

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Le 27 février 2020

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires qui se tiendra le 1^{er} mai 2020



Au sujet de TC Énergie

Nous jouons un rôle essentiel dans la vie de millions de gens en leur acheminant chaque jour l'énergie dont ils ont besoin pour s'activer, et ce, de manière durable. Grâce à un réseau sécuritaire et fiable de pipelines de gaz naturel et de pétrole brut, et à nos installations de production d'électricité et de stockage, partout où il y a de la vie, nous sommes là. Guidés par nos valeurs fondamentales de sécurité, de responsabilité, de collaboration et d'intégrité, nos plus de 7 300 employés contribuent à l'essor des collectivités où nous exerçons des activités au Canada, aux États-Unis et au Mexique.

Les actions ordinaires de TC Énergie sont négociées sur les bourses de Toronto (TSX) et de New York (NYSE) sous le symbole TRP. Consultez le site TCnergie.com pour en apprendre davantage.

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

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez aller au www.investorcentre.com/tcenergy et cliquer sur « Inscrivez-vous à la transmission électronique » au bas de la page. Entrez votre numéro de compte du porteur qui figure sur votre formulaire de procuration ainsi que votre code postal (si vous êtes un résident du Canada) ou votre nom de famille ou le nom de votre société (si vous n'êtes pas un résident du Canada), puis cliquez sur « Inscription ».

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous pouvez aller au www.investordelivery.com et utiliser le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire d'instructions de vote ou aller au www.proxyvote.com, où vous pourrez cliquer sur le lien « Éliminez le papier » et suivre les instructions.

Lettre aux actionnaires	1
Avis de convocation à l'assemblée annuelle 2020	2
Circulaire de sollicitation de procurations par la direction	3
Sommaire.....	4
À propos de l'assemblée des actionnaires	6
Remise des documents d'assemblée.....	6
Vote	6
Ordre du jour de l'assemblée.....	10
Gouvernance	28
À propos de nos pratiques en matière de gouvernance	28
Rémunération	61
Gouvernance relative à la rémunération	61
Analyse portant sur la rémunération des administrateurs	69
Renseignements détaillés sur la rémunération des administrateurs de 2019	73
Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires.....	78
Analyse portant sur la rémunération des membres de la haute direction	81
Renseignements détaillés sur la rémunération des membres de la haute direction de 2019.....	107
Autres renseignements	122
Annexes	123

Lettre aux actionnaires

Le 27 février 2020

Madame, Monsieur,

Corporation TC Énergie (« TC Énergie ») est heureuse de vous inviter à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires ordinaires le 1^{er} mai 2020. L'assemblée aura lieu à 10 h (heure avancée des Rocheuses) au Markin MacPhail Centre, situé dans le Parc Olympique Canada au 88 Canada Olympic Road S.W., Calgary (Alberta).

La participation à l'assemblée vous permet de rencontrer le conseil d'administration (le « conseil ») et la direction, de mieux connaître notre rendement en 2019 et notre stratégie pour l'avenir et de voter en personne sur les questions à l'ordre du jour. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée en personne, vous pouvez voter par procuration et écouter la diffusion en direct sur notre site Web (www.tcenergie.com).

La circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe renferme des renseignements importants sur l'assemblée et sur la façon de voter. Veuillez prendre le temps de lire le document et n'oubliez pas de voter. Vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur TC Énergie dans notre rapport annuel 2019 et sur notre site Web.

Nous aimerions remercier tout particulièrement M. Barry Jackson, qui quittera le conseil le 1^{er} mai 2020, pour les nombreuses années de loyaux services qu'il a consacrées à TC Énergie et à nos actionnaires. M. Jackson a occupé le poste d'administrateur pendant plus de 17 années, au cours desquelles il a fourni de précieux apports au conseil et à ses comités, y compris tout récemment à titre de président du comité des ressources humaines et de membre du comité de la gouvernance. M. Jackson a également présidé le conseil de TC Énergie pendant une longue période, soit de 2005 à 2017, au cours de laquelle son leadership a contribué à faire croître la société. TC Énergie a grandement profité de son sens aigu des affaires, de sa connaissance approfondie du secteur et de son expérience en gestion.

En mai 2019, TC Énergie a eu le plaisir d'annoncer la nomination au conseil de M^{me} Una Power et de M. Steven Williams, qui possèdent tous deux des décennies d'expérience dans le secteur de l'énergie, et dont les compétences respectives se sont révélées des atouts inestimables. Après de longues recherches, le conseil propose la candidature de M. Michael Culbert, de M^{me} Susan Jones et de M. David MacNaughton aux postes d'administrateurs. Ces trois candidats apporteront au conseil de solides compétences en leadership et en stratégie. De plus, M. Culbert a une connaissance approfondie du secteur de l'énergie, M^{me} Jones possède une expertise considérable dans les activités commerciales internationales, notamment les questions juridiques et réglementaires, et M. MacNaughton, qui a occupé jusqu'à tout récemment le poste d'ambassadeur du Canada aux États-Unis, a une expérience précieuse dans les domaines gouvernemental et politique.

Nous vous remercions de continuer à faire confiance à TC Énergie. Russ Girling, notre chef de la direction, et moi-même espérons vous voir à l'assemblée le 1^{er} mai.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le président du conseil d'administration,



Siim A. Vanaselja

Avis de convocation à l'assemblée annuelle 2020

Vous êtes invité à notre assemblée annuelle 2020 des actionnaires ordinaires :

QUAND

Le vendredi 1^{er} mai 2020 à 10 h,
heure avancée des Rocheuses (HAR)

OÙ

Markin MacPhail Centre
Parc Olympique Canada
88 Canada Olympic Road S.W.
Calgary (Alberta)

VOTRE VOTE EST IMPORTANT

Si vous êtes un actionnaire inscrit détenant des actions ordinaires de Corporation TC Énergie le 16 mars 2020, vous avez le droit de recevoir un avis de la présente assemblée, d'y assister et d'y voter.

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

Par ordre du conseil d'administration,



Christine R. Johnston
Vice-présidente, Droit et secrétaire
Corporation TC Énergie
Calgary (Alberta)

Le 27 février 2020

Cinq points à l'ordre du jour

1. Recevoir nos états financiers consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 et le rapport des auditeurs.
2. Élire les administrateurs.
3. Nommer les auditeurs et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération.
4. Participer au vote consultatif sur notre approche à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction (le « vote consultatif sur la rémunération »).
5. Traiter toute autre question qui pourrait être 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 êtes un porteur inscrit d'actions ordinaires de TC Énergie le 16 mars 2020. Vous avez le droit d'assister à notre assemblée annuelle 2020 des actionnaires ordinaires et d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne ou par procuration. Si vous êtes dans l'impossibilité d'assister à l'assemblée, vous pouvez écouter la webémission en anglais sur notre site Web (www.tcenergie.com).

La direction sollicite votre procuration pour l'assemblée et nous en assumons tous les frais. Nous commencerons à poster les documents relatifs aux procurations le 24 mars 2020 et fournirons aussi les documents aux courtiers, dépositaires, prête-noms et autres fiduciaires qui les transmettront aux actionnaires. Un employé de TC Énergie peut aussi communiquer avec vous par téléphone ou par courriel pour vous encourager à voter.

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

Sauf indication contraire, tous les renseignements figurant dans le présent document sont valables en date du 27 février 2020 et toutes les sommes d'argent sont exprimées en dollars canadiens.

Dans le présent document,

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

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

À propos des envois aux actionnaires

En mars 2019, nous avons demandé à tous les actionnaires inscrits et véritables de nous indiquer par écrit s'ils ne souhaitaient 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 répondu, vous ne recevrez pas d'exemplaire. Si vous avez acheté des actions de TC Énergie après le 16 mars 2020, il est aussi possible que vous ne receviez pas d'exemplaire de notre rapport annuel 2019. Nous suivons les procédures de notification et d'accès pour transmettre la circulaire et le rapport annuel 2019.

Notre rapport annuel 2019 est affiché sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com). Vous pouvez aussi en demander un exemplaire gratuit à notre agent des transferts :

Société de fiducie Computershare du Canada

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

Courriel : tcenergy@computershare.com

Sommaire

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

Vote

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

Question	Recommandation du conseil	Pour plus d'information (pages)
Élection de 14 administrateurs	En faveur	12-26
Nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables professionnels agréés, à titre d'auditeurs	En faveur	10-11
Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction (le « vote consultatif sur la rémunération »)	En faveur	11, 61-68, 78-121

Candidats aux postes d'administrateur

Nom	Poste	Âge	Indépendant	Administrateur depuis	% des votes à l'AGA 2019	Membre de comités en 2019	Présence aux réunions du conseil en 2019	Administrateur d'autres sociétés ouvertes (nombre de conseils)
Stéphane Crétier Dubai (Émirats arabes unis)	Président du conseil, président et chef de la direction, Corporation de sécurité Garda World	56	Oui	2017	99,77	Audit Santé, sécurité, durabilité et environnement	80 %	0
Michael R. Culbert Calgary (Alberta)	Administrateur de sociétés	62	Oui	—	—	—	—	2
Russell K. Girling Calgary (Alberta)	Président et chef de la direction, TC Énergie	57	Non	2010	99,83	—	100 %	1
Susan C. Jones Calgary (Alberta)	Administratrice de sociétés	50	Non	—	—	—	—	0
Randy Limbacher Houston (Texas)	Chef de la direction, Meridian Energy, LLC	61	Oui	2018	99,69	Audit Santé, sécurité, durabilité et environnement	100 %	1
John E. Lowe Houston (Texas)	Conseiller à la direction principal, Tudor, Pickering, Holt & Co., LLC	61	Oui	2015	99,38	Audit (président) Santé, sécurité, durabilité et environnement	100 %	2
David MacNaughton Toronto (Ontario)	Administrateur de sociétés	71	Oui	—	—	—	—	0
Una Power Vancouver (C.-B.)	Administratrice de sociétés	55	Oui	2019	99,68	Audit Santé, sécurité, durabilité et environnement	100 %	2
Mary Pat Salomone Naples (Floride)	Administratrice de sociétés	59	Oui	2013	99,68	Gouvernance Santé, sécurité, durabilité et environnement (présidente)	93 %	2
Indira Samarasekera Vancouver (C.-B.)	Conseillère principale, Bennett Jones LLP	67	Oui	2016	95,05	Audit Ressources humaines	100 %	3
D. Michael G. Stewart Calgary (Alberta)	Administrateur de sociétés	68	Oui	2006	98,80	Gouvernance (président) Ressources humaines	100 %	0
Siim A. Vanaselja Toronto (Ontario)	Administrateur de sociétés	63	Oui	2014	88,49	Président du conseil Gouvernance Ressources humaines	100 %	3
Thierry Vandal Mamaroneck (New York)	Président, Axium Infrastructure US, Inc.	59	Oui	2017	99,78	Audit Santé, sécurité, durabilité et environnement	100 %	1
Steven W. Williams Calgary (Alberta)	Administrateur de sociétés	64	Oui	2019	99,81	Gouvernance Ressources humaines	100 %	1

Rémunération

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

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

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

Nos meilleures pratiques comprennent :

- la comparaison de la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction avec des groupes de référence composés de sociétés de taille comparable afin d'en évaluer le caractère concurrentiel et l'équité;
- des plafonds sur les paiements de rémunération variable;
- des exigences relatives à la propriété d'actions pour nos administrateurs et nos membres de la haute direction;
- une politique de remboursement de la rémunération incitative et de retenue (la « politique de récupération ») et une politique d'interdiction de couverture;
- un vote consultatif annuel sur la rémunération ayant mené à l'approbation de la rémunération par une moyenne de 93 % des voix exprimées lors des trois dernières années.

Gouvernance

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

Taille du conseil	12
Pourcentage d'administrateurs indépendants	92 %
Pourcentage de femmes siégeant au conseil	25 %
Politique sur la diversité au sein du conseil	Oui + cible de 30 % de femmes
Situations d'appartenance commune à des conseils d'administration	1
Nombre maximal de conseils auxquels les administrateurs indépendants peuvent siéger	4 conseils de sociétés ouvertes au total
Âge moyen des administrateurs	61
Indépendance de tous les comités	Oui
Élections annuelles des administrateurs	Oui
Élections de chacun des administrateurs	Oui
Politique de vote à la majorité	Oui
Consultant en rémunération de la haute direction indépendant	Oui
Politique de récupération	Oui
Acquisition à double condition en cas de changement de contrôle	Oui
Séparation des fonctions de président du conseil et de chef de la direction	Oui
Âge de la retraite des administrateurs/limite de la durée du mandat	Le mandat prend fin lorsque l'administrateur atteint l'âge de 73 ans ou lorsqu'il cumule 15 années de service, selon la première éventualité à survenir
Exigences relatives à la propriété d'actions des administrateurs	4x la rétribution
Exigences relatives à la propriété d'actions des membres de la haute direction	5x (chef de la direction), 3x (vice-présidents directeurs), 2x (premiers vice-présidents), 1x (vice-présidents)
Période pendant laquelle le chef de la direction doit conserver ses actions après son départ à la retraite	Un an
Séances à huis clos à chaque réunion du conseil et des comités	Oui
Vote annuel sur la rémunération	Oui
Code d'éthique des affaires	Oui
Évaluations annuelles du conseil, des comités et des administrateurs	Oui
Programme d'orientation et de formation du conseil	Oui

Note

- M^{me} Samarasekera et M^{me} Power siègent toutes deux au conseil de La Banque de Nouvelle-Écosse. Il a été déterminé que cette situation d'appartenance commune ne nuira pas à l'exercice de leur jugement indépendant.

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, sur lesquelles des précisions sont données à partir de la page 10.

La section qui suit explique la façon dont les documents d'assemblée seront remis et le processus de vote.

Remise des documents d'assemblée

Nous suivons les procédures de notification et d'accès pour transmettre la circulaire et le rapport annuel 2019 à nos actionnaires inscrits et véritables.

Cela signifie que TC Énergie affichera la circulaire et le rapport annuel 2019 en ligne pour que ses actionnaires puissent y accéder de façon électronique. Vous recevrez une trousse par la poste avec un avis (l'« Avis ») expliquant comment trouver et examiner la circulaire et/ou le rapport annuel 2019 de façon électronique et comment en demander une copie papier sans frais. Vous recevrez également par la poste un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote vous permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Les procédures de notification et d'accès constituent une façon respectueuse de l'environnement et économique de distribuer la circulaire et le rapport annuel 2019, puisqu'elles réduisent les coûts engagés pour l'impression, le papier et l'envoi postal.

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

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

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

Comment demander une copie papier de la circulaire

À compter du 24 mars 2020, les actionnaires pourront demander une copie papier de la circulaire et/ou du rapport annuel 2019 pendant une période d'un an. La circulaire et/ou le rapport annuel 2019 vous seront envoyés sans frais.

Si vous aimeriez recevoir une copie papier de la circulaire et/ou du rapport annuel 2019, veuillez suivre les instructions indiquées dans l'Avis.

Les actionnaires doivent présenter leurs demandes au plus tard à **17 h, heure avancée de l'Est (HAE), le mercredi 15 avril 2020** pour recevoir une copie papier de la circulaire et/ou du rapport annuel 2019 avant l'assemblée annuelle du 1^{er} mai 2020. Si vous demandez une copie papier de la circulaire et/ou du rapport annuel 2019, 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.

Vote

QUI PEUT VOTER

Les actionnaires inscrits le 16 mars 2020 ont le droit de recevoir l'Avis de notre assemblée annuelle 2020 des actionnaires ordinaires et d'exercer les droits de vote rattachés à leurs actions. Notre conseil a fixé cette date afin de laisser suffisamment de temps pour que les actionnaires reçoivent et examinent les documents, prennent leurs décisions pour ce qui est du vote et envoient leurs instructions de vote avant l'échéance.

Au 27 février 2020, nous avons 939 803 994 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**), toutes les questions doivent être approuvées à la majorité simple des voix (50 % des voix plus une) exprimées par les actionnaires.

En date du 27 février 2020, les actions privilégiées suivantes étaient en circulation :

Actions privilégiées de premier rang	Nombre d'actions en circulation
Série 1	14 577 184
Série 2	7 422 816
Série 3	8 533 405
Série 4	5 466 595
Série 5	12 714 261
Série 6	1 285 739
Série 7	24 000 000
Série 9	18 000 000
Série 11	10 000 000
Série 13	20 000 000
Série 15	40 000 000

Les porteurs de ces actions n'ont pas le droit de voter à l'assemblée.

Actionnaires inscrits

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

Nous établirons une liste des actionnaires inscrits au 16 mars 2020, 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, Société de fiducie Computershare du Canada (« Computershare »), aura une copie de la liste à son bureau de Calgary, si vous désirez la consulter pendant les heures normales d'ouverture. Computershare est située au 530 8th Avenue S.W., bureau 600, Calgary (Alberta) T2P 3S8. Tél. : 403-267-6800.

Vous pouvez aussi vérifier la liste à votre arrivée à l'assemblée.

Actionnaires non inscrits (véritables)

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

Principaux actionnaires

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

COMMENT VOTER

Vous avez deux façons de voter :

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

Vote par procuration

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

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

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

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

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

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

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

Vous pouvez choisir n'importe qui pour être votre 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.

Vous devriez dire à cette personne que vous l'avez nommée comme fondé de pouvoir et qu'elle doit assister à l'assemblée en personne et y voter en votre nom. Votre

fondé de pouvoir doit exercer les droits rattachés à vos actions selon vos instructions. Ces droits de vote ne seront pas exercés si votre fondé de pouvoir n'assiste pas à l'assemblée pour voter pour vous.

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

Actionnaires inscrits

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

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

Nomination d'un fondé de pouvoir

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

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

Prenez le temps de lire les questions à l'ordre du jour (voir les pages 10 et 11), puis remplissez le formulaire de procuration qui vous a été envoyé par la poste, signez-le et datez-le, et postez-le dans l'enveloppe fournie à cette fin. Computershare doit recevoir le formulaire rempli **au plus tard à midi (HAE) le mercredi 29 avril 2020.**

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

Société de fiducie Computershare du Canada
Stock Transfer Services
100 University Avenue, 8th Floor,
Toronto (Ontario) M5J 2Y1

Si vous désirez donner vos instructions de vote par téléphone ou sur Internet, vous devez le faire **au plus tard à midi (HAE) le mercredi 29 avril 2020.** Reportez-vous aux instructions figurant sur votre formulaire de procuration.

