2	10 %	0,12	Ratio dette-BAIIA aux fins de la rémunération de 4,87x en 2025. Augmentation du BAIIA comparable, réduction des dépenses en immobilisations et mise en œuvre rigoureuse du programme d'investissement.
	Valeur financière dans le cadre du projet Focus : dégager le maximum de valeur et d'efficacité pour chaque dollar.	Réduction des coûts de plus de 1,2 G\$	Cible dépassée	2,0	10 %	0,20	Nous avons dépassé la cible en créant plus de 1,5 G\$ de valeur en 2025, dont environ 55 % en économies de capital, 22 % en accroissement des produits et 23 % en réduction des frais d'exploitation, d'entretien et d'administration.
Coefficient général de l'entreprise					100 %	1,5	

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. Nous calculons le *résultat comparable par action* en fonction du nombre moyen pondéré de nos actions ordinaires en circulation (1 038 millions en 2025).
- Le *BAIIA comparable* représente le bénéfice sectoriel (la perte sectorielle) ajusté en fonction de certains postes particuliers, exclusion faite des charges d'amortissement.
- Le *résultat comparable par action* et le *BAIIA 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. La mesure conforme aux PCGR des États-Unis la plus directement comparable au *résultat comparable par action* est le bénéfice net par action ordinaire et la mesure conforme aux PCGR des États-Unis la plus directement comparable au *BAIIA comparable* est le bénéfice sectoriel (la perte sectorielle). Vous trouverez des renseignements supplémentaires à la rubrique *Mesures non conformes aux PCGR* de la présente circulaire, et trouverez également de plus amples renseignements sur les mesures non conformes aux PCGR que nous utilisons et un rapprochement avec leurs équivalents aux termes des PCGR des États-Unis à la rubrique *Au sujet de la présente publication – Mesures non conformes aux PCGR* du rapport de gestion annuel, rubrique qui est intégrée aux présentes par renvoi. Le rapprochement spécifique du *résultat comparable par action* et du *BAIIA* se trouve aux pages 23 à 30 du rapport de gestion annuel.
- Le *ratio dette-BAIIA* et le *ratio dette-BAIIA aux fins de la rémunération* sont des ratios non conformes aux PCGR. Le *montant ajusté de la dette* et le *BAIIA comparable ajusté* sont les mesures non conformes aux PCGR utilisées pour calculer le *ratio dette-BAIIA*. Le *montant ajusté de la dette normalisé en fonction du taux de change moyen* et le *BAIIA comparable ajusté* sont les mesures non conformes aux PCGR utilisées pour calculer le *ratio dette-BAIIA aux fins de la rémunération*. Ces ratios et ces mesures n'ont pas de signification normalisée aux termes des PCGR; il est donc peu probable qu'ils soient comparables à des ratios et à des mesures similaires présentées par d'autres sociétés.
- Le *ratio dette-BAIIA* pour 2025 s'est établi à 4,8x et a été calculé après l'application du taux de change entre le dollar canadien et le dollar américain de 1,37 en vigueur le 31 décembre 2025 à l'encours de nos billets à payer, de notre dette à long terme, de la tranche à court terme de notre dette à long terme et de nos billets subordonnés de rang inférieur libellés en dollars américains, ainsi qu'à la trésorerie et aux équivalents de trésorerie inclus dans le montant ajusté de la dette. Aux fins de la fiche de pointage de l'entreprise et des paiements d'UAR, nous normalisons le ratio pour compenser la forte volatilité du taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien qui est indépendante de notre volonté et qui ne reflète pas notre capacité d'assurer le service de notre dette à long terme. Par conséquent, l'encours de nos billets à payer, de notre dette à long terme, de la tranche à court terme de notre dette à long terme et de nos billets subordonnés de rang inférieur libellés en dollars américains, ainsi que la trésorerie et les équivalents de trésorerie inclus dans le calcul du montant ajusté de la dette ont été convertis en dollars canadiens au taux de change moyen de 1,40 pour 2025. En raison de cette conversion, le *montant ajusté de la dette normalisé en fonction du taux de change moyen* est supérieur de 713 M\$ au *montant ajusté de la dette*, c'est pourquoi le *ratio dette-BAIIA aux fins de la rémunération* de 2025 mentionné dans le résultat pour 2025 et les faits saillants ci-dessus s'établit à 4,87x.
- Voir la rubrique *Mesures non conformes aux PCGR – Rapprochement du ratio dette-BAIIA* de la présente circulaire pour de plus amples renseignements et un rapprochement du *montant ajusté de la dette* avec la dette et du *BAIIA comparable ajusté* avec le *BAIIA comparable*. Vous trouverez également un rapprochement du *BAIIA comparable* avec le bénéfice sectoriel (la perte sectorielle) aux pages 23 à 30 du rapport de gestion annuel, qui est intégré aux présentes par renvoi.

PAIEMENT DE L'ATTRIBUTION D'UAR DE 2023

Multiplicateur du rendement

L'attribution d'UAR effectuée en 2023 a été acquise le 22 février 2026 et sera payée en mars 2026. 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
égal au seuil	0,50
égal à la cible	1,00
égal ou supérieur au maximum	2,00

Nous calculons le multiplicateur du rendement au moyen d'une interpolation linéaire si le rendement se situe :

- entre le seuil et la cible, ou
- entre la cible et le maximum

Cette attribution prévoyait un multiplicateur du rendement de zéro à 2,00 en fonction de l'évaluation faite par le conseil du rendement de la Société par rapport au RTA relatif et aux flux de trésorerie distribuables par action cumulatifs au cours de la période de trois exercices. Le ratio dette-BAIIA est calculé en date du 31 décembre 2025. Les paiements d'UAR ont été calculés à l'aide d'un multiplicateur du rendement de 1,79 selon le résultat suivant :

Mesure	Période	Cibles du niveau de rendement pour l'attribution d'UAR de 2023			Rendement réel	Multiplificateur	Pondération	Multiplificateur pondéré
		Seuil	Cible	Maximum				
RTA relatif par rapport à un sous-ensemble 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	P72	1,86	25 %	0,47
RTA relatif par rapport au groupe de référence du secteur pour le régime d'UAR	Du 1 ^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025	au moins le 25 ^e percentile	au moins le 50 ^e percentile	au moins le 75 ^e percentile	P87	2,00	25 %	0,50
Flux de trésorerie distribuables comparables par action aux fins de la rémunération		18,60	19,65	20,69	20,42	1,74	25 %	0,44
Ratio dette-BAIIA aux fins de la rémunération	Au 31 décembre 2025	5,2x	5,0x	4,75x	4,87x	1,52	25 %	0,38
Multiplicateur du rendement								1,79

Notes

- Les flux de trésorerie distribuables comparables par action et les flux de trésorerie distribuables comparables par action aux fins de la rémunération représentent les fonds provenant de l'exploitation comparables, ajustés pour refléter les distributions aux participations sans contrôle avant les apports aux dépenses en immobilisations et la recapitalisation de la dette, les remboursements de capital provenant des participations comptabilisées à la valeur de consolidation (y compris les emprunts auprès d'une société liée), les dépenses d'investissement de maintien non recouvrables, les dividendes versés sur les actions privilégiées, les intérêts capitalisés et la composante dette de la provision pour les fonds utilisés pendant la construction. Nous calculons les flux de trésorerie distribuables comparables par action et les flux de trésorerie distribuables comparables par action aux fins de la rémunération en fonction du nombre moyen pondéré de nos actions ordinaires en circulation (1 038 millions en 2025).
- Les flux de trésorerie distribuables comparables par action et les flux de trésorerie distribuables comparables par action aux fins de la rémunération 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 flux de trésorerie distribuables comparables par action étaient de 6,64 \$ en 2025, de 6,21 \$ en 2024 et de 6,81 \$ en 2023. Aucun rajustement n'a été apporté aux flux de trésorerie distribuables comparables par action de 2025, de sorte que les flux de trésorerie distribuables comparables par action aux fins de la rémunération de 2025 se sont établis à 6,64 \$. Les flux de trésorerie distribuables comparables par action de 2024 ont été ajustés de 0,64 \$ pour tenir compte des incidences suivantes (arrondies) : la scission de l'entreprise de pipelines de liquides (0,15 \$), la vente d'une participation sans contrôle de 40 % dans Columbia Gas et Columbia Gulf à Global Infrastructure Partners (la « vente de Columbia ») (0,46 \$), la cession de PNGTS (0,02 \$), la vente d'une participation sans contrôle dans Transportadora de Gas Natural de la Huasteca (-0,02 \$) et l'acquisition des parcs éoliens au Texas (0,02 \$), ce qui a entraîné des flux de trésorerie distribuables comparables par action aux fins de la rémunération de 2024 de 6,85 \$ (arrondis). Les flux de trésorerie distribuables comparables par action de 2023 ont été ajustés de 0,12 \$ pour tenir compte de l'incidence de la vente de Columbia, ce qui a entraîné des flux de trésorerie distribuables comparables par action aux fins de la rémunération de 2023 de 6,93 \$.
- Les flux de trésorerie distribuables comparables par action aux fins de la rémunération de 2025 de 6,64 \$, avec les flux de trésorerie distribuables comparables par action aux fins de la rémunération de 2024 de 6,85 \$ et les flux de trésorerie distribuables comparables par action aux fins de la rémunération de 2023 de 6,93 \$, se traduisent par des flux de trésorerie distribuables comparables par action aux fins de la rémunération combinés cumulatifs sur trois exercices de 20,42 \$.
- La mesure conforme aux PCGR des États-Unis la plus directement comparable aux flux de trésorerie distribuables comparables par action et aux flux de trésorerie distribuables comparables par action aux fins de la rémunération est les rentrées nettes liées aux activités d'exploitation. Vous trouverez des renseignements supplémentaires et des rapprochements des flux de trésorerie distribuables comparables et des flux de trésorerie distribuables comparables par action avec les fonds provenant de l'exploitation comparables pour les exercices clos les 31 décembre 2023, 2024 et 2025 à la rubrique Mesures non conformes aux PCGR - Rapprochement des flux de trésorerie distribuables par action à l'annexe B de la présente circulaire. Pour obtenir un rapprochement des fonds provenant de l'exploitation comparables avec les rentrées nettes liées aux activités d'exploitation, veuillez vous reporter à la page 80 et à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » de notre rapport de gestion annuel 2025, qui est intégré aux présentes par renvoi.
- Le ratio dette-BAIIA et le ratio dette-BAIIA aux fins de la rémunération sont des ratios non conformes aux PCGR. Le montant ajusté de la dette et le BAIIA comparable ajusté sont les mesures non conformes aux PCGR utilisées pour calculer le ratio dette-BAIIA. Le montant ajusté de la dette normalisé en fonction du taux de change moyen et le BAIIA comparable ajusté sont les mesures non conformes aux PCGR utilisées pour calculer le ratio dette-BAIIA aux fins de la

rémunération. Ces ratios et ces mesures n'ont pas de signification normalisée aux termes des PCGR; il est donc peu probable qu'ils soient comparables à des ratios et à des mesures similaires présentées par d'autres sociétés.

- Le *ratio dette-BAIIA* pour 2025 s'est établi à 4,8x et a été calculé après l'application du taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,37 en vigueur le 31 décembre 2025 à l'encours de nos billets à payer, de notre dette à long terme, de la tranche à court terme de notre dette à long terme et de nos billets subordonnés de rang inférieur libellés en dollars américains, ainsi qu'à la trésorerie et aux équivalents de trésorerie inclus dans le montant ajusté de la dette. Aux fins de la fiche de pointage de l'entreprise et des paiements d'UAR, nous normalisons le ratio pour compenser la forte volatilité du taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien qui est indépendante de notre volonté et qui ne reflète pas notre capacité d'assurer le service de notre dette à long terme. Par conséquent, l'encours de nos billets à payer, de notre dette à long terme, de la tranche à court terme de notre dette à long terme et de nos billets subordonnés de rang inférieur libellés en dollars américains, ainsi que la trésorerie et les équivalents de trésorerie inclus dans le calcul du montant ajusté de la dette ont été convertis en dollars canadiens au taux de change moyen de 1,40 pour 2025. En raison de cette conversion, le *montant ajusté de la dette normalisé en fonction du taux de change moyen* est supérieur de 713 M\$ au *montant ajusté de la dette*, c'est pourquoi le *ratio dette-BAIIA aux fins de la rémunération* de 2025 mentionné dans le résultat pour 2025 et les faits saillants ci-dessus s'établit à 4,87x.
- Voir la rubrique *Mesures non conformes aux PCGR – Rapprochement du ratio dette-BAIIA* à l'annexe B de la présente circulaire pour de plus amples renseignements et un rapprochement du *montant ajusté de la dette* avec la dette et du *BAIIA comparable ajusté* avec le *BAIIA comparable*. Vous trouverez également un rapprochement du *BAIIA comparable* avec le bénéfice sectoriel (la perte sectorielle) aux pages 25 à 32 du rapport de gestion annuel, qui est intégré aux présentes par renvoi.
- Le *RTA relatif* est calculé selon le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur cinq jours (76,52 \$) des actions de TC Énergie à la TSX au 31 décembre 2025. Notre RTA absolu s'est établi à 85,8 % sur la période de rendement de trois exercices.