Présence à l'assemblée et vote en personne

Si vous désirez assister à l'assemblée et y voter en personne, ne remplissez pas le formulaire de procuration. Inscrivez-vous simplement auprès de Computershare à votre arrivée à l'assemblée.

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

Actionnaires non inscrits (véritables)

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

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

Votre courtier est tenu par la loi de recevoir vos instructions de vote avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Chaque courtier a ses propres procédures d'expédition et ses propres instructions pour le retour du formulaire d'instructions de vote rempli, aussi assurez-vous de suivre les instructions fournies dans votre trousse.

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

Présence à l'assemblée et vote en personne

Vous pouvez assister à l'assemblée et voter en personne ou vous pouvez nommer quelqu'un d'autre pour assister à l'assemblée et donner 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. Vous pouvez assister à l'assemblée même si vous avez déjà donné vos instructions de vote, mais vous ne pouvez voter de nouveau à l'assemblée à moins de révoquer votre procuration comme il est décrit ci-après.

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 devez nous en aviser par écrit. Signez une déclaration écrite (ou demandez à votre représentant de signer une déclaration, avec votre autorisation écrite) et envoyez-la à :

Secrétaire
Corporation TC Énergie
450 - 1 Street S.W.
Calgary (Alberta)
T2P 5H1 Canada
Télec. : 403-920-2467

Nous devons recevoir l'avis **au plus tard à midi (HAE) le mercredi 29 avril 2020**, ou le dernier jour ouvrable avant le jour de la reprise de l'assemblée en cas d'ajournement. Vous pouvez aussi donner l'avis au président de l'assemblée en personne à l'assemblée.

Si vous avez donné vos instructions de vote par téléphone ou sur Internet, vous pouvez révoquer ou modifier votre vote en envoyant vos nouvelles instructions de nouveau, pourvu qu'elles soient reçues **au plus tard à midi (HAE) le mercredi 29 avril 2020**, ou le dernier jour ouvrable avant le jour de la reprise de l'assemblée en cas d'ajournement. Un vote exercé à une date et à une heure ultérieures remplacera un vote antérieur.

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.

Incapable d'assister à l'assemblée?

Nous aurons une webémission en direct de notre assemblée en anglais sur notre site Web – allez à www.tcenergie.com pour en savoir davantage.

Ordre du jour de l'assemblée

Notre assemblée annuelle traitera de cinq questions :

ÉTATS FINANCIERS – reportez-vous à notre rapport annuel 2019 (affiché au www.tcenergie.com). Vous recevrez nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 et le rapport des auditeurs. Ces documents ont été déposés auprès des organismes de réglementation gouvernementaux appropriés et sont inclus dans notre rapport annuel 2019. Nous transmettons le rapport annuel en suivant les procédures de notification et d'accès (voir la page 6). 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 6). Notre rapport annuel 2019 est également affiché en anglais et en français sur notre site Web (www.tcenergie.com) ou vous pouvez en demander un exemplaire à notre secrétaire ou à notre service de relations avec les investisseurs.

ADMINISTRATEURS – reportez-vous à la page 12.

Vous voterez afin d'élire 14 administrateurs au conseil. Les profils des candidats à un poste d'administrateur à partir de la page 13 donnent des renseignements importants sur chaque candidat à un poste d'administrateur, notamment ses antécédents, son expérience et les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels il siège. À l'exception de Michael R. Culbert, de Susan C. Jones et de David MacNaughton, 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 2019, la valeur des actions ou des unités d'actions différées (les « UAD ») de TC Énergie qu'ils détiennent actuellement (leur *investissement à risque*) ainsi que leurs résultats d'élection pour l'assemblée annuelle et extraordinaire 2019. Vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur leur investissement à risque aux pages 75 et 76.

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

- | | | |
|-----------------------|-------------------------|---------------------------|
| 1. Stéphan Crétier | 6. John E. Lowe | 11. D. Michael G. Stewart |
| 2. Michael R. Culbert | 7. David MacNaughton | 12. Siim A. Vanaselja |
| 3. Russell K. Girling | 8. Una Power | 13. Thierry Vandal |
| 4. Susan C. Jones | 9. Mary Pat Salomone | 14. Steven W. William |
| 5. Randy Limbacher | 10. Indira Samarasekera | |

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

IL EST RÉSOLU d'élire les administrateurs énumérés dans la circulaire de TC Énergie datée du 27 février 2020 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.

AUDITEURS

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

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

KPMG sont nos auditeurs externes depuis 1956 et ont confirmé qu'ils sont **indépendants** par rapport à TC Énergie au sens des règles pertinentes et des interprétations connexes prescrites par 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.

À propos du quorum

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

Le quorum est constitué de deux personnes présentes en personne 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.

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

(en millions de \$)	2019	2018
Honoraires d'audit	12,4	10,3
<ul style="list-style-type: none"> audit des états financiers consolidés annuels services liés aux dépôts ou aux missions prévus par la loi et réglementaires examen des états financiers consolidés intermédiaires et des renseignements figurant dans divers prospectus et autres documents relatifs aux placements de valeurs mobilières 		
Honoraires pour services liés à l'audit	0,1	0,1
<ul style="list-style-type: none"> services liés à l'audit des états financiers des fiducies pour la cessation d'exploitation de pipelines et de certains régimes d'avantages sociaux postérieurs au départ à la retraite de TC Énergie 		
Honoraires pour services fiscaux	1,9	1,2
<ul style="list-style-type: none"> planification fiscale et questions de conformité fiscale canadiennes et internationales, y compris l'examen de déclarations d'impôt sur le revenu et d'autres documents de nature fiscale à produire 		
Autres honoraires	0,2	0,2
<ul style="list-style-type: none"> services de traduction en français 		
Total des honoraires	14,6	11,8

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

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

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

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

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

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

Depuis 2010, nous avons tenu des votes consultatifs annuels sur la rémunération à nos assemblées annuelles des actionnaires. Au cours des trois dernières années, ces votes consultatifs ont été approuvés à 97,39 % en 2017, à 94,02 % en 2018 et à 88,92 % en 2019. Les résultats du vote confirment qu'une majorité importante des actionnaires ont accepté notre approche à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction.

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

IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans diminuer le rôle et les responsabilités du conseil de TC Énergie, que les actionnaires acceptent l'approche à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction présentée dans la circulaire de TC Énergie datée du 27 février 2020.

AUTRES QUESTIONS

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

LES CANDIDATS À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR

Nos statuts stipulent actuellement que le conseil doit compter un minimum de 8 et un maximum de 15 administrateurs. Le conseil a établi que 14 administrateurs seront élus cette année.

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.

Michael R. Culbert, Susan C. Jones et David MacNaughton sont candidats à un poste d'administrateur pour la première fois. Ils possèdent tous trois une vaste expérience dans les domaines de la direction, de l'exploitation, des questions réglementaires et des infrastructures énergétiques. Vous trouverez de plus amples renseignements sur nos candidats à un poste d'administrateur et sur leurs compétences respectives dans les profils des administrateurs présentés ci-après.

Parmi les 14 candidats à un poste d'administrateur, 12 (86 %) sont indépendants au sens de la législation, de la réglementation et des politiques sur les valeurs mobilières canadiennes et américaines applicables ainsi qu'au sens des règles applicables de la Bourse de Toronto (la « TSX ») et de la New York Stock Exchange (la « NYSE »).

Russell K. Girling n'est pas indépendant en raison de son poste de président et chef de la direction. Susan C. Jones n'est pas considérée comme indépendante parce qu'elle a été membre de la haute direction de Nutrien Ltd. (« Nutrien ») jusqu'au 31 décembre 2019 et que M. Girling a été nommé membre du comité de la rémunération de Nutrien en mai 2019. En raison de ce chevauchement, M^{me} Jones ne pourra pas siéger au comité d'audit, au comité de la gouvernance ni au comité des ressources humaines du conseil tant qu'elle ne sera pas considérée comme indépendante. Le comité de la gouvernance a déterminé que, bien que M^{me} Jones ne soit pas considérée comme indépendante, ses compétences et son expérience complèteraient bien la structure actuelle du conseil et y apporteraient une valeur considérable. Pour de plus amples renseignements, voir *Caractéristiques du conseil — Indépendance*.

Les profils présentés aux pages suivantes indiquent les avoirs de chaque administrateur en actions de TC Énergie au 28 février 2019 et à la date de la présente circulaire. Les UAD sont calculées en fonction de la rétribution versée en 2019 et des équivalents de dividendes crédités jusqu'au 31 janvier 2019 et au 31 janvier 2020. Les profils indiquent aussi l'année au cours de laquelle il s'est joint au conseil et a siégé de façon continue à titre d'administrateur de TC Énergie.

Tous les candidats à un poste d'administrateur sont résidents canadiens, sauf M. Limbacher, M. Lowe, M^{me} Salomone et M. Vandal, qui sont résidents américains, et M. Crétier, qui est résident des Émirats arabes unis. M. Crétier 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 (pour en savoir davantage, voir la page 71). M. Girling respecte les exigences relatives à la propriété d'actions applicables au chef de la direction (pour en savoir davantage, voir la page 87).

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 74,35 \$ le 26 février 2020. Voir *Investissement à risque* aux pages 75 et 76 pour de plus amples renseignements.



Stéphane Crétier

56 ANS, DUBAÏ, ÉMIRATS ARABES UNIS | ADMINISTRATEUR DEPUIS 2017

M. Crétier est président du conseil, président et chef de la direction de Corporation de sécurité GardaWorld (« GardaWorld ») (services de sécurité privée). Il est également administrateur de plusieurs filiales directes et indirectes de Garda World.

M. Crétier a auparavant été administrateur d'ORTHOsoft Inc. (anciennement appelée Gestion ORTHOsoft Inc.) (technologie logicielle médicale) d'août 2004 à novembre 2004, administrateur de Corporation Technologies BioEnvelop (fabrication) de 2001 à 2003 et administrateur, président et chef de la direction de Corporation de Capital Rafale (fabrication) de 1999 à 2001. Il joue un rôle actif à titre de membre du conseil de divers organismes, dont l'Institut économique de Montréal, organisme de recherche libéral de premier plan, et la Ligue Internationale des Sociétés de Surveillance. Il siège également au conseil des fiduciaires du Hirshhorn Museum de la Smithsonian Institution, à Washington D.C.

En 2007, M. Crétier a reçu les honneurs de la Société canadienne du cancer pour sa contribution exceptionnelle à la mission de cet organisme et, en 1998, il a été nommé Jeune entrepreneur de l'année par la Jeune chambre de commerce de Québec.

M. Crétier est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la University of California (Pacific).

Indépendant

Compétences et expérience

- Chef de la direction
- Fusions et acquisitions
- Exploitation/santé, sécurité et environnement
- Gestion du risque
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

2 965 078 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2019

- Conseil d'administration
7 réunions sur 8
(88 %)
- Comité d'audit
4 réunions sur 5
(80 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement
3 réunions sur 4
(75 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée générale annuelle	Votes en faveur	Abstentions	
2019	598 634 895 (99,77 %)	1 365 426 (0,23 %)	
2018	556 188 656 (99,82 %)	1 023 983 (0,18 %)	
2017	491 105 654 (99,75 %)	1 235 741 (0,25 %)	
Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil	
—	—	—	
Titres de TC Énergie détenus	2020	2019	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	27 271	27 271	Oui
UAD	12 609	8 460	



Michael R. Culbert

62 ANS, CALGARY (ALBERTA) CANADA

M. Culbert est actuellement vice-président du conseil et administrateur de PETRONAS Energy Canada Ltd. (anciennement appelée Progress Energy Canada Ltd.) (pétrole et gaz, exploration et production et GNL). Il quittera les postes qu'il occupe chez PETRONAS Energy Canada Ltd. en mars 2020. Il siège également au conseil d'administration d'Enerplus Corporation (pétrole et gaz, exploration et production) depuis 2014 et de Precision Drilling Corporation (services pétroliers et gaziers) depuis 2017.

M. Culbert a auparavant été administrateur et président de Pacific NorthWest LNG LP (de 2013 à 2017). Il a aussi été cofondateur, administrateur, président et chef de la direction de Progress Energy Ltd. (pétrole et gaz, exploration et production) de 2004 à 2012 et, auparavant, il a été vice-président, Marketing et expansion des affaires de cette société de 2001 à 2004. De plus, il a occupé le poste de vice-président, Marketing et expansion des affaires d'Encal Energy (de 1995 à 2001) ainsi que le poste de directeur du marketing et d'autres postes de haute direction chez Home Oil Company et les sociétés qui l'ont remplacée (de 1980 à 1995).

M. Culbert agit à titre de mécène dans le cadre de l'événement Shaw Charity Classic qui, depuis sa création en 2013, a permis de réunir plus de 48 M\$ pour plus de 200 organismes de bienfaisance axés sur les enfants et les jeunes en Alberta. Il est également membre fondateur du programme *Creative Destruction Lab Energy stream* de la Haskayne School of Business de la University of Calgary.

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

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

Indépendant

Compétences et expérience

- Marchés financiers
- Chef de la direction
- Fusions et acquisitions
- Stratégie et direction de la croissance
- Industrie pétrolière et gazière en amont

Investissement à risque

408 925 \$

Résultats du vote tenu à l'assemblée générale annuelle	Votes en faveur		Abstentions
2019	—		—
2018	—		—
2017	—		—
Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses		Comités du conseil
Enerplus Corporation (pétrole et gaz, exploration et production) (depuis mars 2014)	TSX, NYSE		Audit et gestion du risque Gouvernance et candidatures Rémunération et ressources humaines (président)
Precision Drilling Corporation (réserves de pétrole et de gaz) (depuis décembre 2017)	TSX, NYSE		Audit Ressources humaines et rémunération
Titres de TC Énergie détenus	2020	2019	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	5 500	—	S'il est nommé, M. Culbert aura jusqu'au 1 ^{er} mai 2025 pour respecter les exigences.
UAD	—	—	



Russel K. Girling

57 ANS, CALGARY (ALBERTA) CANADA | CHEF DE LA DIRECTION | ADMINISTRATEUR DEPUIS 2010

M. Girling est président et chef de la direction depuis le 1^{er} juillet 2010. Il a dirigé TC Énergie au cours d'une période de croissance sans précédent, y compris pendant l'expansion de son entreprise de pipelines de liquides et de son portefeuille d'actifs de production d'électricité ainsi que l'acquisition fructueuse de Columbia Pipeline Group pour 13 G\$ US en juillet 2016.

Auparavant, M. Girling a occupé les postes de chef de l'exploitation, de président, Pipelines, de vice-président directeur, Expansion de l'entreprise, de chef des finances et de vice-président directeur, Énergie. Avant d'entrer au service de TC Énergie en 1994, M. Girling a occupé divers postes en marketing et en gestion au sein de Suncor Inc. (pétrole et gaz), de Northridge Petroleum Marketing (pétrole et gaz) et de Dome Petroleum (pétrole et gaz).

M. Girling siège actuellement aux conseils d'administration de Nutrien (société agricole mondiale), de l'American Petroleum Institute, du Conseil canadien des affaires et du Business Council of Alberta. Il est membre du National Petroleum Council des États-Unis et de la Business Roundtable des États-Unis. Il a auparavant été président du conseil de l'Interstate Natural Gas Association of America, président du conseil du Natural Gas Council et administrateur de l'Association canadienne de pipelines d'énergie. Il a aussi été président du conseil et chef de la direction de TC Pipelines GP, Inc. (le commandité de TC PipeLines, LP), président du conseil de TransCanada Power, L.P. et administrateur de Bruce Power Inc. (infrastructures énergétiques).

M. Girling a coprésidé la campagne Centraide 2012 de Calgary et est administrateur de Willow Park Charity Golf Classic. Il s'est classé au palmarès des 40 Canadiens performants de moins de 40 ans de 1998/1999, qui souligne le leadership exceptionnel des Canadiens de moins de 40 ans. En 2008, il s'est vu décerner le prix Management Alumni Excellence (MAX) par la Haskayne School of Business. M. Girling est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'une maîtrise en administration des affaires en finance de la University of Calgary.

Non indépendant
(président et chef de la direction de TC Énergie)

Compétences et expérience

- Comptabilité/audit
- Marchés financiers
- Électricité
- Énergie, secteur intermédiaire et transport
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

23 983 377 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2019

- Conseil d'administration
8 réunions sur 8
(100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée générale annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2019	598 964 473 (99,83 %)	1 035 542 (0,17 %)
2018	556 280 425 (99,83 %)	937 576 (0,17 %)
2017	491 216 793 (99,77 %)	1 125 652 (0,23 %)
Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
Nutrien Ltd. (société agricole mondiale) (depuis mai 2006)	TSX, NYSE	Audit Ressources humaines
Titres de TC Énergie détenus	2020	2019
Actions	322 574	284 568
UAD	—	—
		Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
		Oui (pour le chef de la direction)

À titre de président et chef de la direction de TC Énergie, M. Girling n'est membre d'aucun comité mais est invité à assister aux réunions des comités, au besoin.



Susan C. Jones

50 ANS, CALGARY (ALBERTA) CANADA

M^{me} Jones est administratrice de sociétés.

M^{me} Jones a quitté son poste de haute direction chez Nutrien à la fin de 2019 après avoir travaillé pendant 15 ans pour cette société. Les derniers postes qu'elle y a occupés sont ceux de vice-présidente directrice et chef de la direction de l'unité d'exploitation de la potasse de Nutrien (la plus importante société minière de roche tendre souterraine à l'échelle mondiale), de juin 2018 à septembre 2019, et de conseillère principale au chef de la direction, d'octobre 2019 à décembre 2019. Pendant qu'elle était au service de Nutrien, M^{me} Jones a occupé divers postes de septembre 2004 à décembre 2017, dont ceux 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, Ventas en gros, marketing et logistique.