Nous avons utilisé deux groupes de référence pour calculer le RTA relatif ayant servi à établir les attributions d'UAR de 2023. Le premier groupe de référence pour le RTA relatif était un sous-ensemble de sociétés de l'indice TSX 60, qui comprenait des sociétés comparables cotées en bourse représentant des concurrents versant des dividendes pour les investissements d'actionnaires. Le second groupe était composé de sociétés cotées en bourse qui exercent des activités identiques ou semblables à celles de TC Énergie et qui représentaient des occasions d'investissement pour les investisseurs dans des titres de capitaux propres recherchant une exposition au secteur des pipelines, de l'énergie et des services publics nord-américain.

Attribution d'UAR de 2023 - sous-ensemble de sociétés versant des dividendes de l'indice TSX 60 pour le RTA relatif

Mines Agnico Eagle Limitée	Emera Inc.	Restaurant Brands International Inc.
Algonquin Power & Utilities Corp.	Enbridge Inc.	Rogers Communications Inc.
Banque de Montréal	Fortis Inc.	Banque Royale du Canada
Société Aurifère Barrick	Hydro One Limited	Financière Sun Life inc.
BCE Inc.	Kinross Gold Corporation	Suncor Énergie Inc.
Brookfield Infrastructure Partners L.P.	Magna International Inc.	TELUS Corporation
Fonds de placement immobilier d'immeubles résidentiels canadien	Société Financière Manuvie	La Banque de Nouvelle-Écosse
Banque Canadienne Impériale de Commerce	Banque Nationale du Canada	La Banque Toronto-Dominion
Canadian Natural Resources Limited	Pembina Pipeline Corporation	Tourmaline Oil Corp.
La Société Canadian Tire Limitée	Power Corporation du Canada	

Attribution d'UAR de 2023 - groupe de référence du secteur pour le RTA relatif

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

Attributions aux membres de la haute direction visés

Le tableau ci-dessous résume les détails de l'attribution initiale d'UAR de 2023 ainsi que le montant payable à chaque membre de la haute direction visé à l'acquisition le 22 février 2026.

	Attribution d'UAR de 2023		Paiement d'UAR de 2023			
	Nombre d'UAR attribuées	Valeur de l'attribution d'UAR (\$)	Nombre d'UAR acquises	Multiplieur du rendement	Valeur du paiement d'UAR (\$)	Pourcentage de l'attribution initiale
François Poirier	99 177,984	5 550 000	124 980,650	1,79	19 087 395	344 %
Sean O'Donnell	20 736,863	1 390 191	24 701,392		5 273 153	366 %
Tina Faraca	11 019,782	832 315	13 886,746		2 964 486	344 %
Anita Dusevic Oliva	s.o.	s.o.	s.o.		s.o.	s.o.
Stanley Chapman III	37 272,159	2 815 137	46 969,080		10 026 768	344 %

Notes

- Le *nombre d'UAR attribuées* correspond à la valeur des UAR divisée par le cours d'évaluation de 55,96 \$ (le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume des actions de TC Énergie à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution (le 23 février 2023)). Le tableau ci-dessus indique le nombre d'UAR attribuées avant l'ajustement pour tenir compte de la scission de l'entreprise de pipelines de liquides close le 1^{er} octobre 2024, comme il est précisé à la page 99.
- Le *nombre d'UAR acquises* correspond au nombre d'UAR attribuées ajusté en fonction du traitement appliqué après la scission de l'entreprise de pipelines de liquides close le 1^{er} octobre 2024, comme il est précisé à la page 99. Les dividendes sont assujettis à tout RRD en vigueur pendant la période d'attribution.
- La *valeur du paiement d'UAR* est calculée en utilisant le cours d'évaluation de 85,32 \$ (le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume des actions de TC Énergie à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition, inclusivement (le 22 février 2026)).
- M^{me} Dusevic Oliva est entrée au service de TC Énergie le 1^{er} avril 2025 et n'a pas reçu d'attribution d'UAR en 2023.
- La *valeur de l'attribution d'UAR* de M. O'Donnell, de M^{me} Faraca et de M. Chapman est exprimée en dollars canadiens en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3497 pour 2023. La *valeur du paiement d'UAR* de M. O'Donnell, de M^{me} Faraca et de M. Chapman est établie en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3978 pour 2025.
- Le *pourcentage de l'attribution initiale* de M. O'Donnell pour son paiement d'UAR de 2023 est fondé sur un prix d'attribution initial inférieur à celui de M. Poirier, de M^{me} Faraca et de M. Chapman en raison d'une attribution d'UAR hors cycle accordée peu après sa date d'embauche.
- La valeur du paiement d'UAR de M. Chapman représente la valeur totale de ses UAR de 2023 acquises sans calcul proportionnel, conformément aux modalités de départ à la retraite approuvées par le conseil.

ATTRIBUTION D'UAR DE 2026

Le comité des ressources humaines et le conseil ont approuvé une attribution d'UAR pour 2026 comme suit :

Mesure de rendement	Pondération	Période de mesure
RTA relatif par rapport au sous-ensemble de sociétés versant des dividendes de l'indice TSX 60	25 %	Du 1 ^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028
RTA relatif par rapport au groupe de référence du secteur pour le régime d'UAR	25 %	
Flux de trésorerie distribuables par action	25 %	
Ratio dette-BAIIA	15 %	Au 31 décembre 2028
Réduction de l'intensité des émissions de méthane	10 %	Du 1 ^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027

Notes

- À compter de l'attribution d'UAR de 2023, le prix d'attribution a été ajusté et ne correspond plus au cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume pour les 20 jours précédant la date d'attribution, mais plutôt au cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume pour les 5 jours précédant la date d'attribution.
- Pour l'attribution d'UAR de 2026, la mesure de réduction de l'intensité des émissions de méthane reflète notre objectif annoncé de réduire l'intensité des émissions de méthane de 40 % à 55 % par rapport au niveau de référence de 2019 d'ici 2035. La mesure a été établie en fonction du rendement et des prévisions de 2024, dans l'hypothèse d'une réduction de l'intensité continue sur trois ans (afin de normaliser le rendement). La période de mesure s'étend du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027, car les données pour 2028 ne seront pas disponibles avant le deuxième trimestre de 2028.

Nous nous servons de deux groupes de référence pour évaluer le RTA relatif. Le premier est un sous-ensemble de sociétés versant des dividendes de l'indice TSX 60. Ce groupe comprend des sociétés ouvertes comparables qui représentent des concurrents pour les investissements d'actionnaires dans de grandes sociétés canadiennes à rendement élevé. Pour l'année de rendement 2026, le comité des ressources humaines, assisté par son consultant indépendant, Meridian, a examiné et approuvé des modifications du sous-ensemble de sociétés versant des dividendes du groupe de référence représenté par l'indice TSX 60 afin de retirer Hydro One Limited et d'ajouter Cenovus Energy Inc.

Attribution d'UAR de 2026 - sous-ensemble de sociétés versant des dividendes de l'indice TSX 60 pour le RTA relatif		
Algonquin Power & Utilities Corp.	Emera Incorporated	Restaurant Brands International Inc.
Banque de Montréal	Enbridge Inc.	Rogers Communications Inc.
BCE Inc.	Fortis Inc.	Banque Royale du Canada
Brookfield Asset Management Ltd.	Magna International Inc.	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 Limited	Open Text Corporation	La Banque Toronto-Dominion
La Société Canadian Tire Limitée	Pembina Pipeline Corporation	Tourmaline Oil Corp.
Cenovus Energy Inc.	Power Corporation du Canada	

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

Attribution d'UAR de 2026 - groupe de référence du secteur pour le RTA relatif		
AltaGas Ltd.	Enbridge Inc.	NiSource Inc.
Atmos Energy Corporation	Energy Transfer LP	ONEOK, Inc.
Canadian Utilities Limited	Entergy Corporation	Pembina Pipeline Corporation
CenterPoint Energy, Inc.	Enterprise Products Partners L.P.	PPL Corporation
Dominion Energy, Inc.	Fortis Inc.	Sempra
DTE Energy Company	Kinder Morgan, Inc.	Targa Resource Corp
Emera Incorporated	MPLX LP	The Williams Companies, Inc.

Les flux de trésorerie distribuables par action constituent une mesure fondée sur la trésorerie qui traduit l'importance que nous accordons à la croissance des bénéfices et des flux de trésorerie afin de créer de la valeur durable. Les flux de trésorerie distribuables par action seront ajustés sur une base pro forma pour tenir compte des dessaisissements qui auront lieu au cours de la période de trois ans.

Le ratio dette-BAIIA s'inscrit dans notre engagement continu de maintenir un bilan solide et de demeurer en bonne position concurrentielle afin de tirer profit des occasions futures.

La mesure de réduction de l'intensité des émissions de méthane continue d'évoluer et d'appuyer nos cibles de décarbonisation actuelles.

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 2025, les détails de leur rémunération pour 2025 et les deux exercices précédents et leur propriété d'actions au 31 décembre 2025.



François Poirier PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

M. Poirier est responsable de notre direction globale et de notre vision dans l'élaboration avec le conseil de notre orientation stratégique, de nos valeurs et de nos plans d'affaires. Il lui incombe de stimuler la croissance et la rentabilité afin d'assurer le succès à long terme. Il a été nommé président et chef de la direction le 1^{er} janvier 2021.

Principaux résultats en 2025

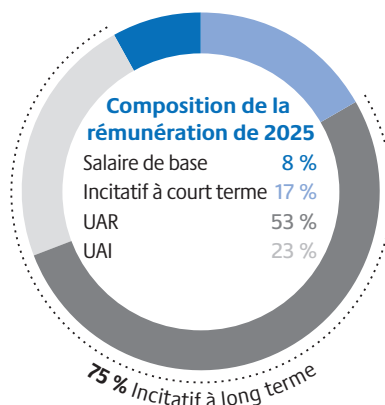
- Tendance à la baisse depuis 5 ans des principales mesures des incidents de sécurité, ce qui témoigne d'un engagement sans compromis en faveur de la sécurité
- Mise en service de 8,3 G\$ d'actifs dans les délais prévus et à un coût inférieur de 15 % au budget prévu, dont le gazoduc Southeast Gateway au Mexique
- Approbation de projets de croissance de 5 G\$ dans les corridors visés en grande partie par des contrats et qui offrent de solides rendements rajustés en fonction du risque, ce qui fait foi de notre approche rigoureuse en matière de répartition du capital
- Établissement de 15 records de débit dans l'ensemble de notre portefeuille de gaz naturel menant à un BAIIA comparable record
- Maximisation de la valeur de nos actifs grâce à l'approbation du règlement tarifaire relatif à Columbia Gas et au dépôt de dossiers tarifaires en vertu de l'article 4 à l'égard d'ANR et de GLGT
- Collaboration au premier envoi de GNL canadien sur les marchés mondiaux, rendu possible grâce au gazoduc Coastal GasLink, qui est entré en service en novembre 2024

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 cinq jours à la TSX de 76,52 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2025.

- L'attribution d'incitatifs à court terme de M. Poirier a été entièrement fondée sur le rendement de l'entreprise (100 %).
- L'attribution d'incitatifs à court terme pour le rendement de 2025 a été fondée sur la cible de M. Poirier, soit 140 % du salaire de base.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2025 de M. Poirier exprimées en pourcentage du salaire de base de 2025 ont été de 209 % et de 938 %, respectivement.

Rémunération (au 31 décembre) ¹	2025	2024	2023
Fixe			
Salaire de base	1 242 000 \$	1 200 000 \$	1 200 000 \$
Variable			
Incitatif à court terme	2 593 944	3 024 000	2 154 581
Incitatif à long terme			
UAR	8 150 940	7 350 000	5 550 000
UAI	3 493 260	3 150 000	—
Options d'achat d'actions	—	—	3 700 000
Rémunération directe totale	15 480 144 \$	14 724 000 \$	12 604 581 \$
Variation par rapport au dernier exercice	5 %	17 %	—



Propriété d'actions

Niveau de propriété minimale	Valeur minimale	Propriété aux termes des lignes directrices ²	
		Actions de TC Énergie	Propriété totale en multiple du salaire de base
6x	7 452 000 \$	18 608 107 \$	15,0x

¹ L'incitatif à long terme affiché dans le graphique de la composition de la rémunération de 2025 s'élève à 75 % en raison de l'arrondissement.

² M. Poirier satisfaisait aux exigences relatives à la propriété d'actions en 2025.



Sean O'Donnell

VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR, STRATÉGIE ET EXPANSION DE L'ENTREPRISE ET CHEF DES FINANCES

M. O'Donnell est chargé de diriger l'élaboration de la stratégie d'entreprise, les activités d'expansion de l'entreprise et le processus de répartition du capital et de veiller à leur mise en œuvre et est responsable de l'information financière, de la fiscalité, des finances, de la trésorerie, de la gestion du risque et des relations avec les investisseurs pour Corporation TC Énergie. Il a été nommé vice-président directeur et chef des finances le 15 mai 2024 et est en outre responsable de la stratégie et de l'expansion de l'entreprise depuis le 1^{er} février 2025.

Principaux résultats en 2025

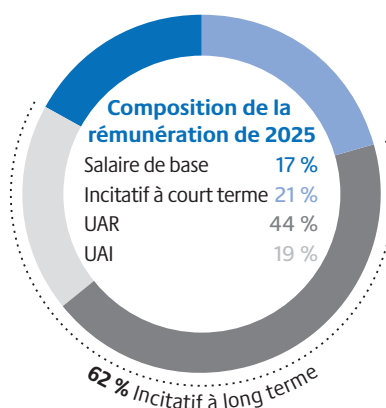
- Obtention d'une perspective révisée de S&P, qui est passée à stable, et maintien de notre note BBB+
- Émission de 8 G\$ de titres d'emprunt à long terme de qualité supérieure et de billets subordonnés de rang inférieur ayant permis de réaliser des écarts exceptionnellement serrés tout en prolongeant le profil des échéances
- Supervision, promotion et renforcement de la stratégie de dialogue avec les investisseurs de TC Énergie, qui a donné lieu à plus de 500 rencontres avec des actionnaires et des porteurs d'obligations et à plus de 40 rencontres portant sur des sujets ESG
- Établissement d'un objectif de réduction de l'intensité des émissions de méthane à l'échelle de l'entreprise qui renforce et harmonise la mesure liée à la rémunération à long terme des membres de la haute direction

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 cinq jours à la TSX de 76,52 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2025.

- L'attribution d'incitatifs à court terme de M. O'Donnell a été entièrement fondée sur le rendement de l'entreprise (100 %).
- L'attribution d'incitatifs à court terme pour le rendement de 2025 a été fondée sur la cible de M. O'Donnell, soit 80 % du salaire de base.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2025 de M. O'Donnell exprimées en pourcentage du salaire de base de 2025 ont été de 119 % et de 362 %, respectivement.

Rémunération (au 31 décembre) ^{1, 2}	2025	2024	2023
Fixe			
Salaire de base	1 027 383 \$	972 558 \$	695 096 \$
Variable			
Incitatif à court terme	1 226 082	1 234 027	417 057
Incitatif à long terme			
UAR	2 605 150	1 680 642	1 390 191
UAI	1 116 493	896 637	2 699 400
Rémunération directe totale	5 975 108	4 783 864	5 201 744
Variation par rapport au dernier exercice	25 %	-8 %	—



Propriété d'actions

Niveau de propriété minimale	Valeur minimale	Propriété aux termes des lignes directrices ³	
		Actions de TC Énergie	Propriété totale en multiple du salaire de base
3x	3 082 149 \$	3 987 565 \$	3,9x

¹ Les valeurs sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3978 pour 2025, de 1,3698 pour 2024 et de 1,3497 pour 2023.

² L'incitatif à long terme affiché dans le graphique de la composition de la rémunération de 2025 s'élève à 62 % en raison de l'arrondissement.

³ M. O'Donnell satisfaisait aux exigences relatives à la propriété d'actions en 2025.



Tina Faraca

VICE-PRÉSIDENTE DIRECTRICE ET CHEF DE L'EXPLOITATION, GAZODUCS

M^{me} Faraca est responsable de toutes les questions commerciales et opérationnelles relatives aux activités nord-américaines de transport et de stockage réglementé de gaz naturel de la Société. Elle assure l'orientation stratégique et la supervision de l'équipe du gaz naturel unifiée tout en renforçant les synergies et l'harmonisation dans l'ensemble de l'organisation. M^{me} Faraca a été nommée vice-présidente directrice et chef de l'exploitation, Gazoducs le 1^{er} février 2025.

Principaux résultats en 2025

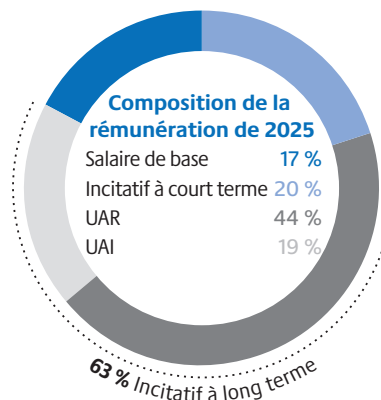
- Atteinte d'un BAIIA¹ record de 9,958 G\$ pour l'entreprise de gazoducs nord-américaine grâce à l'excellence opérationnelle et commerciale
- Atteinte d'un débit record de 75,16 Gpi³/j sur les actifs de gaz en privilégiant la sécurité et la fiabilité
- Mise en service de projets de croissance d'environ 8 G\$, dont le gazoduc Southeast Gateway à un coût inférieur de 15 % au budget prévu et dans le respect de l'échéancier ou en avance sur celui-ci
- Obtention de nouveaux de projets de croissance d'environ 3 G\$, dont ANR Northwoods, TCO Connector, Midwest Connector et le plan de croissance pluriannuel
- Résolution positive du dossier tarifaire de Columbia Gas
- Collaboration au premier envoi de GNL canadien sur les marchés mondiaux, rendu possible grâce au gazoduc Coastal GasLink, qui est entré en service en novembre 2024

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 cinq jours à la TSX de 76,52 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2025.

- Le salaire de base de M^{me} Faraca a augmenté de 10,5 %, en dollars américains, avec prise d'effet le 1^{er} février 2025, compte tenu de sa transition au poste de vice-présidente directrice et chef de l'exploitation, Gazoducs.
- L'attribution d'incitatifs à court terme de M^{me} Faraca a été entièrement fondée sur le rendement de l'entreprise (100 %).
- L'attribution d'incitatifs à court terme pour le rendement de 2025 a été fondée sur la cible de M^{me} Faraca, soit 80 % du salaire de base.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2025 de M^{me} Faraca exprimées en pourcentage du salaire de base de 2025 ont été de 119 % et de 375 %, respectivement.

Rémunération (au 31 décembre) ²	2025	2024	2023
Fixe			
Salaire de base	1 027 838 \$	910 917 \$	776 078 \$
Variable			
Incitatif à court terme	1 222 888	1 266 450	715 426
Incitatif à long terme			
UAR	2 696 880	1 516 197	832 315
UAI	1 155 806	649 799	404 910
Options d'achat d'actions	—	—	416 157
Rémunération directe totale	6 102 957 \$	4 343 363 \$	3 144 886 \$
Variation par rapport au dernier exercice	41 %	38 %	—



Propriété d'actions

Niveau de propriété minimale	Valeur minimale	Propriété aux termes des lignes directrices ³	
		Actions de TC Énergie	Propriété totale en multiple du salaire de base
3x	3 082 149 \$	3 854 863 \$	3,8x

¹ Le BAIIA comparable est une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée aux termes des PCGR des États-Unis et qui peut donc ne pas être comparable à des mesures similaires présentées par d'autres entités. La mesure conforme aux PCGR des États-Unis la plus directement comparable au BAIIA comparable est le bénéfice sectoriel. Vous trouverez de plus amples renseignements sur les mesures non conformes aux PCGR que nous utilisons et un rapprochement avec leurs équivalents aux termes des PCGR des États-Unis à la rubrique Mesures non conformes aux PCGR aux pages 23 à 30 du rapport de gestion annuel, rubrique qui est intégrée aux présentes par renvoi.

² Les valeurs sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3978 pour 2025, de 1,3698 pour 2024 et de 1,3497 pour 2023.

³ M^{me} Faraca satisfaisait aux exigences relatives à la propriété d'actions en 2025.



Anita Dusevic Oliva

VICE-PRÉSIDENTE DIRECTRICE ET CHEF DU CONTENTIEUX

M^{me} Dusevic Oliva est chargée de superviser les fonctions juridiques, de conformité, d'éthique et de secrétariat général de la Société, ainsi que de fournir des conseils stratégiques sur les initiatives à l'échelle de l'entreprise, les opérations majeures et la gestion des risques. Elle s'est jointe à TC Énergie à titre de vice-présidente directrice et chef du contentieux le 1^{er} avril 2025.

Principaux résultats en 2025

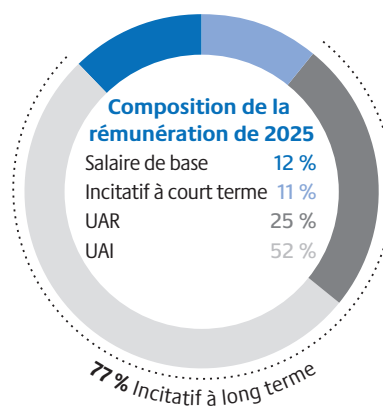
- Intégration réussie dans le rôle de chef du contentieux
- Apport d'un soutien juridique stratégique sur les questions suivantes : le portefeuille de projets de croissance (y compris Southeast Gateway et de nouveaux projets de croissance de 3 G\$), les dossiers de tarification du gaz relatifs à Columbia, à ANR et à Great Lakes Gas Transmission, les questions relatives au gazoduc Coastal GasLink, le règlement de litiges et le financement
- Conclusion du projet Focus, qui a créé plus de 1,5 G\$ de valeur pour l'entreprise en 2025, au-delà des objectifs fixés, et a été concrétisé plus tôt que prévu
- Mise en place de l'accélérateur d'IA, axé sur des initiatives basées sur l'IA en vue de générer un BAIIA supplémentaire

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 cinq jours à la TSX de 76,52 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2025.

- L'attribution d'incitatifs à court terme de M^{me} Dusevic Oliva a été entièrement fondée sur le rendement de l'entreprise (100 %).
- L'attribution d'incitatifs à court terme pour le rendement de 2025 a été fondée sur la cible de M^{me} Dusevic Oliva, soit 80 % du salaire de base, et a été établie au prorata en fonction de la date d'embauche.
- M^{me} Dusevic Oliva a reçu une attribution d'UAR hors cycle de 1 312 500 \$ et une attribution d'UAI hors cycle de 2 762 500 \$ au moment de son embauche.

Rémunération (au 31 décembre)	2025	2024	2023
Fixe			
Salaire de base	625 000 \$	—	—
Variable			
Incitatif à court terme	565 069	—	—
Incitatif à long terme			
UAR	1 312 500	—	—
UAI	2 762 500	—	—
Rémunération directe totale	5 265 069 \$	—	—
Variation par rapport au dernier exercice	—	—	—



Propriété d'actions

Niveau de propriété minimale	Valeur minimale	Propriété aux termes des lignes directrices ¹	
		Actions de TC Énergie	Propriété totale en multiple du salaire de base
3x	1 875 000 \$	4 188 056 \$	6,7x

¹ M^{me} Dusevic Oliva satisfaisait aux exigences relatives à la propriété d'actions en 2025.



Stanley Chapman III

VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR ET CONSEILLER À LA DIRECTION

(vice-président directeur et chef de l'exploitation, Gazoducs jusqu'au 31 janvier 2025)

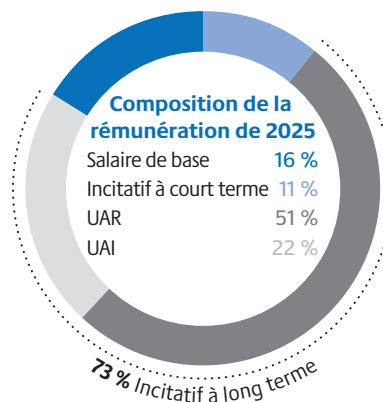
M. Chapman a exercé les fonctions de vice-président directeur et chef de l'exploitation, Gazoducs jusqu'au 31 janvier 2025 et a cédé ces fonctions à son successeur avec prise d'effet le 1^{er} février 2025. Il était vice-président directeur et conseiller à la direction jusqu'à son départ de TC Énergie le 30 juin 2025. Une description des ententes en matière de rémunération applicables aux membres de la haute direction qui quittent la Société est présentée aux pages 125 et 126.