M^{me} Jones a siégé au conseil de Gibson Energy Inc. (société d'infrastructures axée sur l'industrie pétrolière intermédiaire) de décembre 2018 à février 2020. Elle a également siégé au conseil de Canpotex Limited (exportateur canadien de potasse) de juin 2018 à décembre 2019 et a également été la présidente de ce conseil de juin 2019 à décembre 2019.

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

Non indépendante

Compétences et expérience

- Gouvernance
- Gouvernement et réglementation
- Ressources humaines et rémunération
- Exploitation/santé, sécurité et environnement
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

0 \$

Résultats du vote tenu à l'assemblée générale annuelle	Votes en faveur		Abstentions
2019	—		—
2018	—		—
2017	—		—
Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses		Comités du conseil
—	—		—
Titres de TC Énergie détenus	2020	2019	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	—	—	Si elle est nommée, M ^{me} Jones aura jusqu'au 1 ^{er} mai 2025 pour respecter les exigences.
UAD	—	—	

En tant qu'administratrice non indépendante, M^{me} Jones ne pourra pas siéger aux comités d'audit, de la gouvernance ou des ressources humaines de TC Énergie. Pour de plus amples renseignements, voir *Caractéristiques du conseil – Indépendance*.



Randy Limbacher

61 ANS, HOUSTON (TEXAS) ÉTATS-UNIS | ADMINISTRATEUR DEPUIS 2018

M. Limbacher est chef de la direction de Meridian Energy, LLC (société de services-conseils en pétrole et gaz, exploration et production) et vice-président directeur, Stratégie d'Alta Mesa Resources, Inc. (pétrole et gaz, exploration et production). Il siège également au conseil d'administration de CARBO Ceramics Inc.

M. Limbacher a été président et chef de la direction de Samson Resources Corporation (pétrole et gaz, exploration et production) d'avril 2013 à décembre 2015, et a ensuite été vice-président du conseil de cette société jusqu'en mars 2017. Il a également été président du conseil, président et chef de la direction de Rosetta Resources, Inc. (pétrole et gaz) de novembre 2007 à février 2013.

Auparavant, M. Limbacher a occupé le poste de vice-président directeur, Hémisphère occidental chez ConocoPhillips Co. (pétrole et gaz) de 2006 à 2007. Il a aussi travaillé pendant plus de 20 ans chez Burlington Resources, Inc. (pétrole et gaz), où il a occupé le poste de vice-président directeur et chef de l'exploitation de 2002 jusqu'à l'acquisition de cette société par ConocoPhillips Co. en 2006. Il a été élu au conseil de Burlington Resources en 2004.

M. Limbacher est titulaire d'un baccalauréat ès sciences de la Louisiana State University. Il est un commandité de R&C Hidden Springs Ranch Ltd. (services de gestion agricole) et est membre de la Society of Petroleum Engineers.

Indépendant

Compétences et expérience

- Chef de la direction
- Exploitation/santé, sécurité et environnement
- Gestion des risques
- Stratégie et direction de la croissance
- Industrie pétrolière et gazière en amont

Investissement à risque

334 575 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2019

- Conseil d'administration
8 réunions sur 8
(100 %)
- Comité d'audit (président)
5 réunions sur 5
(100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement
4 réunion sur 4
(100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée générale annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2019	598 109 048 (99,69 %)	1 877 531 (0,31 %)
2018	—	—
2017	—	—

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
CARBO Ceramics Inc. (fabrication) (depuis juillet 2007)	NYSE	Audit Rémunération Candidatures et gouvernance

Titres de TC Énergie détenus	2020	2019	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	—	—	M. Limbacher a jusqu'au 13 juin 2023 pour respecter les exigences.
UAD	4 500	1 828	

Le 11 septembre 2019, Alta Mesa Resources (« Alta Mesa ») et six débiteurs membres du même groupe qu'elle ont chacun déposé une requête volontaire en vue d'être placées sous la protection du chapitre 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis devant la Bankruptcy Court des États-Unis pour le district sud du Texas. M. Limbacher est vice-président directeur, Stratégie d'Alta Mesa depuis septembre 2019 et a été président par intérim d'Alta Mesa de janvier 2019 à septembre 2019.

Samson Resources (« Samson ») a déposé un plan de restructuration devant la Bankruptcy Court du Delaware en septembre 2015. M. Limbacher a été chef de la direction de Samson de 2013 à 2015 et est demeuré administrateur de Samson jusqu'à celle-ci sorte de la faillite en mars 2017.



John E. Lowe

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

M. Lowe est président du conseil d'administration non membre de la direction d'Apache Corporation (pétrole et gaz). Il siège aussi actuellement au conseil d'administration de Phillips 66 Company et est conseiller à la direction principal de Tudor, Pickering, Holt & Co. LLC (investissements en énergie et services de banque d'affaires) depuis septembre 2012.

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

M. Lowe siège au comité consultatif du Kelce College of Business de la Pittsburg State University. Auparavant, il a également été membre du comité consultatif du Texas Children's Hospital West Campus et 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
- Énergie, secteur intermédiaire et transport
- Fusions et acquisitions
- Industrie pétrolière et gazière en amont

Investissement à risque

2 826 415 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2019

- Conseil d'administration
8 réunions sur 8
(100 %)
- Comité d'audit (président)
5 réunions sur 5
(100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement
4 réunions sur 4
(100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée générale annuelle

	Votes en faveur	Abstentions
2019	596 309 489 (99,38 %)	3 690 612 (0,62 %)
2018	554 450 991 (99,50 %)	2 767 011 (0,50 %)
2017	491 289 678 (99,79 %)	1 044 280 (0,21 %)

Autres conseils de sociétés ouvertes et date

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

Titres de TC Énergie détenus

	2020	2019	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	20 000	20 000	Oui
UAD	18 015	14 752	



David MacNoughton

71 ANS, TORONTO (ONTARIO) CANADA

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

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

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

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

Indépendant

Compétences et expérience

- Marchés financiers
- Gouvernance
- Gouvernement et réglementation
- Fusions et acquisitions
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

0 \$

Résultats du vote tenu à l'assemblée générale annuelle		Votes en faveur	Abstentions
2019		—	—
2018		—	—
2017		—	—
Autres conseils de sociétés ouvertes et date		Bourses	Comités du conseil
—		—	—
Titres de TC Énergie détenus		2020	2019
		Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions	
Actions	—	—	Si il est nommé, M. MacNoughton aura jusqu'au 1 ^{er} mai 2025 pour respecter les exigences.
UAD	—	—	



Una Power

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

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

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

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

Indépendante

Compétences et expérience

- Comptabilité/audit
- Marchés financiers
- Fusions et acquisitions
- Exploitation/santé, sécurité et environnement
- Industrie pétrolière et gazière en amont

Investissement à risque

180 671 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2019

- Conseil d'administration
7 réunions sur 7
(100 %)
- Comité d'audit
4 réunions sur 4
(100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement
2 réunions sur 2
(100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée générale annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2019	598 076 424 (99,68 %)	1 923 677 (0,32 %)
2018	—	—
2017	—	—

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

Titres de TC Énergie détenus	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions	
	2020	2019
Actions	—	—
UAD	2 430	—

M^{me} Power a jusqu'au 3 mai 2024 pour respecter les exigences.



Mary Pat Salomone

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

M^{me} Salomone est administratrice de sociétés. Elle siège actuellement au conseil d'administration de Herc Rentals et d'Intertape Polymer Group. M^{me} Salomone a été vice-présidente principale et chef de l'exploitation de The Babcock & Wilcox Company (B&W) (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 du Manufacturing Advocacy & Growth Network de Cleveland.

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

Indépendante

Compétences et expérience

- Électricité
- Gouvernance
- Ressources humaines et rémunération
- Grands projets
- Exploitation/santé, sécurité et environnement

Investissement à risque

1 856 668 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2019

- Conseil d'administration
7 réunions sur 8 (88 %)
- Comité de la gouvernance
4 réunions sur 4 (100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement (présidente)
4 réunions sur 4 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée générale annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2019	598 073 376 (99,68 %)	1 926 945 (0,32 %)
2018	555 059 177 (99,61 %)	2 158 825 (0,39 %)
2017	490 611 527 (99,65 %)	1 730 918 (0,35 %)

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
Herc Rentals (location de matériel) (depuis juillet 2016)	NYSE	Rémunération Candidatures et gouvernance
Intertape Polymer Group (fabrication) (depuis novembre 2015)	TSX	Audit Rémunération

Titres de TC Énergie détenus	2020	2019	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	3 000	3 000	Oui
UAD	21 972	18 537	



Indira V. Samarasekera

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

M^{me} Samarasekera est actuellement conseillère principale chez Bennett Jones LLP (cabinet d'avocats) et siège aux conseils de La Banque de Nouvelle-Écosse, de Magna International Inc. et de Stelco Holdings Inc. De plus, elle siège au comité de sélection du chef de la direction de l'année du Canada, est membre de la TriLateral Commission et est fellow de la Société royale du Canada.

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

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

Indépendante

Compétences et expérience

- Chef de la direction
- Gouvernance
- Gouvernement et réglementation
- Ressources humaines et rémunération
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

1 213 764 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2019

- Conseil d'administration
8 réunions sur 8
(100 %)
- Comité d'audit
5 réunions sur 5
(100 %)
- Comité des ressources humaines
3 réunions sur 3
(100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée générale annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2019	570 306 476 (95,05 %)	29 693 868 (4,95 %)
2018	555 355 807 (99,67 %)	1 860 882 (0,33 %)
2017	491 121 319 (99,75 %)	1 218 760 (0,25 %)

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
La Banque de Nouvelle-Écosse (banque à charte) (depuis mai 2008)	TSX, NYSE	Gouvernance Ressources humaines
Magna International Inc. (fabrication, pièces d'automobiles) (depuis mai 2014)	TSX, NYSE	Gouvernance et candidatures
Stelco Holdings Inc. (fabrication) (depuis mai 2018)	TSX	Environnement, santé et sécurité

Titres de TC Énergie détenus	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions	
	2020	2019
Actions	—	—
UAD	16 325	11 969



D. Michael G. Stewart

68 ANS, CALGARY (ALBERTA) CANADA | ADMINISTRATEUR DEPUIS 2006

Indépendant

Compétences et expérience

- Énergie, secteur intermédiaire et transport
- Grands projets
- Exploitation/santé, sécurité et environnement
- Gestion du risque
- Industrie pétrolière et gazière en amont

Investissement à risque

4 558 696 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2019

- Conseil d'administration
8 réunions sur 8
(100 %)
- Comité de la gouvernance (président)
4 réunions sur 4
(100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement
2 réunions sur 2
(100 %)
- Comité des ressources humaines
2 réunions sur 2
(100 %)

M. Stewart est administrateur de sociétés. Il a siégé au conseil d'administration de Pengrowth Energy Corporation (pétrole et gaz, exploration et production) de décembre 2010 à janvier 2020, de CES Energy Solutions Corp. (services relatifs aux champs pétrolifères) de janvier 2010 à juin 2019, de Northpoint Resources Ltd. (pétrole et gaz, exploration et production) de juillet 2013 à février 2015, de C&C Energia Ltd. (pétrole et gaz) de mai 2010 à décembre 2012, d'Orleans Energy Ltd. d'octobre 2008 à décembre 2010, de Pengrowth Corporation (administrateur de Pengrowth Energy Trust) d'octobre 2006 à décembre 2010 et de Canadian Energy Services Inc. (commandité de Canadian Energy Services L.P.) de janvier 2006 à décembre 2009. Il a aussi été président du conseil et fiduciaire d'Esprit Energy Trust d'août 2004 à octobre 2006 et administrateur de Creststreet Power & Income General Partner Limited (commandité de Creststreet Power & Income Fund L.P.) de décembre 2003 à février 2006.

M. Stewart a occupé divers postes de haute direction au sein de Westcoast Energy Inc. de septembre 1993 à mars 2002, y compris le poste de vice-président directeur, Expansion des affaires.

Il œuvre dans le secteur canadien de l'énergie depuis plus de 40 ans et est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés et de l'Association of Professional Engineers and Geoscientists de l'Alberta (non-praticien).

M. Stewart est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (géosciences) avec mention très honorable de la Queen's University.

Résultats du vote tenu à l'assemblée générale annuelle	Votes en faveur	Abstentions	
2019	592 814 246 (98,80 %)	7 186 075 (1,20 %)	
2018	556 082 270 (99,80 %)	1 135 731 (0,20 %)	
2017	490 975 180 (99,72 %)	1 358 778 (0,28 %)	
Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil	
—	—	—	
Titres de TC Énergie détenus	2020	2019	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	19 067	18 188	Oui
UAD	42 247	38 522	



Siim A. Vanaselja

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

M. Vanaselja est administrateur de sociétés. Il est actuellement président du conseil de TC Énergie. Il siège également au conseil d'administration de Great-West Lifeco Inc., de Corporation Financière Power et du Fonds de placement immobilier RioCan.

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 du risque
- Stratégie et direction de la croissance

Investissement à risque

3 896 460 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2019

- Conseil d'administration (président)
8 réunions sur 8 (100 %)
- Comité de la gouvernance
4 réunions sur 4 (100 %)
- Comité des ressources humaines
3 réunions sur 3 (100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée générale annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2019	530 911 086 (88,49 %)	69 089 235 (11,51 %)
2018	554 477 504 (99,51 %)	2 740 498 (0,49 %)
2017	460 603 007 (93,55 %)	31 739 438 (6,45 %)

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
Great-West Lifeco Inc. (services financiers) (depuis mai 2014)	TSX	Audit Gestion du risque Investissements Direction
Corporation Financière Power (services financiers) (depuis mai 2018)	TSX	Audit
Fonds de placement immobilier RioCan (immobilier) (depuis mai 2017)	TSX	Audit Ressources humaines

Titres de TC Énergie détenus	2020	2019	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	12 000	12 000	Oui
UAD	40 407	31 108	



Thierry Vandal

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

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

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

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

Indépendant

Compétences et expérience

- Chef de la direction
- Électricité
- Énergie, secteur intermédiaire et transport
- Gouvernement et réglementation
- Grands projets

Investissement à risque

944 617 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2019

- Conseil d’administration
8 réunions sur 8
(100 %)
- Comité d’audit
5 réunions sur 5
(100 %)
- Comité santé, sécurité, durabilité et environnement
4 réunions sur 4
(100 %)

Résultats du vote tenu à l’assemblée générale annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2019	598 682 200 (99,78 %)	1 317 939 (0,22 %)
2018	556 161 094 (99,81 %)	1 056 908 (0,19 %)
2017	—	—

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

Titres de TC Énergie détenus	Respecte les exigences relatives à la propriété d’actions	
	2020	2019
Actions	269	269
UAD	12 436	7 064



Steven W. Williams

64 ANS, CALGARY (ALBERTA) CANADA | ADMINISTRATEUR DEPUIS 2019

M. Williams est administrateur de sociétés. Avant de quitter Suncor Énergie Inc. (pétrole et gaz, raffinage), il y occupait le poste de chef de la direction (de novembre 2018 à mai 2019) et, auparavant, le poste de président et chef de la direction et d'administrateur depuis mai 2012. Il siège également au conseil d'administration d'Alcoa Corporation (fabrication d'aluminium) et a auparavant siégé au Conseil canadien des affaires.

Pendant sa carrière chez Suncor Énergie Inc., M. Williams a également été président et chef de l'exploitation de décembre 2011 à avril 2012, chef de l'exploitation d'avril 2007 à novembre 2011, vice-président directeur, Sables bitumineux de juillet 2003 à mars 2007 et vice-président directeur, Expansion de l'entreprise et chef des finances de mai 2002 à juin 2003.

M. Williams compte plus de 40 ans d'expérience dans le secteur international de l'énergie et soutient activement des organismes sans but lucratif. En 2005, il a été nommé à la Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie par le premier ministre du Canada. Il est également membre du comité consultatif de la Commission de l'écofiscalité du Canada depuis sa création. De plus, il est l'un des 12 chefs de la direction fondateurs de la Canada's Oil Sands Innovations Alliance et a assisté à la Conférence des Nations Unies sur le changement climatique de 2015 à Paris, en France, en tant que membre officiel de la délégation du gouvernement du Canada.

M. Williams est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (avec spécialisation) en génie chimique de la Exeter University et est fellow de l'Institution of Chemical Engineers. Il est également diplômé du programme d'économie de l'entreprise de la Oxford University ainsi que du programme de gestion avancée de la Harvard Business School.

Indépendant

Compétences et expérience

- Chef de la direction
- Grands projets
- Exploitation/santé, sécurité et environnement
- Stratégie et direction de la croissance
- Industrie pétrolière et gazière en amont

Investissement à risque

398 813 \$

Présence aux réunions du conseil/des comités de TC Énergie en 2019

- Conseil d'administration
7 réunions sur 7
(100 %)
- Comité de la gouvernance
2 réunions sur 2
(100 %)
- Comité des ressources humaines
2 réunions sur 2
(100 %)

Résultats du vote tenu à l'assemblée générale annuelle	Votes en faveur	Abstentions
2019	598 849 566 (99,81 %)	1 150 778 (0,19 %)
2018	—	—
2017	—	—

Autres conseils de sociétés ouvertes et date	Bourses	Comités du conseil
Alcoa Corporation (aluminium) (depuis mai 2016)	NYSE	Gouvernance et candidatures Rémunération et avantages sociaux Direction

Titres de TC Énergie détenus	2020	2019	Respecte les exigences relatives à la propriété d'actions
Actions	3 000	3 000	S'il est nommé, M. Williams aura jusqu'au 3 mai 2024 pour respecter les exigences.
UAD	2 364	—	

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, il y a une situation d'appartenance commune à un autre conseil, car M^{me} Power et M^{me} Samarasekera sont toutes deux administratrices de La Banque de Nouvelle-Écosse. Le conseil a déterminé que cette situation n'aura pas d'incidence sur la capacité de M^{me} Power ou de M^{me} Samarasekera d'exercer un jugement indépendant.

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*.

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 2019, qui a été en moyenne de 95 % pour toutes les réunions du conseil et des comités. Le conseil a aussi tenu trois séances sur des questions stratégiques et une réunion de planification stratégique d'une durée de deux jours en 2019.