Principaux résultats en 2025

- Orientation du projet Southeast Gateway vers la mise en service dans les délais prévus et à un coût inférieur de 13 % aux estimations budgétaires initiales
- Création de plus de 1,5 G\$ de valeur pour l'entreprise grâce au projet Focus, qui a dépassé les objectifs fixés et a été concrétisé plus tôt que prévu
- Transfert réussi de son rôle de chef de l'exploitation à Tina Faraca

- L'attribution d'incitatifs à court terme de 2025 a été fondée sur l'attribution d'incitatifs à court terme moyenne de M. Chapman pour les trois années précédant la date de son départ à la retraite calculée au prorata du nombre de jours travaillés en 2025.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2025 de M. Chapman exprimées en pourcentage du salaire de base de 2025 ont été de 70 % et de 450 %, respectivement.

Rémunération (au 31 décembre) ^{1,2}	2025	2024	2023
Fixe			
Salaire de base	1 149 691 \$	1 126 661 \$	1 110 128 \$
Variable			
Incitatif à court terme	801 823	2 027 989	1 413 630
Incitatif à long terme			
UAR	3 621 525	3 548 981	2 815 137
UAI	1 552 082	1 520 992	—
Options d'achat d'actions	—	—	1 876 758
Rémunération directe totale	7 125 121 \$	8 224 623 \$	7 215 653 \$
Variation par rapport au dernier exercice	-13 %	14 %	—



Propriété d'actions

M. Chapman a quitté TC Énergie le 30 juin 2025 et n'est plus tenu de satisfaire aux exigences relatives à la propriété d'actions.

¹ Les valeurs sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3978 pour 2025, de 1,3698 pour 2024 et de 1,3497 pour 2023.

² Le salaire de base de M. Chapman indiqué pour 2025 correspond au dernier salaire gagné au moment de son départ le 30 juin 2025.

Renseignements détaillés sur la rémunération des membres de la haute direction de 2025

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 2025, 2024 et 2023.

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	2025	1 235 000	11 644 200	—	2 593 944	—	594 000	122 895	16 190 039
Président et chef de la direction	2024	1 200 000	10 500 000	—	3 024 000	—	370 000	84 187	15 178 187
	2023	1 183 333	5 550 000	3 700 000	2 154 581	—	697 000	5 917	13 290 831
Sean O'Donnell	2025	1 020 663	3 721 643	—	1 226 082	—	132 103	—	6 100 491
Vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et chef des finances	2024	895 507	2 577 279	—	1 234 027	—	43 392	2 093 027	6 843 232
	2023	88 224	4 089 591	—	417 057	—	10 186	2 024 550	6 629 608
Tina Faraca	2025	1 016 093	3 852 686	—	1 222 888	—	162 689	349 450	6 603 806
Vice-présidente directrice et chef de l'exploitation, Gazoducs	2024	876 514	2 165 996	—	1 266 450	—	112 717	—	4 421 677
	2023	729 487	1 237 225	416 157	715 426	—	83 661	337 425	3 519 381
Anita Dusevic Oliva	2025	468 750	4 075 000	—	565 069	—	42 188	763 281	5 914 288
Vice-présidente directrice et chef du contentieux	2024	—	—	—	—	—	—	—	—
	2023	—	—	—	—	—	—	—	—
Stanley Chapman III	2025	667 152	5 173 607	—	801 823	—	123 950	18 451	6 784 983
Vice-président directeur et conseiller stratégique	2024	1 126 660	5 069 972	—	2 027 989	—	119 550	—	8 344 171
	2023	1 069 637	2 815 137	1 876 758	1 413 630	—	111 010	—	7 286 172

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 sous forme d'UAR et d'UAI. Le nombre d'UAR et d'UAI attribuées correspond à la valeur des UAR et des UAI divisée par le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume des actions de TC Énergie pour la période de 5 jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution : 64,72 \$ en 2025, 53,57 \$ en 2024 et 55,96 \$ en 2023 pour les employés canadiens et 45,44 \$ en 2025 et 39,71 \$ en 2024 pour les employés américains. Depuis 2024, le nombre d'UAR et d'UAI attribuées aux employés américains correspond à la valeur des UAR et des UAI divisée par le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume des actions de TC Énergie à la NYSE pour la période de cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution. En 2023, le nombre d'UAR et d'UAI attribuées aux employés américains correspondait à la valeur des UAR et des UAI divisée par le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume des actions de TC Énergie à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution.
- Les *attributions fondées sur des options* représentent la rémunération incitative à long terme qui a été attribuée sous forme 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 : 56,66 \$ en 2023. Voir la rubrique *Évaluation des options d'achat d'actions* ci-dessous pour de plus amples renseignements. Les prix d'exercice ont été ajustés après le 1^{er} octobre 2024 pour tenir compte de l'opération de scission de l'entreprise de pipelines de liquides comme il est décrit à la page 98.
- 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 M. Poirier comprend la valeur de la rémunération annuelle provenant du régime à prestations déterminées et du régime complémentaire 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 2025, 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^{me} Dusevic Oliva correspond à la valeur des cotisations annuelles de l'employeur au régime à cotisations déterminées et au régime complémentaire à cotisations déterminées. La *valeur du régime de retraite* pour M. O'Donnell, M^{me} Faraca et 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 120 pour de plus amples renseignements.
- Les valeurs versées à M. O'Donnell, à M^{me} Faraca et à M. Chapman sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3978 pour 2025, de 1,3698 pour 2024 et de 1,3497 pour 2023.
- M. O'Donnell est entré au service de TC Énergie le 8 novembre 2023 et n'avait pas droit à une attribution d'options d'achat d'actions cette année-là.
- Au moment de son embauche, M. O'Donnell a reçu une attribution d'UAR hors cycle de 1 390 191 \$ et une attribution d'UAI hors cycle de 2 699 400 \$. Ces montants sont pris en compte dans les attributions fondées sur des actions.

- La rémunération en vertu du régime incitatif annuel de 2023 de M. O'Donnell a été payée à hauteur de la cible et sa rémunération en vertu du régime incitatif annuel de 2024 a été établie au prorata en fonction de la date de prise d'effet des conditions de rémunération associées à son nouveau poste de vice-président directeur et chef des finances.
- M. O'Donnell a été nommé vice-président directeur et chef des finances le 15 mai 2024. Les montants indiqués pour 2024 comprennent la rémunération gagnée pour la période du 8 avril au 31 décembre à son nouveau poste et pour la période du 1^{er} janvier au 7 avril à son ancien poste de premier vice-président, Marchés financiers et planification d'entreprise.
- M. O'Donnell a reçu une attribution d'UAR hors cycle de 939 922 \$ et une attribution d'UAI hors cycle de 402 824 \$ au moment de sa promotion au poste de vice-président directeur et chef des finances en 2024. Ces montants sont pris en compte dans les attributions fondées sur des actions.
- M^{me} Faraca a été nommée vice-présidente directrice et chef de l'exploitation, Gazoducs le 1^{er} février 2025. Les montants indiqués pour 2025 comprennent la rémunération gagnée pour la période du 1^{er} février au 31 décembre à son nouveau poste et pour la période du 1^{er} janvier au 31 janvier à son ancien poste de vice-présidente directrice, Gazoducs, États-Unis.
- M^{me} Faraca a reçu un paiement en espèces spécial de 349 450 \$ en 2025 en lien avec sa nomination à titre de présidente, Gazoducs, États-Unis en septembre 2022. Ce paiement différé a été accordé à des fins de reconnaissance et de maintien en fonction.
- M^{me} Dusevic Oliva a reçu une attribution d'UAR hors cycle de 1 875 000 \$ et une attribution d'UAI hors cycle de 2 200 000 \$ au moment de son embauche, qui sont prises en compte dans les attributions fondées sur des actions.
- M. Chapman a été nommé vice-président directeur et chef de l'exploitation, Gazoducs le 1^{er} août 2023. Les montants indiqués pour 2023 comprennent la rémunération gagnée dans tous les postes qu'il a occupés en 2023.
- Les montants indiqués pour M. Chapman tiennent compte de la date de son départ, soit le 30 juin 2025, et ont été calculés au prorata conformément aux conditions de son départ à la retraite. Pour de plus amples renseignements, voir la rubrique *Départ du chef de l'exploitation* à la page 125.
- L'*autre rémunération* comprend toute rémunération non déclarée dans une autre colonne pour chaque membre de la haute direction visé, notamment :
 - les cotisations à parts égales que nous avons versées pour le compte des membres de la haute direction visés aux termes du régime d'achat d'actions des employés canadiens :

	2025	2024	2023
M. Poirier	6 175 \$	6 000 \$	5 917 \$

- 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 canadien :

	2025	2024	2023
M ^{me} Dusevic Oliva	13 281 \$	—	—

- des paiements en espèces en remplacement des attributions fondées sur des actions de ses anciens employeurs auxquelles ils ont dû renoncer au moment de leur embauche chez TC Énergie :

	2025	2024	2023
M. O'Donnell	—	2 057 440 \$	2 024 550 \$
M ^{me} Dusevic Oliva	750 000 \$	—	—

- des paiements en espèces par suite de nominations pour le maintien en fonction de membres de la haute direction clés :

	2025	2024	2023
M ^{me} Faraca	349 450 \$	—	337 425 \$

- des paiements en espèces conformément aux contrats de départ à la retraite de membres de la haute direction clés :

	2025	2024	2023
M. Chapman	18 451 \$	—	—

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

	2025	2024	2023
M. O'Donnell	—	35 587 \$	—

- En 2025, M. Poirier a reçu des avantages accessoires totalisant 116 720 \$. Les avantages accessoires qui représentent plus de 25 % de ce total comprennent une charge de 79 068 \$ pour l'utilisation personnelle de l'aéronef d'entreprise. Les avantages accessoires de tous les autres membres de la haute direction visés pour 2025 ne sont pas inclus, car ils étaient inférieurs à 50 000 \$ et à 10 % du salaire de base respectif de chacun.
- En 2024, M. Poirier a reçu des avantages accessoires totalisant 78 187 \$. Les avantages accessoires qui représentent plus de 25 % du total qu'il a reçu comprennent une charge exceptionnelle de 41 234 \$ pour l'utilisation personnelle de l'aéronef d'entreprise. Les avantages accessoires de tous les autres membres de la haute direction visés pour 2024 ne sont pas inclus, car ils étaient inférieurs à 50 000 \$ et à 10 % du salaire de base respectif de chacun.
- Les avantages accessoires pour 2023 ne sont pas inclus, car 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 des options d'achat d'actions, telle qu'elle est établie par le comité des ressources humaines.

Le comité des ressources humaines 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 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 0,96 \$ en 2023 et de 2,13 \$ en 2022. Depuis 2024, il n'y a plus d'attributions d'options d'achat d'actions.

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 2023 et en 2022 :

Date d'attribution	Prix d'exercice initial (\$)	Prix d'exercice après la scission (\$)	Valeur initiale de la rémunération par option d'achat d'actions (\$)
Le 16 février 2023	56,66	53,77	8,84
Le 17 février 2022	66,49	63,60	10,37

Total des exercices d'options d'achat d'actions en 2025 (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 2025,
- 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	208 946	3 818 007
Sean O'Donnell	—	—
Tina Faraca	90 080	895 128
Anita Dusevic Oliva	—	—
Stanley Chapman III	363 119	2 449 391

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 en cours accordées antérieurement aux membres de la haute direction visés qui étaient toujours en cours à la fin de 2025 et toutes les attributions fondées sur des actions en cours accordées antérieurement aux membres de la haute direction visés qui étaient toujours en cours en date du 31 décembre 2025. Les valeurs à la fin de l'exercice sont fondées sur le cours de clôture des actions de TC Énergie au 31 décembre 2025 à la TSX et à la NYSE, soit 75,58 \$ et 55,01 \$ US, respectivement.

Nom	Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions		
	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice initial des options (\$)	Prix d'exercice des options après la scission (\$)	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	145 786	75,06	72,17	19 févr. 2027	497 130	543 189	25 268 329	—
	205 732	56,86	53,97	23 févr. 2028	4 445 869			
	270 010	66,49	63,60	17 févr. 2029	3 234 720			
	418 601	56,66	53,77	16 févr. 2030	9 129 688			
Sean O'Donnell	—	—	—	—	—	142 389	7 289 085	—
Tina Faraca	15 594	56,66	53,77	16 févr. 2030	340 105	131 778	6 831 321	—
Anita Dusevic Oliva	—	—	—	—	—	60 735	3 851 130	—
Stanley Chapman III	70 325	56,66	53,77	30 juin 2028	1 533 788	241 560	12 206 801	—

Notes

- La *valeur des options dans le cours non exercées* est fondée sur les options d'achat d'actions acquises et non acquises en cours et sur la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture de nos actions à la fin de l'exercice.
- Les *actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n^{bre})* comprennent le montant de l'attribution majoré des unités réinvesties gagnées à titre d'équivalents de dividendes (réinvesties conformément à tout RRD en vigueur à ce moment-là) sur toutes les UAR et les UAI en cours au 31 décembre 2025. Depuis 2025, les droits rattachés aux attributions d'UAR et d'UAI effectuées au cours des trois dernières années sont indiqués comme n'ayant pas été acquis en raison de la modification approuvée par le conseil de la période d'acquisition pour les attributions d'UAR et d'UAI de TC Énergie effectuées à compter de 2023.
- 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 toutes les UAI en cours et à la valeur de paiement minimale de toutes les UAR en cours au 31 décembre 2025. Depuis 2025, les droits rattachés aux attributions d'UAR et d'UAI effectuées au cours des trois dernières années sont indiqués comme n'ayant pas été acquis en raison de la modification approuvée par le conseil de la période d'acquisition pour les attributions d'UAR et d'UAI de TC Énergie effectuées à compter de 2023. La valeur minimale des UAR en cours est calculée en multipliant 50 % du nombre d'unités qui ne sont pas acquises par le cours de clôture de nos actions ordinaires à la fin de l'exercice.
- Depuis 2024, les attributions d'incitatifs à long terme aux employés américains admissibles ont été effectuées en dollars américains en fonction du cours des actions de TC Énergie à la NYSE. Les montants indiqués pour 2025 au titre de la *valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis* pour M. O'Donnell, M^{me} Faraca et M. Chapman ont été calculés en fonction du cours de clôture des actions de TC Énergie à la fin de l'exercice à la NYSE (55,01 \$). Les valeurs indiquées pour M. O'Donnell, M^{me} Faraca et M. Chapman sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3978 pour 2025.
- 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)*. Les UAR attribuées en 2023 ont été acquises le 22 février 2026 et seront payées en mars 2026. Pour de plus amples renseignements sur les valeurs de paiement des UAR de 2023 attribuées aux membres de la haute direction visés, voir la rubrique *Paiement de l'attribution d'UAR de 2023* à la page 105.
- À compter des attributions d'UAR et d'UAI de TC Énergie pour 2023, le conseil a approuvé un changement visant à modifier la période d'attribution et la période d'acquisition, qui sont passées d'un calendrier correspondant à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un calendrier d'acquisition débutant à la date d'attribution de février et se terminant au troisième anniversaire de la date d'attribution, de manière à assurer la concordance avec le calendrier des attributions d'incitatifs à long terme approuvées par le conseil et à refléter le cours de l'action de TC Énergie à la date d'attribution.
- M. Chapman a quitté TC Énergie le 30 juin 2025 et ses fonctions de vice-président directeur et chef de l'exploitation ont été transférées à M^{me} Faraca avec prise d'effet le 1^{er} février 2025. Les dates d'expiration des options d'achat d'actions qui lui ont été attribuées en 2023 ont été ajustées conformément aux modalités de son départ à la retraite. Pour de plus amples renseignements, voir la rubrique *Départ du chef de l'exploitation* à la page 125.

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 2025. 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 2025.

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	1 725 107	—	2 593 944
Sean O'Donnell	—	—	1 226 082
Tina Faraca	193 788	—	1 222 888
Anita Dusevic Oliva	—	—	565 069
Stanley Chapman III	886 916	—	801 823

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.
- Il n'y a eu aucune acquisition de droits rattachés à des *attributions fondées sur des actions* au cours de l'année de déclaration 2025 pour les membres de la haute direction visés. À compter des attributions d'UAR et d'UAI de TC Énergie pour 2023, le conseil a approuvé un changement visant à modifier la période d'attribution et la période d'acquisition, qui sont passées d'un calendrier correspondant à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un calendrier d'acquisition débutant à la date d'attribution de février et se terminant au troisième anniversaire de la date d'attribution, de manière à assurer la concordance avec le calendrier des attributions d'incitatifs à long terme approuvées par le conseil et à refléter le cours de l'action de TC Énergie à la date d'attribution. Pour de plus amples renseignements sur les valeurs de paiement des UAR de 2023 attribuées aux membres de la haute direction visés, voir la rubrique *Paiement de l'attribution d'UAR de 2023* à la page 105.
- 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 2025. Ce montant figure sous *Régimes incitatifs annuels* dans le *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 114.
- Le montant indiqué pour M. Chapman au titre de la *rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres* tient compte de la date de son départ, soit le 30 juin 2025, et a été calculé au prorata conformément aux conditions de son départ à la retraite. Pour de plus amples renseignements, voir la rubrique *Départ du chef de l'exploitation* à la page 125.

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 de TC Énergie à émettre aux termes du régime d'options d'achat d'actions lorsque les options d'achat d'actions en cours sont exercées,
- le prix d'exercice moyen pondéré des options d'achat d'actions en cours,
- le nombre d'actions de TC Énergie disponibles aux fins d'émission future aux termes du régime d'options d'achat d'actions.

	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	2 361 365	61,37	3 994 688
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	S.O.	S.O.	S.O.
Total	2 361 365	61,37	3 994 688

Attributions d'options d'achat d'actions en pourcentage des actions en circulation

					Dilution	Excédent	Taux d'épuisement
	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)	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)
Date de prise d'effet							
Le 31 décembre 2023	1 037 487 829	7 435 521	2 267 871	1 932 549	0,72	0,94	0,19
Le 31 décembre 2024	1 039 095 489	4 474 389	3 621 343	—	0,43	0,78	—
Le 31 décembre 2025	1 040 835 168	2 361 365	3 994 688	—	0,23	0,61	—

Note

- Depuis 2024, il n'y a plus d'attributions d'options d'achat d'actions.

PRESTATIONS DE RETRAITE

M. Poirier participe à notre régime à prestations déterminées et à notre régime complémentaire à prestations déterminées. M^{me} Dusevic Oliva participe à notre régime à cotisations déterminées et à notre régime complémentaire à cotisations déterminées. M. O'Donnell, M^{me} Faraca et M. Chapman participent au régime 401(k) et au régime non admissible. Les tableaux ci-dessous indiquent leurs prestations aux termes de leurs régimes respectifs.

Régime de retraite à prestations déterminées

au 31 décembre 2025							
Nom	Années de service décomptées (n ^b re)	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	11,67	480 000	709 000	6 721 000	594 000	328 000	7 643 000

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 2025.
- 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 2025.
- La *valeur actuelle d'ouverture et de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées* est arrêtée au 31 décembre 2024 et au 31 décembre 2025, 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 2024 et de 2025. 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 2025, majoré de l'incidence sur l'obligation des changements dans la rémunération réels qui étaient supérieurs ou inférieurs à ceux prévus et des changements au régime.
- La *variation attribuable à des éléments non rémunérateurs* comprend l'intérêt sur l'obligation au titre de prestations constituées au début de l'exercice et les changements des hypothèses au cours de l'exercice.

Régime à cotisations déterminées

au 31 décembre 2025			
Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Valeur de la rémunération (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Anita Dusevic Oliva	—	33 810	37 108

Notes

- La *valeur accumulée au début de l'exercice* correspond à la valeur du régime à cotisations déterminées 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 à cotisations déterminées.
- La *valeur accumulée à la fin de l'exercice* correspond à la valeur du régime capitalisé par les cotisations de l'employeur à la fin de l'exercice et comprend les revenus de placement.

Régime complémentaire à cotisations déterminées

au 31 décembre 2025			
Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Valeur de la rémunération (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Anita Dusevic Oliva	—	8 378	8 396

Notes

- La *valeur accumulée au début de l'exercice* correspond à la valeur du régime complémentaire à cotisations déterminées capitalisé par les cotisations de l'employeur théoriques au début de l'exercice.
- Le *montant rémunérateur* correspond à la cotisation théorique annuelle de l'employeur au régime complémentaire à cotisations déterminées.
- La *valeur accumulée à la fin de l'exercice* correspond à la valeur du régime complémentaire à cotisations déterminées capitalisé par les cotisations théoriques de l'employeur à la fin de l'exercice et comprend les revenus de placement théoriques.

Régime 401(k)

au 31 décembre 2025			
Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Valeur de la rémunération (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Sean O'Donnell	58 204	50 549	125 248
Tina Faraca	319 519	58 708	448 194
Stanley Chapman III	1 766 726	58 708	—

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 1,3978 pour 2025.

Régime non admissible

au 31 décembre 2025			
Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Valeur de la rémunération (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Sean O'Donnell	—	81 554	94 694
Tina Faraca	138 851	103 981	283 714
Stanley Chapman III	322 630	65 242	—

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 1,3978 pour 2025.

CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Cessation d'emploi

Nous avons un contrat d'emploi de cadre 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 UAR et des UAI sont expliquées sous chaque événement; cependant, conformément aux dispositions du régime d'UAR et du régime d'UAI, le comité des ressources humaines peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour décider comment traiter les UAR et les UAI non acquises des membres de la haute direction qui ont un contrat d'emploi de cadre au moment de la cessation d'emploi. Chaque contrat d'emploi de cadre 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 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 jusqu'à l'âge de 65 ans.

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.

M. O'Donnell et M^{me} Faraca ne sont pas admissibles aux avantages accordés aux retraités.

Le régime d'achat d'actions des employés canadiens, le régime d'achat d'actions des employés américains, le régime à cotisations déterminées canadien, le régime complémentaire à cotisations déterminées canadien, le régime d'épargne canadien, 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 2025.

Salaire de base	Démission	Les paiements cessent.
	Cessation d'emploi sans motif valable	L'indemnité de départ comprend un paiement forfaitaire correspondant à 24 mois de 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	À l'appréciation du conseil.
	Cessation d'emploi sans motif valable	Correspond à l'attribution d'incitatifs à court terme moyenne payée au membre de la haute direction visé pour les trois années, ou une période plus courte, selon le cas, précédant la date de départ.
	Cessation d'emploi avec motif valable	Non versé.
	Retraite	Correspond à l'attribution d'incitatifs à court terme moyenne payée au membre de la haute direction visé pour les trois années, ou une période plus courte, selon le cas, précédant la date de départ.
	Décès	
UAR	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.
UAI	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 d'achat d'actions.
	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).

Régime de retraite canadien	Démission	Versée à titre de valeur de rachat ou de prestation mensuelle conformément aux dispositions applicables du régime à prestations déterminées et du régime complémentaire à prestations déterminées.
	Cessation d'emploi sans motif valable	
	Cessation d'emploi avec motif valable	Achat d'une rente ou transfert immobilisé pour le régime à cotisations déterminées et paiement forfaitaire pour le régime complémentaire à cotisations déterminées.
	Retraite	
	Décès	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 pour le régime à prestations déterminées, et un paiement forfaitaire correspondant à 9 % du salaire de base pendant la période de préavis est effectué pour le régime à cotisations déterminées.
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	Dans le cas d'une <i>cessation d'emploi sans motif valable</i> , cotisation obligatoire au régime non admissible correspondant à 7 % du salaire de base pendant la période de préavis.
	Retraite	
	Décès	Le solde du compte est transféré à un compte au nom du bénéficiaire du participant.
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	Dans le cas d'une <i>cessation d'emploi sans motif valable</i> , cotisation obligatoire au régime non admissible correspondant à 7 % du salaire de base pendant la période de préavis.
	Retraite	
	Décès	Le solde du compte est transféré à un compte au nom du bénéficiaire du participant et est versé immédiatement sous forme de paiement forfaitaire.
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 cesse. L'indemnité de départ comprend un paiement en espèces forfaitaire correspondant à 15 % du salaire de base pendant la période de préavis en compensation de la perte des avantages sociaux et des avantages indirects.
	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	Le paiement est le même que celui indiqué à la rubrique <i>Avantages</i> ci-dessus. L'indemnité de départ comprend un paiement en espèces forfaitaire correspondant à 15 % du salaire de base pendant la période de préavis en compensation de la perte des avantages sociaux et des avantages indirects.
	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 de M. Chapman aux avantages accordés aux retraités serait établie à la date de cessation d'emploi.
- Dans le cas de M. O'Donnell, de M^{me} Faraca et de M. Chapman, certaines différences s'appliquent en raison du droit fiscal américain. Ces différences sont les suivantes :
 - si des montants payables à M. O'Donnell, à M^{me} Faraca ou à M. Chapman sont assujettis à l'article 409A de l'Internal Revenue Code of 1986 des États-Unis, ces paiements peuvent être reportés pendant une période de six mois après la date de cessation d'emploi,
 - certain paiements seront réduits dans un ordre déterminé si une taxe d'accise s'applique.