	Comités du conseil										
	Conseil d'administration		Audit		Gouvernance		Santé, sécurité, durabilité et environnement		Ressources humaines		Présence globale
	n ^{bre}	%	n ^{bre}	%	n ^{bre}	%	n ^{bre}	%	n ^{bre}	%	%
Kevin E. Benson	2/2	100	—	—	2/2	100	—	—	1/1	100	100
Stéphan Crétier	7/8	88	4/5	80			3/4	75	—	—	80
Russell K. Girling	8/8	100	—	—	4/4	100	—	—	3/3	100	100
S. Barry Jackson	8/8	100	2/2	100	2/2	100	—	—	3/3	100	100
Randy Limbacher	8/8	100	5/5	100	—	—	4/4	100	—	—	100
John E. Lowe	8/8	100	5/5	100	—	—	4/4	100	—	—	100
Una Power	7/7	100	4/4	100	—	—	2/2	100	—	—	100
Paula Rosput Reynolds	1/2	50	—	—	1/2	50	—	—	1/1	100	60
Mary Pat Salomone	7/8	88	—	—	4/4	100	4/4	100	—	—	93
Indira Samarasekera	8/8	100	5/5	100	—	—	—	—	3/3	100	100
D. Michael G. Stewart	8/8	100	—	—	4/4	100	2/2	100	2/2	100	100
Siim A. Vanaselja	8/8	100	—	—	4/4	100	—	—	3/3	100	100
Thierry Vandal	8/8	100	5/5	100	—	—	4/4	100	—	—	100
Steven W. Williams	7/7	100	—	—	2/2	100	—	—	2/2	100	100

Notes

- M. Girling n'est membre d'aucun comité, mais il est invité à assister aux réunions des comités, au besoin.
- M. Jackson a été membre du comité d'audit jusqu'au 3 mai 2019, date à laquelle il est devenu membre du comité de la gouvernance.
- M. Stewart a été membre du comité santé, sécurité, durabilité et environnement jusqu'au 3 mai 2019, date à laquelle il est devenu membre du comité des ressources humaines.
- Le 3 mai 2019, M^{me} Power et M. Williams ont été élus au poste d'administrateur et ont par la suite été nommés membres des comités d'audit et santé, sécurité, durabilité et environnement et des comités de la gouvernance et des ressources humaines, respectivement.
- M. Benson et M^{me} Reynolds ont quitté le conseil le 3 mai 2019.

Gouvernance

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

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

À propos de nos pratiques en matière de gouvernance

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

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

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

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

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, hormis tel qu'il est résumé sur notre site Web (www.tcenergie.com). 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.

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* (la « loi Dodd-Frank »).

OÙ TROUVER QUOI

> À propos de nos pratiques en matière de gouvernance	28
Caractéristiques du conseil	29
Philosophie en matière de gouvernance	34
Rôle et responsabilités du conseil	37
Orientation et formation	46
Efficacité du conseil et évaluation des administrateurs	48
Dialogue	53
Communication avec le conseil	54
Propositions d'actionnaires	54
Règlement sur les préavis	54
Durabilité	55
Comités du conseil	56

CARACTÉRISTIQUES DU CONSEIL

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

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

En 2019, tous les administrateurs à l'exception de notre chef de la direction étaient indépendants. Si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus, 12 des 14 administrateurs (86 %) seront 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 14 administrateurs seront élus cette année à l'assemblée annuelle. Le conseil estime cette taille adéquate compte tenu de la portée de notre entreprise, des compétences et de l'expérience des candidats aux postes d'administrateur et des quatre comités permanents et afin de permettre la prise efficace de décisions. Il estime que tous les candidats ont les compétences nécessaires pour être administrateur.

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

Diversité au sein du conseil

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

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

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

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

Conformément à la politique sur la diversité au sein du conseil, le conseil s'est donné comme objectif ambitieux de compter au moins 30 % de femmes parmi ses membres d'ici la fin de 2020.

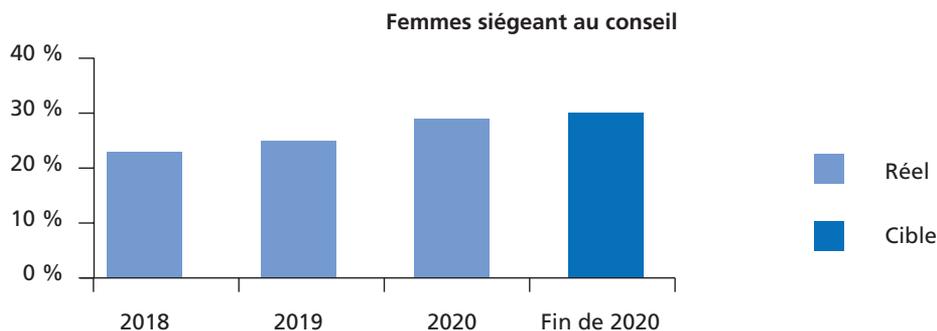
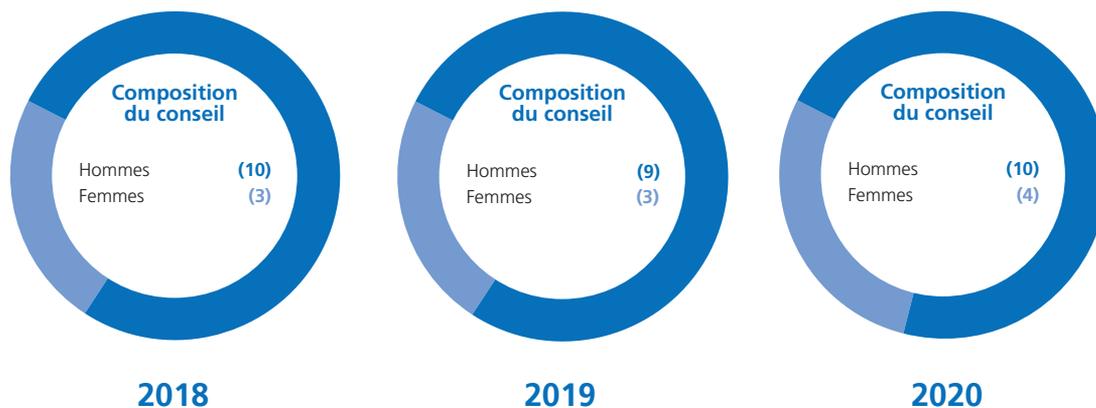
En outre, chaque année, le comité de la gouvernance :

- évaluera l'efficacité de la politique sur la diversité au sein du conseil,
- surveillera et examinera nos progrès vers l'atteinte de notre objectif de mixité ambitieux,
- supervisera la mise en œuvre de la politique sur la diversité au sein du conseil,
- fera rapport au conseil et recommandera toute modification éventuellement nécessaire.

TC Énergie n'impose pas de limite à la durée du mandat des administrateurs, mais elle a une politique de départ à la retraite qui vise à encourager le renouvellement du conseil, comme il est précisé à la rubrique ***Gouvernance – Efficacité du conseil et évaluation des administrateurs – Mandat des administrateurs*** aux pages 51 et 52.

Femmes siégeant au conseil

À l'heure actuelle, 3 des 12 membres (25 %) du conseil sont des femmes. Après l'assemblée annuelle, si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus, 4 des 14 membres (environ 29 %) du conseil seront des femmes, ce qui remplira pratiquement notre objectif ambitieux d'atteindre une représentation féminine de 30 % au conseil d'ici la fin de 2020. Le comité de la gouvernance demeure résolu à poursuivre les objectifs de notre politique sur la diversité au sein du conseil.



Autres groupes désignés au sein du conseil

À l'heure actuelle, 1 des 12 membres (8,3 %) du conseil est une personne appartenant à une minorité visible. Le conseil ne compte actuellement aucune personne handicapée ni aucun Autochtone parmi ses membres. Après l'assemblée annuelle, si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus, 1 des 14 membres (7 %) du conseil seront des personnes appartenant à une minorité visible, 0 des 14 membres (0 %) du conseil seront des Autochtones et 0 des 14 membres (0 %) du conseil seront des personnes handicapées.

Bien que nous n'ayons pas de cible précise quant à la proportion de personnes faisant partie de chacun des groupes désignés ci-dessus qui devraient siéger au conseil, nous estimons que notre politique sur la diversité au sein du conseil et nos lignes directrices relatives à la gouvernance suffisent pour encourager notre comité de la gouvernance à tenir compte du nombre actuel d'Autochtones, de personnes appartenant à une minorité visible et de personnes handicapées lorsqu'il sélectionne des candidats aux postes d'administrateur.

Indépendance

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

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

Le conseil a déterminé que 12 des 14 candidats à un poste d'administrateur (86 %) sont indépendants.

M. Girling n'est pas indépendant en raison de son poste de président et chef de la direction. M^{me} Jones n'est pas considérée comme indépendante parce qu'elle a été membre de la haute direction de Nutrien jusqu'au 31 décembre 2019 et que M. Girling a été nommé membre du comité de la rémunération de Nutrien en mai 2019. En raison de ce chevauchement, M^{me} Jones ne pourra pas siéger au comité d'audit, au comité de la gouvernance ni au comité des ressources humaines du conseil tant qu'elle ne sera pas considérée comme indépendante. Aux termes des lois sur les valeurs mobilières applicables, M^{me} Jones sera considérée comme non indépendante jusqu'à la première des dates suivantes à survenir : (i) la date à laquelle ce chevauchement prend fin ou (ii) le 31 décembre 2022. Le comité de la gouvernance a déterminé que, bien que M^{me} Jones ne soit pas considérée comme indépendante, ses compétences et son expérience complèteraient bien la structure actuelle du conseil et y apporteraient une valeur considérable.

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

Président du conseil indépendant

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

Conseil indépendant

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,
- 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.

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

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

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

Voir les profils des administrateurs à partir de la page 13 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 2019, les administrateurs indépendants se sont rencontrés séparément avant chaque réunion régulière du conseil et à la fin de chacune de ces réunions.

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 permet à tous – employés, entrepreneurs, consultants, autres parties intéressées et public en général – de faire part d'une préoccupation, confidentiellement et anonymement, au sujet d'irrégularités comptables perçues, de violations juridiques ou éthiques ou d'autres manquements soupçonnés au code. Le numéro de téléphone est publié sur notre site Web et sur l'intranet des employés, dans d'autres communications destinées aux employés ainsi que dans notre rapport annuel. Notre politique interdit rigoureusement les représailles contre quiconque fait part, de bonne foi, d'une préoccupation ou dépose une plainte concernant l'éthique.

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

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

Toute dérogation à un aspect du code pour nos membres de la haute direction et nos administrateurs doit être approuvée par le conseil ou le comité approprié. Il n'y a eu aucune telle dérogation ni aucun manquement important au code en 2019.

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

Conflits d'intérêts et opérations avec une personne apparentée

Le code traite des conflits d'intérêts éventuels et exige que tous les employés, dirigeants, administrateurs et contractuels de TC Énergie évitent les situations susceptibles d'entraîner un conflit d'intérêts éventuel. Dans le cas où un employé, un dirigeant, un administrateur ou un contractuel se trouve en situation de conflit d'intérêts éventuel, le code stipule ce qui suit :

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

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

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

Outre le code, les administrateurs et les dirigeants de TC Énergie doivent remplir des questionnaires annuels pour déclarer les opérations avec une personne apparentée. Ces questionnaires aident TC Énergie à repérer et à surveiller les éventuelles opérations avec une personne apparentée.

Le conseil, le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de haute direction n'ont déclaré aucun conflit d'intérêts important ni aucune opération avec une personne apparentée en 2019.

Siéger à d'autres conseils

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

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

Membres du groupe

Le conseil surveille les relations entre TC Énergie et les membres du groupe afin d'éviter des conflits d'intérêts éventuels. Cela comprend notre relation avec TC Pipelines, LP, société en commandite maîtresse inscrite à la cote de la NYSE.

Indépendance des auditeurs

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

En 2015, le comité d'audit a encadré une demande relative à un processus de proposition pour notre auditeur externe et a évalué minutieusement plusieurs différents cabinets. À la lumière des résultats de ce processus, le comité d'audit et le conseil ont recommandé que KPMG continue d'agir à titre d'auditeurs indépendants de TC Énergie.

Notre notice annuelle comprend davantage d'informations sur le comité d'audit, notamment les règles du comité (à partir de la page 40 de la notice annuelle). La notice annuelle 2019 est disponible sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

Vote à la majorité

Notre politique relative au vote à la majorité s'applique à l'élection d'un nouveau conseil lorsque le nombre de candidats à un poste d'administrateur est le même que le nombre de postes d'administrateur à combler. Si, avant une assemblée, un candidat à un poste d'administrateur fait l'objet d'« abstentions » exprimées par procuration qui totalisent plus que 5 % de l'ensemble des voix exprimées par procuration, nous tenons un scrutin secret pour tous les administrateurs. Si un administrateur ne reçoit pas une majorité de voix « en faveur » de son élection lors de la tenue de ce scrutin secret, l'administrateur est tenu de démissionner du conseil. L'administrateur qui présente sa démission conformément à cette politique ne participera à aucune réunion du conseil ou d'un comité à laquelle sa démission est examinée. Le conseil acceptera la démission s'il n'y a pas de circonstances exceptionnelles. La démission entrera en vigueur au moment où le conseil l'accepte, le cas échéant. Nous nous attendons à ce que le conseil annonce sa décision d'accepter ou de refuser la démission

dans un communiqué dans les 90 jours suivant l'assemblée annuelle et mentionne les raisons pour lesquelles il refuse la démission, s'il y a lieu.

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

Propriété d'actions

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

Au 27 février 2020, tous nos administrateurs respectent notre politique relative à la propriété d'actions des administrateurs.

Voir *Harmoniser les intérêts des administrateurs et des actionnaires* à la page 71 et *Harmonisation des intérêts des membres de la haute direction et des actionnaires* à la page 87 pour de plus amples renseignements.

RÔLE ET RESPONSABILITÉS DU CONSEIL

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

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

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

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

Règles et descriptions de poste

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

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

Les règles du conseil décrivent :

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

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

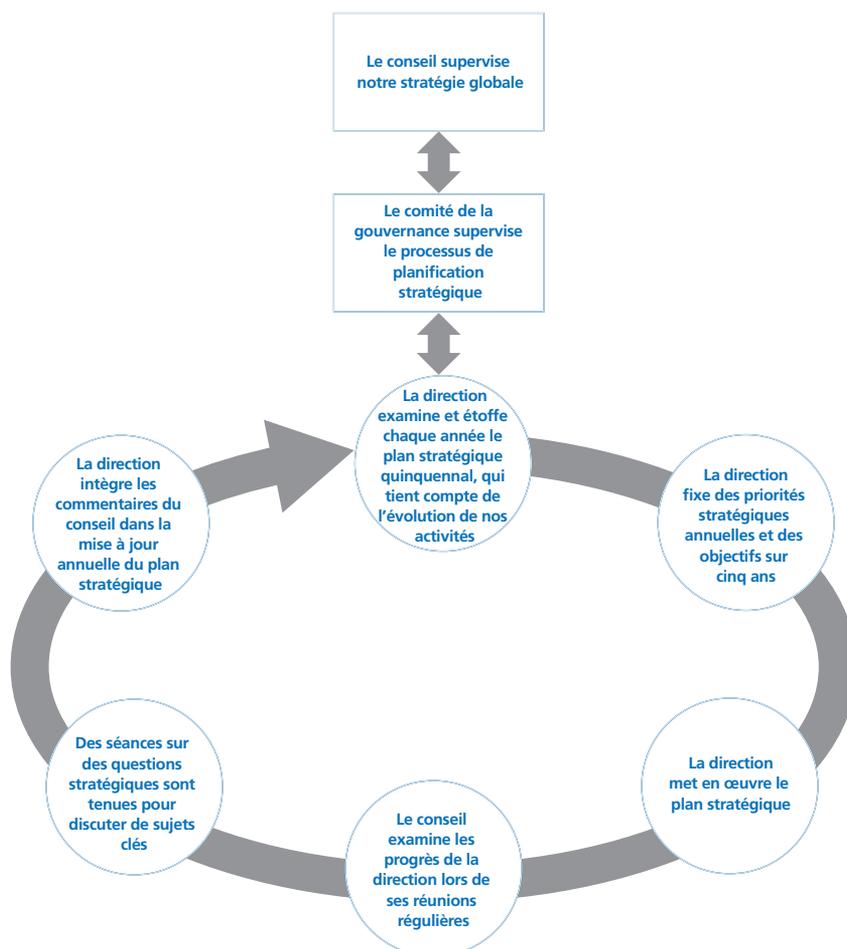
Voir l'**annexe A** qui présente une copie des règles du conseil. Les règles du conseil, les règles des comités et les descriptions de poste pour le président du conseil et le chef de la direction sont affichées sur notre site Web (www.tcenergie.com).

Planification stratégique

Le conseil supervise et oriente le processus de planification stratégique afin de veiller à ce que nous ayons une stratégie solide qui soutient notre vision d'être la société d'infrastructures énergétiques de premier plan en Amérique du Nord et notre objectif de fournir chaque jour l'approvisionnement en énergie nécessaire de manière sécuritaire et fiable. À cette fin, nous avons un plan stratégique quinquennal que nous mettons à jour et étoffons chaque année et 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.

Nous mettons à jour notre plan stratégique quinquennal chaque année lors d'une séance de planification stratégique de deux jours dans le cadre de laquelle le conseil examine le plan stratégique révisé et étoffé, en discute et l'approuve. À cette occasion, la direction procède à une évaluation des principes fondamentaux du secteur de l'énergie, du contexte concurrentiel et du milieu des parties intéressées afin de repérer les occasions et les menaces liées à notre stratégie commerciale. Nous évaluons également notre stratégie par rapport à un éventail de scénarios futurs d'offre et de demande d'énergie pour établir notre résilience. Cette séance oriente nos priorités stratégiques annuelles et nos mesures du rendement.

Tout au long de l'année, le conseil surveille les progrès réalisés par la direction dans l'atteinte des objectifs stratégiques. À chaque réunion régulière du conseil, la direction fait le point sur les ressources humaines, technologiques et financières nécessaires pour mettre en œuvre notre stratégie et sur des questions réglementaires, environnementales, sociales et de gouvernance pertinentes qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur notre stratégie.



Voir *Présence aux réunions* à la page 27 pour de plus amples renseignements sur les réunions tenues en 2019 et *Orientation et formation* aux pages 46 et 47 pour de plus amples renseignements sur les séances sur des questions stratégiques et de planification auxquelles ont assisté les membres du conseil en 2019.

Surveillance des risques et gestion des risques d'entreprise

Au début de 2018, la direction a entrepris une révision approfondie du processus de gestion des risques de TC Énergie dans le cadre de notre engagement d'amélioration continue, à la lumière de l'acquisition de Columbia Pipeline Group (« Columbia ») en 2016 et de changements opérationnels.

À la fin de 2018, après que la direction a achevé sa révision avec le concours du comité de la gouvernance et du conseil, le conseil a approuvé un nouveau programme et un nouveau cadre de gestion des risques d'entreprise (« GRE »), y compris :

- un tableau des risques d'entreprise critiques,
- un registre des risques d'entreprise mis à jour et reclassé,
- un rapport sur les risques à l'intention du conseil, qui présente une liste des risques d'entreprise classés par ordre de priorité, et une évaluation de ces risques,
- et les activités d'atténuation en cours, ainsi que les responsabilités de la direction et du conseil à l'égard de chaque risque,
- la nomination d'un chef de la gestion des risques.

Les modifications apportées à notre programme de gestion des risques sont conformes aux pratiques exemplaires en matière de surveillance et de gestion des risques. L'objectif du programme de GRE consiste à gérer les risques à l'égard de l'exécution de notre stratégie ou qui en découlent, ainsi qu'à promouvoir des pratiques qui nous permettent d'identifier et de surveiller les risques émergents. Plus particulièrement, le programme de GRE fournit un cadre et un processus de bout en bout pour l'identification, l'analyse, l'évaluation et la réduction des risques, ainsi que pour la surveillance continue et la présentation de rapports au conseil, au chef de la direction et aux vice-présidents directeurs.

Le programme de GRE vise à développer une culture du risque axée sur des rôles clairs et une bonne compréhension de l'incidence de chaque décision sur notre capacité d'atteindre nos objectifs stratégiques, à établir un langage commun pour l'identification et l'évaluation des risques, à élaborer un cadre permettant d'organiser les activités de gestion des risques et de renforcer la culture de risque, ainsi qu'à définir clairement l'imputabilité et la responsabilité à l'égard des risques.

Processus

Le conseil et ses comités sont responsables de la surveillance des risques, notamment de la surveillance des mécanismes et des procédés de gestion pour le repérage, l'évaluation, la priorisation, l'atténuation et le suivi des risques. Nos administrateurs comptant une grande variété d'expériences et d'aptitudes en matière de gestion des risques, le conseil possède toutes les compétences nécessaires pour participer à des discussions constructives sur les risques commerciaux clés avec la direction au cours des réunions du conseil et de comités.

Un risque d'entreprise clé désigne généralement une exposition qui pourrait avoir une incidence importante sur la capacité de TC Énergie d'atteindre ou de maintenir ses objectifs d'entreprise ou d'exploitation ou ses objectifs stratégiques.

TC Énergie tient un registre des risques d'entreprise qui répertorie les risques associés à notre entreprise et sollicite la participation de tous les échelons de l'organisation afin de s'assurer d'inclure les nouveaux risques commerciaux clés qui surgissent au fil de la croissance de notre entreprise et de l'évolution de notre environnement. En outre, nos membres de la haute direction sont invités à échanger des renseignements sur les risques émergents avec le comité de la gouvernance et le conseil. Ce processus tient compte de l'environnement commercial dynamique et en constante évolution dans lequel nous exerçons nos activités et permet à la direction de tenir le conseil informé des risques existants et émergents et de la façon dont ces risques sont gérés ou atténués conformément aux paramètres relatifs aux risques et à la tolérance aux risques de TC Énergie.

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.

Nos risques sont classés selon les domaines principaux qui suivent :

Risques touchant l'ensemble de l'entreprise

- réputation et relations
- accès au capital à un coût concurrentiel
- stratégie de répartition du capital
- cybersécurité
- risques politiques et réglementaires
- stratégie et expansion

Risques propres à chaque unité d'exploitation

- occasions d'affaires
- risque commercial
- offre de produits de base et approvisionnement des bassins
- exploitation physique
- exécution de projets et coût en capital

Le comité de la gouvernance surveille nos activités de gestion des risques. Le conseil passe en revue les risques émergents avec la direction à chaque réunion afin de s'assurer que nous avons en place des programmes de gestion visant à atténuer ces risques. Le comité de la gouvernance examine le registre des risques d'entreprise avec la direction chaque année afin de s'assurer qu'il y a une surveillance appropriée du conseil et des comités conformément à leurs règles. Le comité recommande aussi au conseil, avec le comité (ou le membre de la haute direction) respectif responsable de risques particuliers, des améliorations à apporter à notre programme et à nos politiques de gestion des risques.

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

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

Notre notice annuelle et notre rapport annuel comportent plus d'information sur les risques auxquels est exposée TC Énergie. La notice annuelle 2019 et le rapport annuel 2019 peuvent être consultés sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

Responsabilités des comités

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

Comité	Domaines de risque	Description
Audit	Risque financier	<p>Superviser le rôle de la direction dans le contrôle de la conformité aux politiques et aux procédures de gestion du risque financier et l'examen du caractère adéquat de notre gestion du risque financier.</p> <p>S'assurer que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • nos stratégies, nos politiques et nos limites relatives à la gestion du risque financier visent à garantir que nos risques et expositions connexes correspondent à nos objectifs commerciaux et à notre tolérance au risque, • les risques sont gérés ultimement en respectant les limites qui sont établies par le conseil, mises en œuvre par les gestionnaires supérieurs et contrôlées par nos groupes de gestion du risque et d'audit interne. <p>Surveiller les questions de cybersécurité et les risques que celles-ci posent pour TC Énergie.</p>
Gouvernance	Processus de gestion des risques et attribution des risques par la direction	<p>Surveiller le cadre et le processus de GRE et rencontrer la direction chaque année afin de s'assurer que le conseil et les comités exercent une surveillance appropriée conformément à leurs règles.</p> <p>Recommander au conseil, avec le comité (ou le membre de la haute direction) respectif responsable de risques particuliers, des améliorations à apporter à notre programme et à nos politiques de gestion des risques.</p>
Santé, sécurité, durabilité et environnement	Risque opérationnel, sécurité des personnes et des procédés, durabilité et risques relatifs à la sécurité et à l'environnement	<p>Contrôler la conformité à nos politiques d'entreprise sur la santé, la sécurité et l'environnement (la « SSE ») au moyen de rapports réguliers de la direction, conformément au cadre de notre système de gestion de la SSE intégré qui sert à saisir, à organiser et à consigner nos politiques, nos programmes et nos procédures connexes. Voir la page suivante pour de plus amples renseignements.</p> <p>Contrôler la gestion des risques liés à la santé, à la sécurité, à la durabilité et à l'environnement, y compris les risques liés au changement climatique.</p>
Ressources humaines	Risques liés aux ressources humaines et à la rémunération	<p>Surveiller les politiques et les pratiques en matière de rémunération afin de détecter et d'atténuer efficacement les risques liés à la rémunération et de dissuader le chef de la direction, les vice-présidents directeurs ou d'autres personnes de prendre des risques inappropriés ou excessifs et veiller à ce que nos politiques en matière de rémunération ne soient pas raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur TC Énergie.</p> <p>Voir la rubrique <i>Gouvernance relative à la rémunération</i> à partir de la page 61 pour de plus amples renseignements sur la façon dont nous gérons nos risques liés à la rémunération.</p>

Système de gestion des risques pour la SSDE

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

Notre système de gestion, appelé TOMS, s'inspire des normes internationales, notamment de la norme ISO 14001 sur les systèmes de gestion environnementale de l'Organisation internationale de normalisation (« ISO ») et de la norme intitulée *Occupational Health and Safety Assessment Series* sur la santé et la sécurité au travail. Le système TOMS est conforme aux normes sectorielles applicables et respecte les exigences réglementaires applicables. Il couvre nos projets et nos activités et suit un cycle d'amélioration continue articulé en quatre domaines principaux :

- **Planification** : évaluation du risque et des règlements, fixation d'objectifs et de cibles et définition des rôles et des responsabilités.
- **Mise en œuvre** : élaboration et mise en œuvre de programmes, de procédures et de normes pour gérer le risque opérationnel.
- **Vérification** : rapports sur les incidents, enquêtes et surveillance du rendement.
- **Action** : activités d'assurance et examen du rendement par la direction.

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

- la gouvernance générale en matière de SSDE,
- les mesures du rendement opérationnel et de l'entretien préventif,
- les programmes d'intégrité des actifs,
- la préparation aux situations d'urgence, les interventions en cas d'incident et l'évaluation des incidents,
- les mesures du rendement de la sécurité des personnes et des procédés,
- notre programme environnemental,
- l'évolution des lois et règlements applicables, notamment en ce qui concerne l'environnement, et la conformité à ces lois et règlements,
- la prévention, la réduction et la gestion des risques liés aux questions de SSDE, y compris les risques liés au changement climatique susceptibles d'avoir une incidence négative sur TC Énergie,
- les questions de durabilité, y compris les risques et les possibilités sur les plans social et environnemental et liés au changement climatique,
- notre programme de santé et d'hygiène industrielle,
- l'approche de la direction à l'égard de la communication volontaire au public d'information sur les questions de SSDE.

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

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

La sécurité de nos employés, de nos entrepreneurs et du public de même que l'intégrité de nos infrastructures pipelinaires, énergétiques et de stockage sont une priorité absolue.

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 vice-présidents directeurs concernés au besoin.

Le conseil encourage le chef de la direction et les vice-présidents directeurs 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 de diversité et d'inclusion

Chez TC Énergie, nous sommes d'avis que le fait d'avoir un milieu de travail diversifié et inclusif nous rend plus innovateurs, nous aide à élaborer de meilleures solutions et nous permet de demeurer concurrentiels.

Notre vision consiste à faire en sorte que la diversité de notre main-d'œuvre soit à l'image des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. Nous nous efforçons également de créer un milieu de travail inclusif afin que tous les employés aient la possibilité de s'épanouir et de réaliser leur plein potentiel.

Pour concrétiser cette vision, nous utilisons ce qui suit :

- une approche intégrée qui comprend la surveillance du conseil et de la haute direction,
- des objectifs de diversité mesurables précis,
- des possibilités de perfectionnement pour les employés,
- des formations annuelles,
- des analyses comparatives externes,
- un conseil sur l'inclusion et la diversité et un chef de la diversité parrainés par la haute direction,
- des politiques d'entreprise promouvant des normes uniformes dans l'ensemble de la société,
- des stratégies de recrutement ciblant des bassins de talents diversifiés précis,
- d'autres initiatives connexes avec des partenaires et des fournisseurs dans les collectivités locales pour faciliter le recrutement d'employés talentueux diversifiés maintenant et dans l'avenir.

Au lieu d'examiner spécifiquement le niveau de représentation ou de fixer des objectifs précis de représentation de groupes désignés lorsque nous nommons des membres de notre équipe de haute direction (qui comprend le chef de la direction, le chef de l'exploitation, sept vice-présidents directeurs et un premier vice-président) et de notre équipe de gestionnaires supérieurs (qui comprend le président du conseil et notre équipe de haute direction), nous avons établi des objectifs et des processus à l'égard de la diversité qui englobent tous les échelons de la direction (y compris les directeurs et les employés occupant un poste de rang hiérarchique supérieur), car nous sommes d'avis que des objectifs plus généraux à l'égard de la diversité produiront de meilleurs résultats pour notre vision globale en matière de diversité.

Notre stratégie

Notre équipe de haute direction évalue chaque année les progrès par rapport à des objectifs précis en matière de talents, y compris des objectifs de diversité. Des priorités et des plans d'action sont établis et mis en œuvre tout au long de l'année. Le conseil passe en revue les résultats de notre processus de gestion des talents chaque année dans le cadre de son devoir de diligence lorsqu'il évalue si la société dispose des bons dirigeants capables d'élaborer et de mettre en œuvre la stratégie d'entreprise. Dans le cadre de cette évaluation, le conseil reçoit une analyse démographique détaillée de notre main-d'œuvre et la liste de nos priorités annuelles en matière de perfectionnement des talents, qui comprend des mesures visant la diversité et l'inclusion.

Nos objectifs

L'équipe de haute direction a établi des objectifs de diversité précis quant au pourcentage de femmes et de personnes appartenant à une minorité visible devant être représentées à tous les échelons de la direction, y compris dans les postes de gestionnaires supérieurs. Ces objectifs sont fondés sur la diversité de notre main-d'œuvre dans son ensemble.

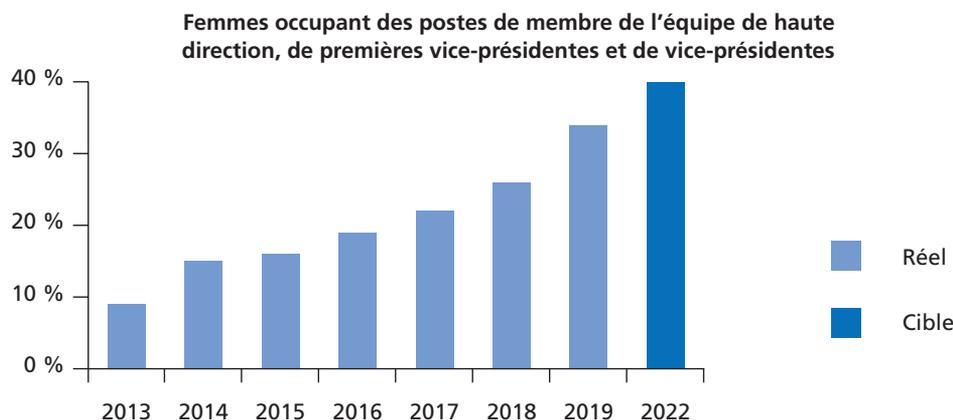
D'ici 2022, nos objectifs sont les suivants :

- atteindre un niveau de représentation féminine de 40 % dans l'ensemble des postes de direction dans nos établissements de Calgary, de Houston, de Charleston et de Mexico. Cet objectif était auparavant fixé à 28 % et a été dépassé, et
- atteindre un niveau de représentation des minorités visibles de 17 % dans l'ensemble des postes de direction dans nos établissements de Calgary, de Houston et de Charleston.

À l'heure actuelle, nous n'avons pas fixé d'objectif précis pour les Autochtones ou les personnes handicapées, car nous sommes d'avis que notre approche intégrée pour la concrétisation de notre vision en matière de diversité encourage suffisamment la prise en compte de ces groupes. De plus, nous appuyons l'embauche et la promotion d'Autochtones dans le cadre de nos services d'entrepreneurs et de nos processus d'approvisionnements.

Nos résultats

L'histoire a démontré qu'en ciblant nos efforts, nous pouvons parvenir à des résultats concrets. Depuis 2013, nous avons assisté à une augmentation de la représentation féminine au sein de l'équipe de haute direction et dans les postes de premières vice-présidentes et de vice-présidentes.



Trois des 11 membres (27 %) de notre équipe de gestionnaires supérieurs sont des femmes. Si nous excluons le président du conseil, 3 des 10 membres (30 %) de notre équipe de haute direction sont des femmes.

Parmi nos effectifs au Canada et aux États-Unis, 12 % des postes de direction sont occupés par des personnes appartenant à une minorité visible. À l'heure actuelle, aucun des 11 membres (0 %) de l'équipe de gestionnaires supérieurs ne se définit comme une personne appartenant à une minorité visible.

Parmi nos effectifs au Canada et aux États-Unis, 3 % des postes de direction sont occupés par des personnes handicapées. À l'heure actuelle, aucun des 11 membres (0 %) de l'équipe de gestionnaires supérieurs ne se définit comme une personne handicapée.

Des Autochtones occupent 2 % des postes de direction au sein de nos effectifs au Canada. À l'heure actuelle, aucun des 11 membres (0 %) de l'équipe de gestionnaires supérieurs ne se définit comme un Autochtone.

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

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 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.

Les administrateurs reçoivent un manuel de référence qui contient :

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

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

Le comité élabore également le programme de formation continue chaque année en fonction des questions actuelles et émergentes, de nos objectifs d'entreprise et des suggestions des administrateurs. Notre programme de formation de 2019 comprenait deux séances de réflexion approfondie sur les perspectives des marchés nord-américains du gaz naturel et de l'électricité, qui ont permis de fournir un contexte pour les discussions sur la stratégie.