Départ du chef de l'exploitation

M. Chapman a quitté TC Énergie avec prise d'effet le 30 juin 2025. Ses fonctions de vice-président directeur et chef de l'exploitation, Gazoducs ont été transférées à Tina Faraca avec prise d'effet le 1^{er} février 2025, date à laquelle M. Chapman a assumé le rôle de vice-président directeur et conseiller à la direction jusqu'à la date de son départ. Les ententes suivantes s'appliquent à M. Chapman :

- pour 2025, M. Chapman a reçu une attribution d'incitatifs à court terme proportionnelle qui correspondait à l'attribution d'incitatifs à court terme moyenne payée pour les trois années précédant son départ calculée au prorata de la période réellement écoulée entre le début de l'année civile et la date de départ,
- aux termes du régime d'UAR et du régime d'UAI, les unités acquises seront réglées sans calcul proportionnel et les attributions en cours continueront d'être acquises et seront réglées dans le cours normal des affaires sans calcul proportionnel, conformément aux modalités de départ à la retraite approuvées par le conseil,
- aux termes du régime d'options d'achat d'actions, la date d'expiration de chaque tranche d'options d'achat d'actions détenues par M. Chapman a été révisée et correspond désormais 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. Chapman indiquée à la rubrique *Attributions en vertu d'un régime incitatif* à la page 120,
- M. Chapman a droit aux prestations de retraite indiquées à la rubrique *Prestations de retraite* à la page 120.

Sauf comme il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération à la colonne « *Autre rémunération* » en 2025, aucune allocation, indemnité de départ ou autre rémunération supplémentaire ne sera payée à M. Chapman au moment de son départ.

Aux termes du contrat d'emploi de cadre de M. Chapman, les ententes susmentionnées sont conditionnelles au respect de dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation pendant une période de 12 mois, ainsi qu'au respect de ses obligations fiduciaires et de dispositions en matière de confidentialité, de non-divulgaration, de non-dénigrement et de coopération, 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, du régime d'UAI et du régime d'UAR, 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 24 mois 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, ou une période plus courte, selon le cas,
- pour les prestations de retraite, un crédit pour service ouvrant droit à pension de deux ans aux termes du régime complémentaire à prestations déterminées ou un paiement forfaitaire correspondant à 9 % du salaire de base pendant la période de préavis aux termes du régime complémentaire à cotisations déterminées,
- un paiement en espèces forfaitaire correspondant à 15 % du salaire de base pendant la période de préavis,
- des services de remplacement professionnel jusqu'à concurrence de 25 000 \$,
- l'acquisition anticipée et le paiement des UAR et des UAI, au gré du comité des ressources humaines,
- 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 ordinaires 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 M. O'Donnell, de M^{me} Faraca et de M. Chapman, les mêmes conditions et dispositions s'appliquent, avec les différences suivantes :

- si des montants payables à M. O'Donnell, à M^{me} Faraca ou à M. Chapman sont assujettis à l'article 409A de l'Internal Revenue Code of 1986 des États-Unis, ces paiements peuvent être reportés pendant une période de six mois après la date de cessation d'emploi,
- pour les prestations de retraite, une cotisation obligatoire au régime non admissible correspondant à 7 % du salaire de base pendant la période de préavis,
- certains paiements seront réduits dans un ordre déterminé si une taxe d'accise s'applique,
- M. O'Donnell et M. Chapman ont choisi de recevoir des paiements en espèces forfaitaires à l'égard des avantages pendant la période de préavis,
- M^{me} Faraca a choisi de recevoir deux versements égaux à l'égard des avantages pendant la période de préavis.

Indemnités de départ et autres paiements

Le tableau ci-dessous résume les paiements supplémentaires qui seraient faits à chaque membre de la haute direction visé dans les différents cas de départ, avec et sans changement de contrôle réputé. Tous les paiements ont été calculés en utilisant le 31 décembre 2025 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.

Ces montants ne comprennent pas certains montants qui seraient offerts dans le cours normal, comme la valeur :

- des options d'achat d'actions, des UAR et des UAI 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	—	—	13 057 419	2 210 194	21 500 296	55 514 223
Sean O'Donnell	—	—	10 662 418	—	5 602 155	18 129 389
Tina Faraca	—	—	5 487 353	823 398	5 205 795	16 378 268
Anita Dusevic Oliva	—	—	4 737 500	—	2 162 500	7 722 469
Stanley Chapman III	—	—	—	801 823	—	—

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 UAR, les UAI et les options d'achat d'actions continuent d'être acquises aux termes du scénario de la *retraite* pourvu que le membre de la haute direction visé soit âgé de 55 ans ou plus.
- M. O'Donnell et M^{me} Dusevic Oliva n'étaient pas admissibles à la retraite au 31 décembre 2025.
- Les valeurs indiquées pour M. O'Donnell, pour M^{me} Faraca et pour M. Chapman sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3978 pour 2025.
- M. Chapman a quitté TC Énergie le 30 juin 2025. Les montants indiqués ci-dessus pour celui-ci représentent la valeur de paiement réelle. Pour de plus amples renseignements, voir la rubrique *Attributions fondées sur des options et des actions en cours* à la page 117 et la rubrique *Départ du chef de l'exploitation* à la page 125.

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

PERSONNES INTÉRESSÉES PAR CERTAINS POINTS À L'ORDRE DU JOUR

À la connaissance de TC Énergie, à l'exception de ce qui est indiqué ailleurs dans la présente circulaire et si ce n'est en raison de la propriété directe ou indirecte de titres de TC Énergie, à la date de la présente circulaire, aucune personne qui a été administrateur ou dirigeant de TC Énergie à tout moment depuis le début du dernier exercice de TC Énergie, ni aucune personne qui a des liens avec l'une des personnes précitées ou qui fait partie du même groupe que l'une des personnes précitées, n'a d'intérêt important, direct ou indirect, en tant que propriétaire véritable de titres ou autrement, dans une question à l'ordre du jour de l'assemblée, mis à part l'élection des administrateurs ou la nomination des auditeurs.

INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

Depuis le 1^{er} janvier 2025, à l'exception de ce qui est décrit dans la présente circulaire, aucune personne informée, aucun candidat à un poste d'administrateur ni aucune personne qui a des liens avec une personne informée ou un candidat à un poste d'administrateur ou qui fait partie du même groupe qu'une personne informée ou un candidat à un poste d'administrateur n'a eu un intérêt important, direct ou indirect, dans une opération ou une opération projetée qui a eu ou qui aurait une incidence importante sur TC Énergie ou l'une de ses filiales.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

À la date de la présente circulaire, aucun de nos administrateurs, de nos membres de la haute direction ou de nos employés 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, administrateurs ou employés 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, de la notice annuelle 2025 et du rapport annuel 2025 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.sedarplus.ca).

Annexe A – Règles du conseil d'administration

I. INTRODUCTION

- A. La principale responsabilité du conseil consiste à favoriser la réussite à long terme et la viabilité de la Société conformément à sa responsabilité d'agir avec honnêteté et de bonne foi au mieux des intérêts de la Société.
- B. Le conseil d'administration a tous les pouvoirs. Toute responsabilité qui n'est pas déléguée à la direction ou à un comité du conseil demeure la responsabilité du conseil. Les présentes règles sont préparées pour aider le conseil et la direction à clarifier leurs responsabilités et à assurer une communication efficace entre le conseil et la direction.

II. COMPOSITION ET STRUCTURE DU CONSEIL

- A. Les candidats à un poste d'administrateur sont initialement examinés et recommandés par le comité de la gouvernance du conseil, approuvés par le conseil dans son ensemble et élus chaque année par les actionnaires de la Société.
- B. Le conseil doit se composer en majorité de membres que le conseil juge indépendants. Un membre est indépendant s'il n'a aucune relation directe ou indirecte qui, de l'avis du conseil, pourrait être perçue comme pouvant raisonnablement nuire à sa capacité d'exercer un jugement indépendant.
- C. Les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction se réuniront régulièrement pour discuter de questions d'intérêt sans la présence des membres de la direction.
- D. Certaines responsabilités du conseil indiquées aux présentes peuvent être déléguées à des comités du conseil. Les responsabilités de ces comités seront indiquées dans leurs règles, dans leur version modifiée de temps à autre.

III. DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS

A. Gérer les affaires du conseil

Le conseil fonctionne en déléguant certains de ses pouvoirs, notamment les autorisations relatives aux dépenses, à la direction et en se réservant certains pouvoirs. Certaines obligations légales du conseil sont décrites en détail à la rubrique IV. Sous réserve de ces obligations légales et des statuts et des règlements administratifs de la Société, le conseil conserve la responsabilité de la gestion de ses affaires, y compris ce qui suit :

- (i) planifier sa composition et sa taille;
- (ii) choisir son président;
- (iii) désigner des candidats à l'élection aux postes d'administrateurs;
- (iv) déterminer l'indépendance des membres du conseil;
- (v) approuver les comités du conseil et l'affectation des administrateurs à ces comités;
- (vi) déterminer la rémunération des administrateurs;
- (vii) évaluer l'efficacité du conseil, des comités et des administrateurs dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

B. Direction et ressources humaines

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- (i) la nomination et la relève du chef de la direction et la surveillance du rendement du chef de la direction, l'approbation de la rémunération du chef de la direction et la fourniture de conseils au chef de la direction dans le cadre de l'exécution de ses fonctions à titre de chef de la direction;
- (ii) approuver une description de poste pour le chef de la direction;
- (iii) passer en revue le rendement du chef de la direction au moins une fois par année, par rapport aux objectifs écrits dont il a été convenu;
- (iv) approuver les décisions relatives aux cadres supérieurs, notamment :
 - a) la nomination des dirigeants de la Société et des membres de l'équipe de haute direction;
 - b) la rémunération et les avantages sociaux des membres de la haute direction¹;
 - c) les contrats d'emploi et les autres arrangements particuliers conclus avec des membres de la haute direction ou avec d'autres groupes d'employés, si de telles mesures sont susceptibles d'avoir une incidence importante² ultérieure sur la Société ou ses politiques de base relatives à la rémunération et aux ressources humaines;

¹ Les membres de la haute direction sont les membres de l'équipe de haute direction, à l'exception de ceux qui ont le titre de premier vice-président.

² Aux fins des présentes règles, le terme « importante » comprend une opération ou une série d'opérations connexes qui aurait, selon un jugement et des hypothèses du point de vue commercial raisonnables, une incidence significative sur la Société. L'incidence pourrait se rapporter au rendement et aux passifs financiers de la Société ainsi qu'à sa réputation.

- (v) prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que des programmes de planification de la relève sont en place, notamment des programmes en vue de la formation et du perfectionnement des membres de la direction;
- (vi) assurer une surveillance générale des régimes de retraite canadiens parrainés par la Société et vérifier que des processus sont en place afin de superviser adéquatement l'administration et la gestion de ces régimes de retraite, directement ou par la délégation des fonctions et responsabilités à un ou à plusieurs comités du conseil;
- (vii) approuver certaines questions visant tous les employés, notamment :
 - a) le programme ou la politique relatif au salaire annuel des employés;
 - b) les nouveaux programmes d'avantages sociaux ou des modifications aux programmes actuels qui auraient pour effet d'augmenter les coûts pour la Société à un montant supérieur à 10 000 000 \$ par année;
 - c) les prestations importantes octroyées aux employés qui partent à la retraite en plus des prestations qu'ils reçoivent aux termes des régimes de retraite ou d'autres régimes de prestations approuvés.

C. Stratégie et plans

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- (i) participer aux séances de planification stratégique pour s'assurer que la direction définit des priorités et des objectifs stratégiques d'entreprise et approuver le plan stratégique qui en résulte;
- (ii) approuver les budgets d'engagement de capital et de dépenses en capital ainsi que les plans d'exploitation connexes;
- (iii) approuver les objectifs financiers et d'exploitation utilisés pour déterminer la rémunération;
- (iv) approuver l'entrée dans des secteurs d'activité qui sont ou sont susceptibles d'être importants pour la Société, ou le retrait de ces secteurs d'activité;
- (v) approuver les acquisitions et les dessaisissements importants;
- (vi) surveiller les réalisations de la direction dans le cadre de la mise en œuvre d'importants objectifs et d'importantes stratégies de la Société, compte tenu des circonstances changeantes.