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

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

Programme de formation des administrateurs de 2019

Date	Sujet	Présenté/animé par	Participants
17 janvier	Tendances en matière de rémunération et enjeux cruciaux concernant les procurations en 2019	National Association of Corporate Directors	Mary Pat Salomone
11 avril	Séance de réflexion - Gaz naturel en Amérique du Nord	IHS Markit	Tous les administrateurs
2 mai	Séance sur des questions stratégiques - Discussion stratégique sur le gaz naturel	Chef de la direction et vice-présidents directeurs	Tous les administrateurs
14 mai	Séance de réflexion - Perspectives du marché nord-américain de l'électricité	IHS Markit	Tous les administrateurs
6 juin	Conférence nationale de l'IAS	Institut des administrateurs de sociétés	D. Michael G. Stewart
12 juin	Séance sur des questions stratégiques - <ul style="list-style-type: none"> • Relations avec les autochtones/gouvernance • Séance sur la protection des épargnants • Survol des éléments perturbateurs du secteur 	<ul style="list-style-type: none"> • Patrick Keys, Tracy Robinson et Ellis Ross, membre de l'Assemblée législative de la C.-B. • Francois Poirier • Jonathan Gitlin, chef de l'exploitation, RioCan 	Tous les administrateurs
31 juillet	Séance sur des questions stratégiques - Aperçu de la stratégie relative à l'électricité et au stockage	Francois Poirier et Sean Brett	Tous les administrateurs
8 octobre	Visite de site - Bruce Power, Kincardine (Ontario)	Chef de la direction et membres de la haute direction de Bruce Power	Mary Pat Salomone Randy Limbacher John Lowe Una Power
28 octobre	Évolution de la relation entre le chef de la direction et le conseil	Section de Calgary, Institut des administrateurs de sociétés	D. Michael G. Stewart
29 au 31 octobre	Séance sur des questions stratégiques - <ul style="list-style-type: none"> • Innovation dans les filières énergétiques américaines • Facteurs sociaux et politiques des transitions énergétiques 	<ul style="list-style-type: none"> • L'honorable Paul Dabbar, sous-secrétaire scientifique des États-Unis • Jan Stuart, économiste en chef mondial de l'énergie, Cornerstone Macro 	Tous les administrateurs
10 décembre	Tendances et changements en matière de rémunération - Analyse du marché sur la rémunération des administrateurs de 2019	Meridian Compensation Partners	Chef de la direction et comité de la gouvernance

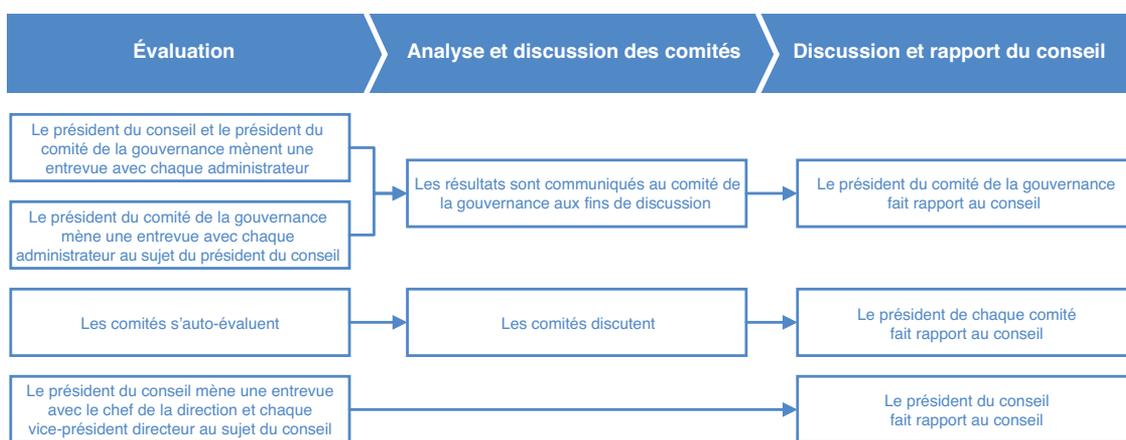
EFFICACITÉ DU CONSEIL ET ÉVALUATION DES ADMINISTRATEURS

Le comité de la gouvernance supervise l'évaluation du rendement du conseil, du président du conseil, des comités 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 sollicitent des commentaires des administrateurs sur les domaines qui pourraient être améliorés. Elles comportent des questions ouvertes, de façon à encourager la discussion et à obtenir des commentaires précis sur des sujets comme le risque, la stratégie et la gouvernance.

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



En 2019, 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 13, dans le rapport du comité d'audit à la page 57 et dans la notice annuelle qui est disponible sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

Renouvellement du conseil

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

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

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

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

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

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

- Comptabilité/audit
- Marchés financiers
- Chef de la direction
- Électricité
- Énergie, secteur intermédiaire et transport
- Gouvernance
- Gouvernement et réglementation
- Ressources humaines et rémunération
- Grands projets
- Fusions et acquisitions
- Exploitation/santé, sécurité et environnement
- Gestion du risque
- Stratégie et direction de la croissance
- Industrie pétrolière et gazière en amont

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 cinq 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.

Par conséquent, le graphique à la page suivante indique uniquement les cinq principaux domaines d'expertise de chacun des administrateurs actuels et des candidats aux postes d'administrateurs. Tous les administrateurs et les candidats aux postes d'administrateur ont été évalués par un spécialiste du recrutement tiers indépendant, qui a déterminé leurs cinq principaux domaines d'expertise. Le comité de la gouvernance tient compte de ces facteurs et d'autres facteurs au moment de discuter du renouvellement du conseil.

Analyse des compétences

Domaine d'expertise

Comptabilité/audit



- Russell K. Girling
- John E. Lowe
- Una Power
- Siim A. Vanaselja

Marchés financiers



- **Michael R. Culbert**
- Russell K. Girling
- John E. Lowe
- **David MacNaughton**
- Una Power

- Siim A. Vanaselja

Chef de la direction



- Stéphan Crétier
- **Michael R. Culbert**
- *S. Barry Jackson*
- Randy Limbacher
- Indira Samarasekera

- Thierry Vandal
- Steven W. Williams

Électricité



- Russell K. Girling
- Mary Pat Salomone
- Thierry Vandal

Énergie, secteur intermédiaire et transport



- Russell K. Girling
- John E. Lowe
- *D. Michael G. Stewart*
- Thierry Vandal

Gouvernance



- **Susan C. Jones**
- **David MacNaughton**
- Mary Pat Salomone
- Indira Samarasekera

Gouvernement et réglementation



- **Susan C. Jones**
- **David MacNaughton**
- Indira Samarasekera
- Thierry Vandal

Ressources humaines et rémunération



- *S. Barry Jackson*
- **Susan C. Jones**
- Mary Pat Salomone
- Indira Samarasekera

Grands projets



- Mary Pat Salomone
- *D. Michael G. Stewart*
- Thierry Vandal
- Steven W. Williams

Fusions et acquisitions



- Stéphan Crétier
- **Michael R. Culbert**
- John E. Lowe
- **David MacNaughton**
- Una Power

- Siim A. Vanaselja

Exploitation/santé, sécurité et environnement



- Stéphan Crétier
- *S. Barry Jackson*
- **Susan C. Jones**
- Randy Limbacher
- Una Power

- Mary Pat Salomone
- *D. Michael G. Stewart*
- Steven W. Williams

Gestion du risque



- Stéphan Crétier
- Randy Limbacher
- *D. Michael G. Stewart*
- Siim A. Vanaselja

Stratégie et direction de la croissance



- Stéphan Crétier
- **Michael R. Culbert**
- Russell K. Girling
- *S. Barry Jackson*
- **Susan C. Jones**

- Randy Limbacher
- **David MacNaughton**
- Indira Samarasekera
- Siim A. Vanaselja
- Steven W. Williams

Industrie pétrolière et gazière en amont



- **Michael R. Culbert**
- *S. Barry Jackson*
- Randy Limbacher
- John E. Lowe
- Una Power

- *D. Michael G. Stewart*
- Steven W. Williams

Légende

Administrateur possédant l'expertise



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



Candidat au poste d'administrateur possédant l'expertise



Années de départ à la retraite prévues

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

Année où les administrateurs sont censés prendre leur retraite			
2020	S. Barry Jackson	2030	John E. Lowe
2021	D. Michael G. Stewart	2031	Randy Limbacher
2025	Indira Samarasekera	2032	Stéphan Crétier, Thierry Vandal
2028	Mary Pat Salomone	2034	Una Power
2029	Siim A. Vanaselja, Steven W. Williams		

Mandat des administrateurs

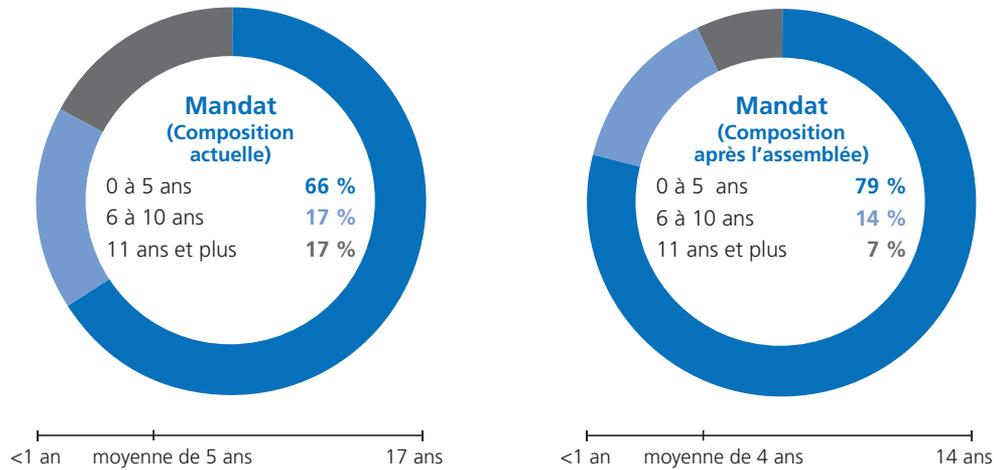
À la fin de 2019, le comité de la gouvernance a examiné les meilleures pratiques et a effectué une évaluation par les pairs du mandat des administrateurs et des limites de la durée de leur mandat. Par suite de cet examen, en février 2020, le comité de la gouvernance a fixé une limite de 15 ans à la durée du mandat des administrateurs et a porté à 73 ans l'âge de départ à la retraite. Ces modifications de l'âge de départ à la retraite et de la limite de la durée du mandat des administrateurs ont été apportées afin de faciliter la planification de la relève future et d'encourager le renouvellement du conseil dans l'avenir.

Aux termes de notre politique modifiée, lorsqu'un administrateur atteint l'âge de 73 ans ou a siégé au conseil pendant plus de 15 ans, selon la première éventualité à survenir, il ne se représente pas à l'élection à la prochaine assemblée annuelle. Le conseil peut, sur recommandation du comité de la gouvernance, décider de façon discrétionnaire de permettre à un administrateur ou à un candidat au poste d'administrateur de se présenter à l'élection même s'il a atteint l'âge de départ à la retraite ou la limite de la durée du mandat, si une telle décision est dans l'intérêt véritable de la société.

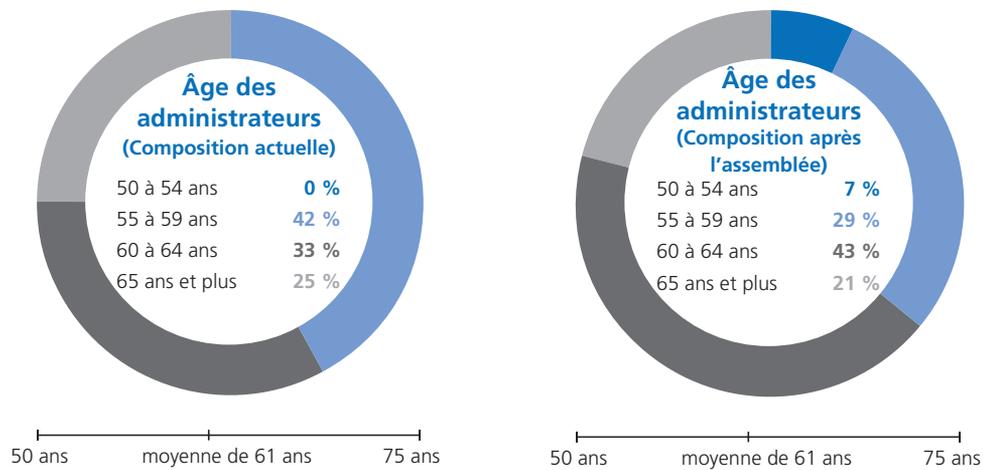
Le comité de la gouvernance continue d'examiner des facteurs comme les changements dans l'occupation principale, les absences répétées aux réunions, un rendement médiocre, les situations d'appartenance commune à d'autres conseils et d'autres circonstances pertinentes qui peuvent déclencher la démission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

Le conseil a été renouvelé en grande partie au cours des cinq dernières années; en effet, au moins un nouvel administrateur s'y est joint chaque année entre 2013 et 2019. Les graphiques à la page suivante illustrent la composition de notre conseil selon les années de service à la date de la présente circulaire et après l'assemblée annuelle dans l'hypothèse où tous les administrateurs mis en candidature sont élus.

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



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



DIALOGUE

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

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.

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

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

- Notre assemblée annuelle offre aux actionnaires l'occasion d'être informés sur l'évolution de notre entreprise et d'interagir avec le conseil, le chef de la direction, les vice-présidents directeurs et les cadres supérieurs.
- Nous publions des communiqués pour annoncer les faits nouveaux importants concernant la société et nos résultats financiers trimestriels.
- Notre chef de la direction et nos vice-présidents directeurs tiennent des téléconférences portant sur nos résultats financiers et nos résultats d'exploitation trimestriels ainsi que sur les importants faits nouveaux concernant la société.
- Notre chef de la direction et nos vice-présidents directeurs tiennent également une journée annuelle des investisseurs pour discuter de la stratégie de la société, des faits nouveaux et des perspectives commerciales à long terme.
- Nos téléconférences et notre journée 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 prononcent des allocutions lors de conférences à l'intention des investisseurs et des intervenants du secteur et tiennent des rencontres individuelles en personne ou par téléphone avec les investisseurs dans le cadre de notre programme de dialogue régulier avec les actionnaires.
- De plus, notre service des relations avec les investisseurs est disponible en personne ou par téléphone pour répondre aux questions et aux préoccupations des actionnaires, y compris les questions environnementales, sociales et de gouvernance, et pour fournir de l'information publique sur TC Énergie en temps opportun selon les besoins.

Des communiqués, de l'information sur la société, des foires aux questions et des renseignements sur les événements et les présentations passés et à venir peuvent être consultés en ligne au www.tcenergie.com.

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

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

COMMUNICATION AVEC LE CONSEIL

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

Les actionnaires, les employés et les autres personnes peuvent communiquer avec le conseil directement en écrivant à l'adresse suivante :

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

Les membres du conseil, y compris les présidents de comité, seront également disponibles à l'assemblée annuelle pour recevoir les questions des actionnaires.

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

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

Notre secrétaire doit recevoir les propositions d'actionnaires **avant 17 h (HAR) le lundi 30 novembre 2020** afin que celles-ci soient prises en considération pour la circulaire pour notre assemblée annuelle 2021 des actionnaires ordinaires.

RÈGLEMENT SUR LES PRÉAVIS

Les actionnaires qui souhaitent proposer un candidat au conseil d'administration à l'assemblée annuelle 2020 des actionnaires ordinaires autrement qu'au moyen d'une proposition d'actionnaire doivent :

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

Un avis de mise en candidature doit parvenir à notre secrétaire **avant 17 h (HAR) le vendredi 20 mars 2020** 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 2020 des actionnaires ordinaires. Il est à noter que la date limite normalement prévue dans notre règlement sur les préavis pour la réception de cet avis est le 22 mars 2020, mais que cette date n'est pas un jour ouvrable. Par conséquent, notre règlement prévoit qu'un avis de mise en candidature doit parvenir à notre secrétaire au plus tard le dernier jour ouvrable précédant cette date **(soit au plus tard à 17 h (HAR) le vendredi 20 mars 2020)**.

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 (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

TC Énergie a pris d'importantes mesures pour intégrer davantage la durabilité dans la gouvernance, la gestion des risques et les activités courantes de l'organisation et a apporté des améliorations notables, dont les suivantes :

Comité santé, sécurité, durabilité et environnement

À la fin de 2018, le comité santé, sécurité et environnement a changé de nom pour devenir le comité santé, sécurité, durabilité et environnement (« SSDE »), afin de mettre en évidence la surveillance qu'exerce le conseil à l'égard du risque lié au changement climatique et des enjeux environnementaux et sociaux, ainsi que de démontrer l'engagement de TC Énergie en matière de durabilité.

Le conseil a également passé en revue le cadre de gouvernance interne de la direction en matière de durabilité, notamment le rôle d'un chef de la durabilité, la mise sur pied d'un comité SSDE composé de membres de la direction et la stratégie de communication d'information sur les risques et les occasions liés au changement climatique.

En plus de ses activités existantes, le comité santé, sécurité, durabilité et environnement :

- examine des rapports sur les lois et règlements en matière de changement climatique et leur incidence éventuelle sur TC Énergie,
- examine des rapports sur les risques et les occasions liés au climat (d'ordre physique, technologique, réglementaire et social),
- reçoit de l'information sur la mobilisation des parties intéressées à l'égard des enjeux de durabilité,
- supervise la stratégie de communication volontaire d'information sur les questions de durabilité de la direction,
- fournit des rapports et des comptes rendus sur les initiatives opérationnelles, les activités de recherche et de développement et les projets qui soutiennent la durabilité.

Nomination d'un chef de la durabilité

Avec prise d'effet le 1^{er} mai 2019, TC Énergie a nommé Patrick M. Keys au nouveau poste de chef de la durabilité, en plus de son poste de vice-président directeur, Relations avec les parties intéressées et chef du contentieux.

Le chef de la durabilité est chargé de diriger la coordination, la communication et la gestion des questions liées à la durabilité pour TC Énergie, plus particulièrement la convergence des questions liées aux risques et à la gouvernance et des questions sociales et environnementales. Le chef de la durabilité relève du comité SSDE du conseil en ce qui concerne les questions liées à la durabilité, ainsi que du chef de la direction et de l'équipe de haute direction. La création du poste de chef de la durabilité officialise notre engagement en matière de durabilité en établissant un rôle de coordination au plus haut échelon de l'organisation.

Rapport sur la durabilité et le changement climatique

En mai 2019, TC Énergie a publié son rapport intitulé *Report on Sustainability and Climate Change*, dans lequel elle décrit son approche dans le contexte du changement climatique pour assurer la résilience de son modèle d'entreprise pendant la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Dans le cadre de ce rapport, TC Énergie a examiné les recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (*Task Force on Climate Related Financial Disclosures*) afin de repérer les risques et les occasions liés au climat pour les activités de TC Énergie et a effectué une analyse de scénarios rigoureuse pour évaluer la résilience de notre portefeuille selon trois scénarios énergétiques à long terme et un quatrième scénario de rechange. La direction a actualisé son analyse de scénarios à la fin de 2019 et a présenté ses conclusions au conseil lors de sa séance de planification stratégique annuelle.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de TC Énergie à l'égard de la durabilité et des questions liées au changement climatique, se reporter au *Report on Sustainability and Climate Change* (en anglais) sur notre site Web au tcenergy.com.

COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil compte quatre comités permanents :

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

Chacun des comités est entièrement composé d'administrateurs indépendants.