D. Questions générales et financières

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- (i) prendre les mesures raisonnables pour veiller à la mise en œuvre et à l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société;
- (ii) surveiller les résultats financiers et d'exploitation;
- (iii) approuver les états financiers annuels, le rapport de gestion connexe et leur communication par la direction;
- (iv) approuver la circulaire de sollicitation de procurations par la direction, la notice annuelle et les documents qui y sont intégrés par renvoi;
- (v) déclarer des dividendes;
- (vi) approuver les opérations de financement, les modifications au capital autorisé, l'émission et le rachat d'actions, l'émission et le rachat de titres de créance, l'inscription d'actions et d'autres titres à la cote d'une bourse, l'émission d'effets de commerce, et les prospectus et conventions de fiducie connexes;
- (vii) recommander la nomination des auditeurs externes et approuver leur rémunération;
- (viii) approuver les résolutions bancaires et les modifications importantes aux relations avec des institutions financières;
- (ix) approuver la nomination de sociétés de fiducie ou les modifications importantes aux relations avec les sociétés de fiducie;
- (x) approuver les contrats, les baux et les autres arrangements ou engagements qui peuvent avoir une incidence importante sur la Société;
- (xi) approuver les lignes directrices relatives à l'autorisation des dépenses;
- (xii) approuver le commencement ou le règlement d'un litige qui est susceptible d'avoir une incidence importante sur la Société.

E. Gestion des affaires et des risques

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- (i) prendre les mesures raisonnables pour s'assurer que la direction a identifié les risques d'entreprise associés aux activités de la Société et a mis en œuvre les stratégies appropriées pour gérer ces risques, qu'elle comprend les risques d'entreprise et qu'elle maintient un bon équilibre entre les risques et les avantages;
- (ii) passer en revue les rapports sur les engagements de capital et dépenses en capital relativement aux budgets approuvés;
- (iii) passer en revue le rendement financier et de l'exploitation compte tenu des budgets ou des objectifs;
- (iv) surveiller les enjeux environnementaux et sociaux et recevoir, sur une base régulière, des rapports sur des questions ayant trait, notamment, au comportement éthique, à la gestion environnementale, à la santé et à la sécurité des employés et des entrepreneurs, aux droits de la personne, aux relations avec les communautés autochtones et aux opérations avec une personne apparentée;
- (v) évaluer et surveiller les systèmes de contrôle de gestion en évaluant et en examinant les renseignements fournis par la direction et d'autres personnes (par exemple les auditeurs internes et externes) au sujet de l'efficacité des systèmes de contrôle de gestion.

F. Politiques et procédures

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- (i) surveiller la conformité à toutes les politiques et procédures importantes aux termes desquelles la Société est exploitée;
- (ii) donner des directives à la direction pour s'assurer que la Société est exploitée en tout temps conformément aux lois et aux règlements applicables et aux normes morales et éthiques les plus élevées;
- (iii) donner à la direction des directives sur les questions de principe tout en respectant sa responsabilité relative à la gestion courante des affaires de la Société;
- (iv) passer en revue les nouvelles politiques générales importantes ou les modifications importantes aux politiques actuelles (notamment, 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 :

- bénéfice avant les intérêts, les impôts et l'amortissement comparable (le « BAIIA comparable »)
- bénéfice avant les intérêts et les impôts comparable (le « BAIL comparable »)
- résultat comparable par action ordinaire
- ratio dette-BAIIA / ratio dette-BAIIA aux fins de la rémunération
- flux de trésorerie distribuables par action / flux de trésorerie distribuables par action aux fins de la rémunération
- fonds provenant de l'exploitation et 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. Ces mesures sont examinées régulièrement par notre président et chef de la direction, par la direction et par le conseil d'administration afin d'évaluer notre performance et de prendre des décisions concernant les activités courantes de notre entreprise ainsi que sa capacité à générer des flux de trésorerie. Certaines ou la totalité de ces mesures peuvent également être utilisées par les investisseurs et d'autres utilisateurs externes de nos états financiers à titre de mesures supplémentaires pour obtenir des informations utiles à la prise de décisions concernant notre performance d'une période à l'autre et notre capacité à générer des bénéfices qui sont essentiels à nos activités courantes. Les analyses dans la présente circulaire des facteurs ayant une incidence sur le BAIIA comparable et sur le BAIL comparable concordent avec celles portant sur les facteurs ayant une incidence sur le bénéfice sectoriel, sauf indication contraire.

Mesures comparables

Pour calculer les mesures comparables, nous ajustons certaines mesures conformes aux PCGR en fonction de postes particuliers que nous jugeons importants, mais qui ne tiennent pas compte des activités sous-jacentes pendant la période visée. Sauf mention contraire, ces mesures comparables sont calculées d'une manière uniforme d'une période à l'autre et sont ajustées en fonction de postes particuliers pour chaque période au besoin.

Toute décision d'ajuster une mesure comparable en fonction d'un poste particulier est subjective et n'est prise qu'après un examen minutieux. Nous appliquons une approche uniforme à l'égard des ajustements, qui se classent généralement dans l'une des catégories décrites ci-dessous :

- de par leur nature, ils sont inhabituels, peu fréquents et identifiables séparément de nos activités commerciales normales et, à notre avis, ne sont pas représentatifs de nos activités sous-jacentes au cours de la période. Ils comprennent généralement ce qui suit :
 - les gains ou les pertes sur la vente d'actifs ou d'actifs détenus en vue de la vente; la dépréciation du goodwill, d'immobilisations corporelles, de participations comptabilisées à la valeur de consolidation et d'autres actifs; les règlements juridiques, contractuels et autres règlements peu fréquents; les coûts d'acquisition, d'intégration et de restructuration; les provisions pour pertes sur créances attendues au titre de l'investissement net dans des contrats de location et de certains actifs sur contrats au Mexique; les incidences découlant des changements dans la législation et des variations des taux d'imposition en vigueur ainsi que des remboursements/versements d'impôt inhabituels; et les ajustements des provisions pour moins-value;
- les gains et les pertes latents liés aux ajustements de la juste valeur qui ne reflètent pas les bénéfices ou les pertes réalisés ou l'incidence sur la trésorerie de nos activités sous-jacentes engagés dans la période à l'étude. Ils comprennent généralement ce qui suit :
 - les gains et les pertes latents découlant des variations de la juste valeur des dérivés utilisés dans les activités de gestion des risques financiers et des risques liés aux prix des marchandises; les ajustements de la juste valeur latents liés à notre quote-part des activités de gestion des risques de Bruce Power et des fonds qu'elle a investis pour couvrir les avantages postérieurs à la retraite; et les gains et les pertes de change latents sur les prêts intersociétés qui ont une incidence sur le résultat consolidé.

Le tableau qui suit présente nos mesures non conformes aux PCGR et leur mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable. Ces mesures s'appliquent à nos activités poursuivies et à nos activités abandonnées. Des rapprochements quantitatifs de nos mesures comparables avec leurs mesures conformes aux PCGR correspondantes et une analyse des ajustements particuliers apportés pour 2025 et les périodes comparatives se trouvent dans le rapport de gestion annuel aux

pages 23 à 30 et à la page 80, à la rubrique *Résultats financiers* de chaque secteur et à la rubrique *Situation financière*. Les mesures non conformes aux PCGR pour les activités abandonnées se trouvent à la rubrique *Activités abandonnées* à la page 92 du rapport de gestion annuel.

Mesure comparable	Mesure conforme aux PCGR
BAIIA comparable	bénéfice sectoriel (perte sectorielle)
BAIL comparable	bénéfice sectoriel (perte sectorielle)
résultat comparable	bénéfice net (perte nette) attribuable aux actionnaires ordinaires
résultat comparable par action ordinaire	bénéfice net (perte nette) par action ordinaire
montant ajusté de la dette / montant ajusté de la dette normalisé en fonction du taux de change	dette
fonds provenant de l'exploitation	entrées nettes liées aux activités d'exploitation
fonds provenant de l'exploitation comparables	entrées nettes liées aux activités d'exploitation
flux de trésorerie distribuables comparables par action / flux de trésorerie distribuables par action aux fins de la rémunération	entrées nettes liées aux activités d'exploitation

BAIIA comparable et BAIL comparable

Le BAIIA comparable représente le bénéfice sectoriel (la perte sectorielle) ajusté en fonction des postes particuliers décrits à la rubrique *Mesures comparables*, exclusion faite des charges d'amortissement. Nous utilisons le BAIIA comparable comme une mesure du bénéfice tiré de nos activités courantes. Il s'agit d'un indicateur utile de notre performance, que nous présentons aussi sur une base consolidée. Le BAIL comparable représente le bénéfice sectoriel (la perte sectorielle) ajusté en fonction de postes particuliers. Il s'agit d'un outil efficace pour évaluer les tendances dans chaque secteur. Un rapprochement de ces mesures et du bénéfice sectoriel (de la perte sectorielle) est présenté pour chaque secteur et à la rubrique *Activités abandonnées* du rapport de gestion annuel.

Résultat comparable et résultat comparable par action ordinaire

Le résultat comparable représente le résultat attribuable aux actionnaires ordinaires, sur une base consolidée, ajusté en fonction des postes particuliers décrits à la rubrique *Mesures comparables*. Le résultat comparable englobe le bénéfice sectoriel (la perte sectorielle), les intérêts débiteurs, la provision pour les fonds utilisés pendant la construction, le montant net des (gains) pertes de change, les intérêts créditeurs et autres, la charge (le recouvrement) d'impôts, le bénéfice net (la perte nette) attribuable aux participations sans contrôle et les dividendes sur les actions privilégiées inscrits à notre état consolidé des résultats, après ajustement en fonction de postes particuliers. Nous utilisons le résultat comparable comme une mesure du bénéfice tiré des activités courantes. Il s'agit d'un indicateur utile de notre performance, que nous présentons aussi sur une base consolidée. Voir la page 26 et la rubrique *Activités abandonnées* du rapport de gestion annuel pour consulter un rapprochement de cette mesure avec le bénéfice net (la perte nette) attribuable aux actionnaires ordinaires et avec le bénéfice net (la perte nette) par action ordinaire pour nos activités poursuivies et nos activités abandonnées.

Fonds provenant de l'exploitation et fonds provenant de l'exploitation comparables

Les fonds provenant de l'exploitation représentent les entrées nettes liées aux activités d'exploitation avant les variations du fonds de roulement d'exploitation. Les composantes des variations du fonds de roulement sont présentées à la note 28 « Variations du fonds de roulement d'exploitation » de nos états financiers consolidés de 2025. Les fonds provenant de l'exploitation comparables sont ajustés en fonction de l'incidence sur la trésorerie des postes particuliers décrits à la rubrique *Mesures comparables* de notre rapport de gestion annuel. Nous croyons que les fonds provenant de l'exploitation et les fonds provenant de l'exploitation comparables sont des mesures utiles pour évaluer les flux de trésorerie d'exploitation consolidés étant donné qu'ils excluent les fluctuations des soldes du fonds de roulement, qui ne sont pas nécessairement représentatifs des activités sous-jacentes pour la période visée, et qu'ils fournissent une mesure uniforme de la capacité de notre entreprise à générer des entrées. Voir la rubrique *Situation financière* pour consulter un rapprochement avec les entrées nettes liées aux activités d'exploitation.

Rapprochement du ratio dette-BAIIA

En ce qui a trait aux mesures non conformes aux PCGR utilisées dans le calcul du ratio dette-BAIIA, le montant ajusté de la dette correspond au total de la dette présenté, y compris les billets à payer, la dette à long terme, la tranche à court terme de la dette à long terme et les billets subordonnés de rang inférieur, comme ils figurent dans notre bilan consolidé, plus les obligations locatives afférentes aux contrats de location-exploitation comptabilisées dans notre bilan consolidé et 50 % des

actions privilégiées présentées dans notre bilan consolidé en raison des caractéristiques semblables à celles d'emprunts des obligations contractuelles et financières s'y rattachant, moins la trésorerie et les équivalents de trésorerie présentés dans notre bilan consolidé et 50 % des billets subordonnés de rang inférieur présentés dans notre bilan consolidé en raison des caractéristiques semblables à celles de capitaux propres des obligations contractuelles et financières s'y rattachant. Le BAIIA comparable ajusté correspond à la somme du BAIIA comparable provenant des activités poursuivies et du BAIIA comparable provenant des activités abandonnées, exclusion faite des coûts liés aux contrats de location-exploitation inscrits au poste « Coûts d'exploitation des centrales et autres » à l'état consolidé des résultats, et il est ajusté au titre de l'excédent des distributions reçues sur (le bénéfice) la perte découlant des participations comptabilisées à la valeur de consolidation et un emprunt auprès d'une société liée tels qu'ils sont présentés à l'état consolidé des flux de trésorerie, ce qui, à notre avis, est plus représentatif des flux de trésorerie à la disposition de TC Énergie pour le service de sa dette et de ses autres obligations à long terme. À partir de 2025, nous avons conclu une facilité de crédit renouvelable à vue et subordonnée afin d'emprunter des fonds auprès de la coentreprise Sur de Texas et avons reçu un produit totalisant 111 M\$ au cours de l'exercice. Nous sommes d'avis que le ratio dette-BAIIA fournit aux investisseurs de l'information utile, car il indique notre capacité à assurer le service de notre dette et de nos autres obligations à long terme. Voir ci-après le rapprochement du montant ajusté de la dette avec la dette et du BAIIA comparable ajusté avec le BAIIA comparable pour les exercices clos les 31 décembre 2023, 2024 et 2025. Pour obtenir un rapprochement du BAIIA comparable avec le bénéfice sectoriel (la perte sectorielle), veuillez vous reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » de notre rapport de gestion annuel 2025, qui est intégré aux présentes par renvoi.