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

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

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

Les comités seront reconstitués après l'assemblée annuelle. Si elle est élue, M^{me} Jones ne pourra pas siéger au comité d'audit, au comité de la gouvernance ni au comité des ressources humaines.

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 John E. Lowe (président) Stéphan Crétier Randy Limbacher Una Power (depuis le 3 mai 2019) Indira Samarasekera Thierry Vandal	Réunions 5 réunions régulières (février, mai, juillet, octobre et décembre)
Autres membres qui ont siégé au cours de l'année S. Barry Jackson (jusqu'au 3 mai 2019)	Indépendance 6 administrateurs indépendants, totalement indépendants et possédant tous des compétences financières. M. Lowe, M ^{me} Power et M. Vandal sont des « experts financiers du comité d'audit » au sens attribué à l'expression « audit committee financial expert » par la SEC aux États-Unis et ont chacun l'expérience en comptabilité ou en gestion financière connexe requise aux termes des règles de la NYSE.
	Mandat Le comité d'audit est chargé d'assister le conseil dans sa surveillance de l'intégrité de nos états financiers et de notre conformité aux exigences légales et réglementaires. Il est aussi responsable de la surveillance et du contrôle du processus comptable et d'information et du processus d'audit interne et externe ainsi que du rendement et de l'indépendance de nos auditeurs internes et externes.

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

Faits saillants de 2019

- **Examen** de nos documents d'information annuels et intermédiaires de 2019, y compris les états financiers consolidés annuels audités et intermédiaires non audités et le rapport de gestion connexe, la notice annuelle et la circulaire et recommandation de ceux-ci au conseil pour approbation.
- **Surveillance** de nos risques liés à l'information financière, y compris les questions concernant l'importance relative et l'évaluation des risques.
- **Réception** de la déclaration d'indépendance écrite officielle de l'auditeur externe (qui énonce toutes ses relations avec TC Énergie) et de ses commentaires à l'intention de la direction au sujet de nos contrôles et de nos procédés internes.
- **Examen** de la nomination de l'auditeur externe et de ses honoraires estimatifs et recommandation de ceux-ci au conseil pour approbation.
- **Examen** des plans d'audit des auditeurs internes et externes et approbation préalable des services non liés à l'audit fournis par KPMG.
- **Approbation** de la nomination de l'auditeur externe pour les régimes de retraite 401(k) des employés.
- **Recommandation** de la capitalisation du régime de retraite agréé et du régime de retraite complémentaire.
- **Examen** des principales conventions et estimations comptables.
- **Réception** de rapports de la direction sur nos plans et nos initiatives en matière de cybersécurité.
- **Surveillance** des exigences, de la structure et des résultats du programme de conformité d'entreprise, y compris les pratiques de corruption à l'étranger et les lois et politiques anticorruption.
- **Surveillance** de l'information financière canadienne et américaine et des faits nouveaux juridiques et réglementaires touchant notre processus de présentation de l'information financière, nos contrôles financiers et notre information à l'égard de celle-ci.
- **Examen et recommandation** de modifications à l'ensemble des politiques de gestion du risque et examen des faits nouveaux et des rapports relatifs aux risques de contrepartie, d'assurance et du marché.
- **Examen et recommandation** de prospectus liés à l'émission de titres.
- **Examen et recommandation** du renouvellement de prospectus préalables visant des titres de créance canadiens et américains ainsi que du renouvellement de facilités de crédit.
- **Approbation** du choix annuel de conclure des swaps non compensés comme le permet la législation américaine et suivi de la conformité.
- **Réception** de rapports périodiques de la direction sur la gestion des risques, les finances et la liquidité, la trésorerie, les pensions, la fiscalité, la conformité, les litiges importants et les contrôles de sécurité des services d'information (cybersécurité).
- **Approbation** des règles d'audit interne.
- **Réception** de rapports périodiques du service d'audit interne.
- **Examen** du caractère adéquat des effectifs en comptabilité et en fiscalité.
- **Approbation** de modifications au code d'éthique des affaires.
- **Renouvellement** des politiques de communication d'information au public.
- **Examen** des règles du comité d'audit.

Notre notice annuelle renferme davantage d'information sur le comité d'audit, notamment les règles du comité, les responsabilités de surveillance, la formation et l'expérience de chaque membre et les politiques et procédures établies pour l'approbation au préalable des services non liés à l'audit autorisés. La notice annuelle 2019 peut être consultée sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

Comité de la gouvernance

Membres actuels

D. Michael G. Stewart (président depuis le 3 mai 2019)
S. Barry Jackson (depuis le 3 mai 2019)
Mary Pat Salomone
Siim A. Vanaselja
Steven W. Williams (depuis le 3 mai 2019)

Autres membres qui ont siégé au cours de l'année

Kevin E. Benson (président, a pris sa retraite le 3 mai 2019)
Paula Rospud Reynolds (a pris sa retraite le 3 mai 2019)

Réunions

4 réunions régulières (février, mai, octobre et décembre)

Indépendance

5 administrateurs indépendants, totalement indépendants

Mandat

Le comité de la gouvernance est chargé d'aider le conseil à maintenir de solides politiques et pratiques en matière de gouvernance au sein de TC Énergie, d'examiner l'indépendance et les compétences financières des administrateurs, de gérer la rémunération des administrateurs et le processus d'évaluation du conseil et de surveiller notre processus de planification stratégique ainsi que les activités de gestion du risque.

Il surveille la relation entre la direction et le conseil, les niveaux de propriété d'actions des administrateurs, les faits nouveaux en matière de gouvernance et les nouvelles pratiques exemplaires. Il lui incombe aussi de trouver des candidats compétents que le conseil pourrait envisager comme administrateurs éventuels.

Il recommande également le calendrier des réunions du conseil et des comités et des visites des lieux et surveille les questions liées au moment de notre assemblée annuelle.

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

Faits saillants de 2019

- **Examen** de la politique sur la diversité au sein du conseil, y compris les progrès réalisés par rapport à l'objectif ambitieux d'atteindre une représentation féminine de 30 % dans les postes d'administrateurs d'ici la fin de 2020.
- **Surveillance** de la mise en œuvre du cadre de GRE.
- **Surveillance** de nos activités de gestion des risques, y compris la réception du rapport sur les risques émergents et la formulation de recommandations à l'intention du conseil, au besoin.
- **Examen** des principaux risques d'entreprise identifiés avec la direction afin de garantir que la surveillance exercée par le conseil et par les comités est adéquate et que nous disposons de programmes de gestion afin d'atténuer les risques.
- **Examen** de l'indépendance de chaque administrateur en fonction de nos critères écrits pour orienter le conseil dans son évaluation annuelle de l'indépendance, de la structure et de la composition de chaque comité et des autres postes d'administrateur occupés par les membres du conseil.
- **Surveillance** de notre processus de planification stratégique, y compris les questions stratégiques à examiner et la planification de nos questions stratégiques et des séances de planification.
- **Examen** des résultats du vote tenu à l'assemblée annuelle et extraordinaire 2019 des actionnaires.
- **Surveillance** des exigences relatives à la propriété d'actions par les administrateurs.
- **Examen** de comptes rendus sur le vote consultatif sur la rémunération et des tendances en matière de vote.
- **Examen** de nos politiques, activités et dépenses de lobbying.
- **Examen** de nos lignes directrices relatives à la gouvernance et des règles de nos comités et recommandation de modifications appropriées au conseil aux fins d'approbation.
- **Évaluation** des meilleures pratiques, y compris un examen d'une comparaison de l'âge de la retraite et des limites de la durée du mandat des administrateurs par rapport à un groupe de référence.
- **Supervision** de l'évaluation annuelle du conseil, des comités et du président.
- **Surveillance** de mises à jour de la réglementation en valeurs mobilières (réglementation et mises à jour juridiques touchant nos politiques, nos procédures et nos pratiques en matière d'information). Le comité continue de surveiller les faits nouveaux d'ordre juridique et les nouvelles pratiques exemplaires dans les lois sur la gouvernance et les valeurs mobilières au Canada, aux États-Unis et à l'échelle internationale.
- **Supervision** du renouvellement du conseil et de la sélection de nouveaux candidats à des postes d'administrateurs.
- **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.
- **Recommandation** au conseil de modifications à la rémunération des administrateurs.

Comité santé, sécurité, durabilité et environnement

Membres actuels Mary Pat Salomone (présidente depuis le 3 mai 2019) Stéphan Crétier John Lowe Randy Limbacher Una Power (depuis le 3 mai 2019) Thierry Vandal	Réunions 3 réunions régulières (février, mai et décembre)
Autres membres qui ont siégé au cours de l'année D. Michael G. Stewart (président jusqu'au 3 mai 2019)	Indépendance 6 administrateurs indépendants, totalement indépendants
	Mandat Le comité santé, sécurité, durabilité et environnement est chargé de surveiller les questions concernant la santé, la sécurité, la durabilité et l'environnement (les questions de SSDE). Le comité examine et surveille le rendement et les activités de TC Énergie en ce qui a trait aux questions de SSDE, notamment le respect des lois applicables et projetées, la conformité aux normes de l'industrie et les pratiques exemplaires. Il surveille également les résultats des mesures et des initiatives prises par TC Énergie pour prévenir, atténuer et gérer les risques liés aux questions de SSDE, y compris les risques liés au changement climatique et les incidents critiques touchant nos actifs, nos activités, notre personnel et la sécurité du public. De plus, il examine et surveille les constatations découlant des audits réglementaires, les ordonnances, les rapports et/ou les recommandations importants effectués, formulés ou délivrés par TC Énergie ou à celle-ci relativement à des incidents ou à des questions de SSDE, ainsi que la réponse de la direction à leur égard.

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

Faits saillants de 2019

- **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 des personnes et des procédés et les questions de conformité à la réglementation relatives à l'intégrité des actifs.
- **Examen** de l'état des incidents critiques, de l'analyse des causes profondes et du suivi des incidents.
- **Surveillance** de la réponse de la direction et de la situation des plans de mesures correctives par rapport aux audits effectués par la Régie de l'énergie du Canada, la Pipeline and Hazardous Materials Safety Administration et d'autres organismes de réglementation.
- **Surveillance** de nos activités de gestion des risques relatives à la santé, à la sécurité et à l'environnement et présentation de rapports au conseil au besoin.
- **Surveillance** de l'efficacité des politiques, des systèmes de gestion, des programmes, des procédures et des pratiques en matière de SSDE par la réception de rapports concernant nos quatre niveaux d'activités d'assurance relativement aux constatations d'audits internes et externes.
- **Surveillance** des mises à jour apportées aux législations canadienne et américaine sur les émissions atmosphériques et les gaz à effet de serre, des initiatives en matière de changement climatique et des questions de conformité connexes.
- **Réception** de comptes rendus périodiques sur l'évolution de l'approche de la société en matière de durabilité et la communication volontaire d'information sur les questions de durabilité par la société.
- **Réception** et examen de comptes rendus périodiques sur le plan de culture de sécurité de la société.
- **Réception** de l'exposé annuel sur la santé et l'hygiène industrielle.
- **Participation** à une visite de site de la centrale Bruce Power, y compris une visite des installations.
- **Réception** de comptes rendus périodiques sur la sécurité à l'égard de divers projets.
- **Réception** et examen de rapports périodiques, y compris des évaluations de l'état de préparation aux fins du remplacement des composants majeurs, sur le rendement opérationnel et le rendement en matière de SSDE à la centrale Bruce Power.

Comité des ressources humaines

Membres actuels

S. Barry Jackson (président depuis le 3 mai 2019)
Indira Samarasekera
D. Michael G. Stewart (depuis le 3 mai 2019)
Siim A. Vanaselja
Steven W. Williams (depuis le 3 mai 2019)

Autres membres qui ont siégé au cours de l'année

Paula Rosput Reynolds (présidente, a pris sa retraite le 3 mai 2019)
Kevin Benson (a pris sa retraite le 3 mai 2019)

Réunions

3 réunions régulières (février, octobre et décembre)

Indépendance

5 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 2019

- **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 2019 au conseil aux fins d'approbation.
- **Renouvellement de la nomination** de Meridian Compensation Partners (Meridian) à titre de consultant en rémunération indépendant du comité après avoir établi que Meridian est indépendante d'après les facteurs énumérés par la NYSE.
- **Examen** des risques associés aux programmes de rémunération.
- **Examen** et approbation du groupe de référence pour la rémunération des membres de la haute direction visés.
- **Approbation** d'augmentations des exigences relatives à la propriété d'actions applicables aux vice-présidents directeurs et aux premiers vice-présidents et adoption d'une exigence de détention pour les vice-présidents.
- **Adoption** d'une exigence relative à la propriété d'actions postérieure au départ à la retraite pour le chef de la direction.
- **Examen** de la composition de la rémunération incitative à long terme et des tendances actuelles du marché.
- **Approbation** des mesures de rendement aux termes du régime d'unités d'actions à l'intention des membres de la haute direction ainsi que l'examen et la recommandation des cibles de la fiche de pointage annuelle de l'entreprise.
- **Approbation** d'une modification du mode de calcul des incitatifs à court terme pour les vice-présidents directeurs pour retirer le facteur de rendement individuel.
- **Examen** des évaluations externes des pratiques de gouvernance et des résultats du vote consultatif sur la rémunération tenu à l'assemblée générale annuelle 2019 et réception d'un résumé des commentaires des investisseurs.
- **Examen** de la correspondance entre la rémunération réellement gagnée et le rendement au cours des périodes de mesure applicables.
- **Examen** du modèle de convention de cessation d'emploi des membres de la haute direction et recommandation de modifications au modèle.
- **Examen** et approbation de modifications à la politique de récupération pour y inclure un mécanisme de retenue de la rémunération incitative.

Rémunération

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

La présente section 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 2019.

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

S. Barry Jackson (président depuis le 3 mai 2019, prendra sa retraite le 1^{er} mai 2020)

Paula Rospot Reynolds (présidente, a pris sa retraite le 3 mai 2019)

Kevin E. Benson (a pris sa retraite le 3 mai 2019)

Indira Samarasekera

D. Michael G. Stewart (depuis le 3 mai 2019)

Siim A. Vanaselja

Steven W. Williams (depuis le 3 mai 2019)

Comité de la gouvernance

D. Michael G. Stewart (président depuis le 3 mai 2019)

Kevin E. Benson (président, a pris sa retraite le 3 mai 2019)

S. Barry Jackson (prendra sa retraite le 1^{er} mai 2020)

Paula Rospot Reynolds (a pris sa retraite le 3 mai 2019)

Mary Pat Salomone

Siim A. Vanaselja

Steven W. Williams (depuis le 3 mai 2019)

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 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	61
Expertise	62
Surveillance de la rémunération ..	63
Consultant indépendant	68
> Analyse portant sur la rémunération des administrateurs	69
Renseignements détaillés sur la rémunération des administrateurs de 2019	73
> Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires	78
> Analyse portant sur la rémunération des membres de la haute direction	81
Renseignements détaillés sur la rémunération des membres de la haute direction de 2019	107

EXPERTISE

Ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

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

Nom	Expérience en ressources humaines/ rémunération	Compatibilité/ audit	Marchés financiers	Expérience à titre de chef de la direction	Gouvernance	Gestion du risque
S. Barry Jackson (président depuis le 3 mai 2019)	X		X	X	X	
Indira Samarasekera	X			X	X	
D. Michael G. Stewart (depuis le 3 mai 2019)	X	X			X	X
Siim A. Vanaselja	X	X	X		X	X
Steven W. Williams (depuis le 3 mai 2019)	X	X	X	X	X	X

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

M. Jackson, le président du comité, a également agi à titre de président ou été membre du comité de la rémunération de plusieurs sociétés ouvertes. À titre d'ancien chef de la direction d'une société pétrolière et gazière ouverte, il a l'expérience de la supervision de programmes de rémunération des membres de la haute direction, notamment de la collaboration étroite avec des consultants en rémunération, et a participé à tous les aspects de la conception, de la mise en oeuvre et de l'administration de programmes de rémunération à titre de membre de la haute direction et d'administrateur.

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

M. Stewart travaille dans le secteur canadien de l'énergie depuis plus de 40 ans; il possède de l'expérience dans l'administration de programmes de rémunération et a siégé au comité de la rémunération de plusieurs sociétés ouvertes. Il est actuellement président de notre comité de la gouvernance.

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 oeuvre, l'administration et la gestion de programmes et de régimes de rémunération des membres de la haute direction.

M. Williams est actuellement membre du comité de la rémunération et des avantages sociaux d'une société ouverte. Il compte plus de 40 ans d'expérience dans le secteur de l'énergie à l'échelle internationale. En tant qu'ancien chef de la direction et administrateur d'une grande société d'énergie ouverte canadienne, M. Williams a acquis une vaste expérience dans la supervision de programmes de rémunération des membres de la haute direction et s'est occupé de tous les aspects de la conception, de la mise en oeuvre et de l'administration de programmes de rémunération.

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

Gouvernance

Vous pouvez trouver des renseignements précis sur les antécédents et l'expérience de chaque administrateur dans les profils des administrateurs à partir de la page 13 et de plus amples renseignements sur les comités à partir de la page 56.

Le comité de la gouvernance est responsable de la rémunération des administrateurs et de la surveillance du risque. Il est composé de cinq administrateurs indépendants qui ont des compétences et une expérience diverses dans les domaines des affaires, du risque, de la gouvernance, des ressources humaines et de la rémunération. Cinq des membres sont actuellement ou ont été membres de comités des ressources humaines ou de la rémunération d'autres sociétés ouvertes. Deux des membres ont aussi été chef de la direction d'une ou de plusieurs sociétés ouvertes, ce qui leur a donné de l'expérience dans la surveillance des questions de rémunération et la participation directe à celles-ci.

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 la société qui est utilisé pour le calcul des attributions d'incitatifs à court terme du chef de la direction, des vice-présidents directeurs et de tous les autres employés. Le conseil s'assure aussi que les objectifs de rendement individuel annuels du chef de la direction et de chaque vice-président directeur sont harmonisés avec nos objectifs d'entreprise et reflètent les domaines de rendement propres à chaque rôle lorsqu'il établit la rémunération directe totale de chaque membre de la haute direction.