Le tableau qui suit présente un rapprochement du montant ajusté de la dette et du BAIIA comparable ajusté¹.

(en millions de dollars canadiens)	Exercice clos le 31 décembre		
	2025	2024	2023
Total de la dette présenté	60 086	59 366	63 201
Ajustements de la direction :			
Traitement des actions privilégiées à titre d'emprunts ²	1 128	1 250	1 250
Traitement des billets subordonnés de rang inférieur à titre de capitaux propres ³	(6 047)	(5 524)	(5 144)
Trésorerie et équivalents de trésorerie	(168)	(801)	(3 678)
Obligations locatives afférentes aux contrats de location-exploitation	431	511	457
Montant ajusté de la dette	55 430	54 802	56 086
BAIIA comparable provenant des activités poursuivies ⁴	10 952	10 049	9 472
BAIIA comparable provenant des activités abandonnées ⁴	—	1 145	1 516
Coûts liés aux contrats de location-exploitation	112	117	105
Excédent des distributions reçues sur (le bénéfice) la perte découlant des participations comptabilisées à la valeur de consolidation	342	67	(123)
Emprunt auprès d'une société liée	111	—	—
BAIIA comparable ajusté	11 517	11 378	10 970
Montant ajusté de la dette/BAIIA comparable ajusté¹	4,8	4,8	5,1

Rapprochement des flux de trésorerie distribuables comparables par action

Les flux de trésorerie distribuables comparables représentent les fonds provenant de l'exploitation comparables, ajustés pour refléter les distributions aux participations sans contrôle avant les apports aux dépenses en immobilisations et la recapitalisation de la dette, les remboursements de capital provenant des participations comptabilisées à la valeur de consolidation (y compris les emprunts auprès d'une société liée), les dépenses d'investissement de maintien non recouvrables, les dividendes versés sur les actions privilégiées, les intérêts capitalisés et la composante dette de la provision pour les fonds utilisés pendant la construction. Les flux de trésorerie distribuables comparables et les flux de trésorerie distribuables comparables par action 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 sociétés. La mesure la plus directement comparable est les rentrées nettes liées aux activités d'exploitation présentée dans nos états financiers. Nos flux de trésorerie distribuables de 2024 et de 2023 sont présentés, y compris les résultats de notre secteur des pipelines de liquides.

¹ Le montant ajusté de la dette et le BAIIA comparable ajusté sont des mesures non conformes aux PCGR. Les calculs sont effectués selon la méthode de la direction. Les calculs des différentes agences de notation différeront.

² Traitement à titre d'emprunt de 50 % des 2,3 G\$ d'actions privilégiées au 31 décembre 2025.

³ Traitement à titre de capitaux propres de 50 % des 12,1 G\$ de billets subordonnés de rang inférieur au 31 décembre 2025. Les billets libellés en dollars américains ont été convertis au taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,37 au 31 décembre 2024.

⁴ Le BAIIA comparable provenant des activités poursuivies et le BAIIA comparable provenant des activités abandonnées sont des mesures financières non conformes aux PCGR. Voir les rubriques Information prospective et Mesures non conformes aux PCGR pour de plus amples renseignements.

Nous croyons que les flux de trésorerie distribuables comparables et les flux de trésorerie distribuables comparables par action sont des mesures utiles pour évaluer les flux de trésorerie d'exploitation consolidés étant donné qu'ils excluent les fluctuations des soldes du fonds de roulement, qui ne sont pas nécessairement représentatifs des activités sous-jacentes pour la période visée, et qu'ils fournissent une mesure uniforme de la capacité de notre entreprise à générer des rentrées. Nous calculons les flux de trésorerie distribuables comparables et les flux de trésorerie distribuables comparables par action de manière à exclure les distributions aux participations sans contrôle prévues avant les apports aux dépenses en immobilisations et la recapitalisation de la dette se rapportant principalement à notre cession d'une participation de 40 % dans Columbia Gas et les actifs de Columbia Gulf afin de fournir une mesure de la capacité de notre entreprise à générer des rentrées après la réalisation de la vente de cette participation.

Veuillez vous reporter au tableau ci-après pour obtenir un rapprochement des flux de trésorerie distribuables comparables et des flux de trésorerie distribuables comparables par action avec les fonds provenant de l'exploitation comparables pour les exercices clos les 31 décembre 2023, 2024 et 2025. Pour obtenir un rapprochement des fonds provenant de l'exploitation comparables et des rentrées nettes liées aux activités d'exploitation, veuillez vous reporter à la page 80 et à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » de notre rapport de gestion annuel 2025, qui est intégré aux présentes par renvoi.

(en millions de dollars canadiens)	Exercice clos le 31 décembre		
	2025	2024	2023
Fonds provenant de l'exploitation comparables	7 996	7 890	7 980
Distributions aux participations sans contrôle (avant les dépenses en immobilisations et la recapitalisation de la dette)	(825)	(771)	(295)
Remboursement du capital sur les participations comptabilisées à la valeur de consolidation	5	31	23
Emprunt auprès d'une société liée	111	—	—
Dépenses d'investissement de maintien non recouvrables	(120)	(143)	(202)
Dividendes sur les actions privilégiées	(114)	(99)	(92)
Intérêts capitalisés et dette au titre de la provision pour les fonds utilisés pendant la construction	(143)	(463)	(395)
Flux de trésorerie distribuables comparables	6 910	6 445	7 019
Nombre moyen pondéré d'actions ordinaires (de base) - en millions	1 040	1 038	1 030
Flux de trésorerie distribuables comparables par action	6,64	6,21	6,81

Annexe C – Information prospective

La présente circulaire, y compris l'information provenant du rapport de gestion qui est intégrée par renvoi aux présentes, comprend certaines informations prospectives qui sont assujetties à des risques et à des incertitudes importants. 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.

Les énoncés prospectifs contenus ou intégrés par renvoi dans le présent document portent, 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 priorité stratégique que nous comptons accorder au gaz naturel et à la production d'électricité et les niveaux prévus de la demande d'énergie;
- la composition future de notre conseil et de notre équipe de gestionnaires supérieurs, y compris nos objectifs et nos initiatives en matière d'inclusion;
- notre stratégie de gestion des risques, notamment les attentes relatives à la cybersécurité et à l'IA;
- les engagements de TC Énergie en matière de durabilité, notamment les cibles de réduction des émissions de méthane, la sécurité, les relations avec les Autochtones et l'intégration de la durabilité dans la stratégie;
- notre rendement financier et opérationnel, y compris le rendement de nos filiales;
- les dépenses en immobilisations, les obligations contractuelles, les engagements et les passifs éventuels;
- nos groupes de référence prévus aux fins de comparaison;
- 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, y compris les montants estimatifs pour les membres de la haute direction à la retraite;
- les paiements et avantages qui pourraient éventuellement être accordés aux membres de la haute direction visés à la survenance de certains événements déclencheurs.

Les énoncés prospectifs ne constituent pas une garantie du rendement futur. Les événements et les résultats réels pourraient différer considérablement de ceux prévus en raison des hypothèses, des risques et des incertitudes auxquelles nos activités sont soumises ou des événements qui se produisent après la date de la présente circulaire.

Notre information prospective repose sur certaines hypothèses clés et est assujettie à des risques et à des incertitudes, dont, entre autres :

Hypothèses

- la concrétisation des effets attendus des acquisitions et des dessaisissements;
- les décisions réglementaires et leurs résultats;
- les arrêts d'exploitation prévus et imprévus et le taux d'utilisation de nos actifs pipeliniers, énergétiques et de stockage;
- l'intégrité et la fiabilité de nos actifs;
- les prévisions relatives aux coûts de construction, aux calendriers et aux dates d'achèvement;
- l'accès aux marchés financiers, y compris la gestion de portefeuille;
- les prévisions quant aux conditions dans l'industrie, à la conjoncture du marché et au contexte économique, y compris leur incidence sur nos clients et fournisseurs;
- les taux d'inflation, les prix des produits de base et les coûts de la main-d'œuvre;
- les taux d'intérêt, d'imposition et de change;
- la nature et la portée des activités de couverture.

Risques et incertitudes

- la concrétisation des effets attendus des acquisitions et des dessaisissements;
- 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 aptitude à mettre en place une stratégie de répartition du capital permettant d'optimiser la valeur pour les actionnaires;
- le rendement opérationnel de nos pipelines et de nos actifs de production d'électricité et de stockage;
- la capacité vendue et les prix obtenus par nos entreprises pipelinières;
- le montant des paiements de capacité et les produits tirés des actifs de production d'électricité attribuables à la capacité disponible;
- les niveaux de production dans les bassins d'approvisionnement;
- la construction et l'achèvement des projets d'immobilisations;
- le coût et la disponibilité de la main-d'œuvre, de l'équipement et des matériaux et les pressions inflationnistes sur ceux-ci;
- la disponibilité et les prix du marché des produits de base;
- l'accès aux marchés financiers à des conditions concurrentielles;
- les taux d'intérêt, d'imposition et de change;
- le rendement et le risque de crédit de nos contreparties;
- les décisions réglementaires et les résultats des procédures judiciaires, y compris l'arbitrage et les réclamations d'assurance;
- notre aptitude à anticiper et à évaluer efficacement les changements apportés aux politiques et aux règlements gouvernementaux, y compris ceux liés à l'environnement;
- notre capacité à réaliser la valeur des actifs corporels et des recouvrements contractuels;
- la concurrence dans les secteurs où nous exerçons nos activités;
- les conditions météorologiques imprévues ou inhabituelles;
- les actes de désobéissance civile;
- la cybersécurité et les innovations technologiques;
- les risques liés à la durabilité, y compris les risques liés au climat et l'incidence de la transition énergétique sur notre entreprise;
- la conjoncture économique et politique et les négociations commerciales en cours en Amérique du Nord et à l'échelle internationale;
- les crises sanitaires mondiales, telles que les pandémies et les épidémies, et les répercussions s'y rapportant.

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+ (www.sedarplus.ca) et auprès de la SEC (www.sec.gov). Les résultats réels pourraient être très différents de ceux prévus dans l'information prospective; il ne faut donc pas se fier outre mesure à l'information prospective ni utiliser l'information de nature prévisionnelle ou les perspectives financières à d'autres fins que celles pour lesquelles elles ont été formulées. À moins que la loi ne l'exige, nous ne mettons pas à jour nos énoncés prospectifs pour tenir compte de nouveaux renseignements ou d'événements futurs.

RENSEIGNEMENTS À L'INTENTION DES ACTIONNAIRES

TC Énergie est heureuse de répondre aux questions des actionnaires et des investisseurs. Communiquez avec :

Gavin Wylie

Vice-président, Relations avec les investisseurs

Téléphone : **1-403-920-7911**

Numéro sans frais : **1-800-361-6522**

Courriel : **investor_relations@tcenergy.com**

Site web : **TCnergie.com/Investisseurs**

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vous pouvez communiquer directement avec le conseil en écrivant à l'adresse suivante :

Président du conseil d'administration

a/s du secrétaire

Corporation TC Énergie

450 – 1st Street S.W. Calgary (Alberta)

Canada T2P 5H1

AGENT DES TRANSFERTS

Services aux investisseurs Computershare Inc.

320 Bay Street, 14th Floor Toronto (Ontario)

Canada M5H 4A6

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



Veuillez recycler



Visitez notre site Web pour de plus amples renseignements :
TCÉnergie.com

Consultez notre rapport annuel :
TCÉnergie.com/rapportannuel

Mars 2026