Philosophie en matière de rémunération

Notre philosophie en matière de rémunération guide toute la conception des programmes de rémunération et les décisions en matière de rémunération. Notre approche de la rémunération est structurée afin d'atteindre quatre objectifs clés : rémunérer en fonction du rendement, être concurrentielle par rapport au marché, harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec ceux de nos diverses parties intéressées, et attirer, recruter et garder nos membres de la haute direction. En fixant les niveaux de rémunération, chaque

composante – salaire de base, incitatifs à court terme et incitatifs à long terme – ainsi que la rémunération directe totale sont établies par rapport aux niveaux médians de notre groupe de référence (voir les pages 84 à 96 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 102 à 106.

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

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

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

Politiques et lignes directrices visant à gérer le risque

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

- **Objectifs d'entreprise** : Nous adoptons des objectifs d'entreprise qui concordent avec notre plan stratégique approuvé pour que le conseil puisse surveiller la façon dont la rémunération influence les décisions d'affaires.
- **Exigences relatives à la propriété d'actions** : Nous avons mis en oeuvre 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** : À partir de 2019, le chef de la direction doit conserver le niveau de propriété exigé pour son poste pendant un an après son départ à la retraite.
- **Couverture interdite** : Notre politique de négociation inclut une politique anticouverture, qui empêche les administrateurs et les dirigeants de recourir à des produits dérivés ou à d'autres instruments afin de se prémunir contre les fluctuations du cours de notre action. Cela comprend les contrats à terme de gré à gré variables prépayés, les swaps sur actions, les tunnels, les parts de fonds cotés et les autres mécanismes de couverture.
- **Remboursement** : Nous avons une politique de remboursement et de retenue de la rémunération incitative, qui exige que les employés occupant un poste de vice-président ou un poste de rang hiérarchique supérieur remboursent la rémunération incitative à court terme et à long terme acquise et non acquise (y compris le produit tiré de l'exercice d'options d'achat d'actions) attribuée au cours de la période de trois exercices précédant un redressement des résultats financiers ou une erreur importante dans l'information financière si le redressement ou l'erreur résulte d'une faute intentionnelle de l'employé. En 2019, cette politique a été révisée afin de permettre aussi à la société de retenir la rémunération incitative à la survenance de certains événements prévus dans la politique. Nous continuons de surveiller les meilleures pratiques à l'égard des politiques de remboursement et mettrons à jour la politique à mesure que ces pratiques évoluent. Cette politique n'a jamais été mise en application jusqu'à présent et aucun remboursement de la rémunération incitative ou des profits connexes n'a été effectué aux termes de celle-ci.
- **Vote consultatif sur la rémunération** : Nous avons mis en oeuvre 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 (%)
2019	88,92
2018	94,02
2017	97,39

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

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

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

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

CONSULTANT INDÉPENDANT

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

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

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

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

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

En 2019, Meridian a fourni au comité de la gouvernance une analyse du marché portant sur la rémunération des administrateurs.

Le tableau ci-dessous indique les honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs versés en 2018 et en 2019 :

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

(en millions de dollars)

Meridian	2019	2018
Conseils au comité des ressources humaines	0,13	0,20
Conseils au comité de la gouvernance	0,02	0,01
Tous les autres honoraires	—	—
Total des honoraires	0,15 \$	0,21 \$

Analyse portant sur la rémunération des administrateurs

APPROCHE

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

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

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

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

OÙ TROUVER QUOI

> Analyse portant sur la rémunération des administrateurs	69
Approche	69
Composantes	72
> Renseignements détaillés sur la rémunération des administrateurs de 2019	73
Tableau de la rémunération des administrateurs	73
Investissement à risque	75
Attributions en vertu d'un régime incitatif	77

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. Pour l'exercice 2019 et les exercices antérieurs, la rémunération des administrateurs était évaluée par rapport à deux groupes de référence : (i) un groupe de référence personnalisé qui correspondait au groupe de sociétés canadiennes et américaines cotées en bourse, et (ii) un groupe de référence de divers secteurs. Dans le cadre de l'examen de la rémunération des administrateurs de la fin de 2019, le comité de la gouvernance a déterminé qu'il serait plus approprié que le groupe de référence de TC Énergie corresponde au groupe de référence pour la rémunération des membres de la haute direction, plutôt que de faire une évaluation comparative par rapport à un groupe de référence personnalisé et à un groupe de référence de divers secteurs. À l'avenir, le comité de la gouvernance évaluera la rémunération des administrateurs par rapport à un seul groupe de référence.

Les sociétés de notre groupe de référence 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.

À la fin de 2019, le comité de la gouvernance a retenu les services de Meridian à titre de consultant indépendant pour établir un rapport sur la rémunération des administrateurs pour l'année de rémunération 2020. Le comité de la gouvernance se reporte au rapport lorsqu'il effectue son examen de la rémunération.

Les groupes de référence de 2019 sont présentés ci-après. Pour 2020, le comité ne se référera plus au groupe de référence de divers secteurs pour son évaluation comparative de la rémunération. Le comité a également retiré PG&E Corporation du groupe de référence personnalisé pour 2020, car cette société a déclaré faillite.

Groupe de référence personnalisé de 2019		Groupe de référence de divers secteurs de 2019
American Electric Power Co. Inc.	Compagnie Pétrolière Impériale Ltée	Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
BCE Inc.	Kinder Morgan Inc.	Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	NextEra Energy Inc.	Cenovus Energy Inc.
Canadian Natural Resources Ltd.	Occidental Petroleum Corporation	Enbridge Inc.
Cenovus Energy Inc.	PG&E Corporation	Encana Corporation
Dominion Energy Inc.	Sempra Energy	Les Aliments Maple Leaf Inc.
Duke Energy Corporation	Southern Company	Metro Inc.
Enbridge Inc.	Suncor Énergie Inc.	Banque Nationale du Canada
Exelon Corporation	Ressources Teck Limitée	Resolute Forest Products Inc.
Fortis Inc.	Williams Companies Inc.	Suncor Énergie Inc.
Husky Energy Inc.		TELUS Corporation

Harmoniser les intérêts des administrateurs et des actionnaires

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

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

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

À titre de président et chef de la direction, M. Girling doit plutôt satisfaire à nos exigences relatives à la propriété d'actions établies pour le chef de la direction, soit cinq fois son salaire de base. M. Girling satisfait à ces exigences relatives à la propriété (voir la page 87 pour de plus amples renseignements).

Au 27 février 2020, tous nos administrateurs respectent notre politique relative à la propriété d'actions des administrateurs. M. Limbacher, M^{me} Power et M. Williams ont chacun cinq ans à compter de la date de leur nomination pour se conformer aux exigences relatives à la propriété d'actions.

S'ils sont élus, M. Culbert, M^{me} Jones et M. MacNaughton auront cinq ans à compter de la date de leur élection pour respecter les exigences.

Administrateur	Date de nomination	Date limite pour respecter les exigences relatives à la propriété d'actions
M. Limbacher	13 juin 2018	13 juin 2023
M ^{me} Power	3 mai 2019	3 mai 2024
M. Williams	3 mai 2019	3 mai 2024

Unités d'actions différées

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

Notre régime d'UAD permet aux administrateurs de choisir de recevoir une partie de leur rétribution et de leur indemnité de déplacement en UAD plutôt qu'en espèces. Le régime permet aussi au comité de la gouvernance d'octroyer, à son gré, des UAD aux administrateurs à titre de rémunération supplémentaire (en excluant les administrateurs employés, comme notre président et chef de la direction). Aucune attribution discrétionnaire d'UAD n'a été faite aux administrateurs en 2019.

Les administrateurs font racheter leurs UAD lorsqu'ils quittent le conseil. Les administrateurs peuvent faire racheter leurs UAD contre des espèces ou des actions 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. En 2019, les administrateurs qui étaient résidents des États-Unis ont reçu les mêmes montants en dollars américains. M. Girling 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 2019		
Rétribution versée trimestriellement à compter de la date à laquelle l'administrateur est nommé au conseil et aux comités		
Conseil versée à chaque administrateur, sauf le président du conseil Rémunération fixe (aucun jeton de présence versé)	235 000 \$ par année (110 000 \$ en espèces + 125 000 \$ en UAD)	représentait 1 909 UAD pour les administrateurs canadiens et 2 515 UAD pour les administrateurs américains en 2019
Président du conseil 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 4 429 UAD en 2019
Présidents de comités 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 et 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.

Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2020, la structure de rémunération de nos administrateurs sera modifiée comme suit :

- la rétribution annuelle des administrateurs augmentera de 25 000 \$ en UAD, ce qui portera la rémunération totale à 260 000 \$ (110 000 \$ en espèces et 150 000 \$ en UAD),
- la rétribution et les indemnités de déplacement seront calculées en dollars américains, quel que soit le lieu de résidence.

Ces modifications visent à harmoniser la rémunération des administrateurs avec les pratiques actuelles du marché, à assurer un traitement équitable de nos administrateurs pour leur apport à notre conseil, à tenir compte de l'importance des actifs et des produits de TC Énergie aux États-Unis et à renforcer notre capacité de recruter et de conserver des administrateurs à l'échelle mondiale.

Renseignements détaillés sur la rémunération des administrateurs de 2019

Le tableau ci-dessous illustre la rémunération totale des administrateurs attribuée, créditée ou payée en 2019.

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 (\$)
Kevin E. Benson (a pris sa retraite le 3 mai 2019)	44 286	42 582	—	—	—	1 774	88 642
Stéphan Crétier	114 500	125 000	—	—	—	—	239 500
S. Barry Jackson	124 742	125 000	—	—	—	6 249	255 990
Randy Limbacher	156 686	164 628	—	—	—	—	321 314
John Lowe	189 612	164 628	—	—	—	—	354 240
Una Power (est entrée au conseil le 3 mai 2019)	78 830	82 761	—	—	—	—	161 591
Paula Rosput Reynolds (a pris sa retraite le 3 mai 2019)	60 858	56 590	—	—	—	—	117 448
Mary Pat Salomone	172 058	164 628	—	—	—	—	336 686
Indira Samarasekera	117 500	125 000	—	—	—	—	242 500
D. Michael G. Stewart	131 500	125 000	—	—	—	—	256 500
Siim A. Vanaselja	211 500	290 000	—	—	—	—	501 500
Thierry Vandal	156 686	164 628	—	—	—	—	321 314
Steven W. Williams (est entré au conseil le 3 mai 2019)	74 330	82 761	—	—	—	—	157 091

Notes

- M. Limbacher, M. Lowe, M^{me} Reynolds, M^{me} Salomone et M. Vandal 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 1,3363 au 29 mars 2019, de 1,3087 au 28 juin 2019, de 1,3243 au 30 septembre 2019 et de 1,2988 au 31 décembre 2019.
- M. Girling est rémunéré à titre de président et chef de la direction; il ne reçoit 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 qu'ils décident de recevoir en UAD.
- Les attributions fondées sur des actions comprennent la partie de la rétribution de membre du conseil (125 000 \$) et de la rétribution de président du conseil (290 000 \$) que nous payons automatiquement en UAD. Il n'y a pas eu d'attributions supplémentaires d'UAD en 2019.
- La colonne **Autre rémunération** comprend toute autre rémunération non déclarée dans une autre colonne pour chaque administrateur. M. Benson a bénéficié d'une place de stationnement non réservée évaluée à 1 774 \$ et M. Jackson a bénéficié d'une place de stationnement réservée évaluée à 6 249 \$.

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 2019.

Nom	Rétribution		Déplacement	Rémunération payée en espèces (\$)	UAD créditées (\$)	Totaux
	Conseil (\$)	Président de comité (\$)	Indemnité de déplacement (\$)			Total des espèces et des UAD créditées (\$)
Kevin E. Benson (a pris sa retraite le 3 mai 2019)	37 473	6 813	—	44 286	42 582	86 868
Stéphan Crétier	110 000	—	4 500	114 500	125 000	239 500
S. Barry Jackson	110 000	13 242	1 500	—	249 742	249 742
Randy Limbacher	144 873	—	11 813	156 686	164 628	321 314
John Lowe	144 873	32 926	11 813	189 612	164 628	354 240
Una Power (est entrée au conseil le 3 mai 2019)	95 469	—	7 846	103 315	82 761	186 076
Paula Rosput Reynolds (a pris sa retraite le 3 mai 2019)	49 799	9 054	2 004	26 904	90 544	117 448
Mary Pat Salomone	144 873	13 242	9 827	167 941	164 628	332 570
Indira Samarasekera	110 000	—	7 500	—	242 500	242 500
D. Michael G. Stewart	110 000	20 000	1 500	131 500	125 000	256 500
Siim A. Vanaselja	201 000	—	10 500	—	501 500	501 500
Thierry Vandal	144 873	—	11 813	—	321 314	321 314
Steven W. Williams (est entré au conseil le 3 mai 2019)	72 830	—	1 500	—	94 591	94 591

Notes

- M. Limbacher, M. Lowe, M^{me} Reynolds, M^{me} Salomone et M. Vandal 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 1,3363 au 29 mars 2019, de 1,3087 au 28 juin 2019, de 1,3243 au 30 septembre 2019 et de 1,2988 au 31 décembre 2019.
- Les UAD créditées comprennent toutes les attributions fondées sur des actions acquises ou gagnées par les administrateurs en 2019. La partie minimale de la rétribution de membre du conseil payée en UAD en 2019 était de 290 000 \$ pour le président et de 125 000 \$ 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 2019.
- 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 2019, soit 60,02 \$, 64,92 \$, 68,60 \$ et 69,16 \$, respectivement. Les administrateurs peuvent faire racheter leurs UAD lorsqu'ils quittent le conseil.
- M. Girling est rémunéré à titre de président et chef de la direction; il ne reçoit pas de rémunération à titre d'administrateur.

INVESTISSEMENT À RISQUE

Le tableau de la page suivante illustre :

- la valeur totale des actions et des UAD de chaque administrateur ou des actions des membres de notre groupe, y compris les UAD créditées à titre d'équivalents de dividendes jusqu'au 31 janvier 2020
- leurs avoirs exprimés en pourcentage de leur rétribution annuelle pour 2019
- 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 2019, y compris les équivalents de dividendes crédités jusqu'au 31 janvier 2020, majorée des actions supplémentaires acquises en 2019. La variation de la valeur tient également compte des hausses et des baisses du cours du marché.

L'investissement à risque de M. Girling 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, voir le profil d'administrateur de M. Girling à la rubrique *Ordre du jour de l'assemblée — Les candidats à un poste d'administrateur*.

En date de la présente circulaire, tous nos administrateurs respectent notre politique relative à la propriété d'actions des administrateurs. Voir les pages 71 et 87 pour obtenir de plus amples renseignements sur les exigences relatives à la propriété d'actions applicables aux administrateurs et aux membres de la haute direction.

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

Dans le tableau :

- Les **UAD** comprennent les UAD créditées à titre d'équivalents de dividendes jusqu'au 31 janvier 2019.
- 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 58,85 \$ le 28 février 2019 et de 74,35 \$ le 26 février 2020. Elle comprend les UAD créditées à titre d'équivalents de dividendes jusqu'au 31 janvier 2020.
- Les avoirs de M. Crétier comprennent 3 120 actions détenues par son épouse.
- Les avoirs de M. Stewart comprennent 2 428 actions détenues en propriété véritable par son épouse.

Investissement à risque

Nom	Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Investissement à risque		Investissement minimal requis	
					Valeur marchande totale (\$)	Multiple de la rétribution annuelle	Valeur totale de l'investissement minimal (\$)	Multiple de la rétribution
Stéphan Crétier	2020	27 271	12 609	39 880	2 965 078	12,62	940 000	4x
	2019	27 271	8 460	35 731	2 102 769	8,95	940 000	4x
	Variation	—	4 149	4 149	862 309	3,67		
S. Barry Jackson	2020	39 000	176 005	215 005	15 985 622	68,02	940 000	4x
	2019	39 000	166 430	205 430	12 089 556	51,44	940 000	4x
	Variation	—	9 575	9 575	3 896 066	16,58		
Randy Limbacher	2020	—	4 500	4 500	334 575	1,42	940 000	4x
	2019	—	1 828	1 828	107 578	0,46	940 000	4x
	Variation	—	2 672	2 672	226 997	0,97		
John E. Lowe	2020	20 000	18 015	38 015	2 826 415	12,03	940 000	4x
	2019	20 000	14 752	34 752	2 045 155	8,70	940 000	4x
	Variation	—	3 263	3 263	781 260	3,32		
Una Power (est entrée au conseil le 3 mai 2019)	2020	—	2 430	2 430	180 671	0,77	940 000	4x
	2019	—	—	—	—	—		
	Variation	—	2 430	2 430	180 671	0,77		
Mary Pat Salomone	2020	3 000	21 972	24 972	1 856 668	7,90	940 000	4x
	2019	3 000	18 537	21 537	1 267 452	5,39	940 000	4x
	Variation	—	3 435	3 435	589 216	2,51		
Indira Samarasekera	2020	—	16 325	16 325	1 213 764	5,16	940 000	4x
	2019	—	11 969	11 969	704 376	3,00	940 000	4x
	Variation	—	4 356	4 356	509 388	2,17		
D. Michael G. Stewart	2020	19 067	42 247	61 314	4 558 696	19,40	940 000	4x
	2019	18 188	38 522	56 710	3 337 384	14,20	940 000	4x
	Variation	879	3 725	4 604	1 221 312	5,20		
Siim A. Vanaselja	2020	12 000	40 407	52 407	3 896 460	7,94	1 964 000	4x
	2019	12 000	31 108	43 108	2 536 906	5,17	1 964 000	4x
	Variation	—	9 299	9 299	1 359 555	2,77		
Thierry Vandal	2020	269	12 436	12 705	944 617	4,02	940 000	4x
	2019	269	7 064	7 333	431 547	1,84	940 000	4x
	Variation	—	5 372	5 372	513 070	2,18		
Steven W. Williams (est entré au conseil le 3 mai 2019)	2020	3 000	2 364	5 364	398 813	1,70	940 000	4x
	2019	3 000	—	3 000	176 550	0,75		
	Variation	—	2 364	2 364	222 263	0,95		
Total	2020	123 607	349 310	472 917	35 161 379			
	2019	122 728	298 670	421 398	24 799 272			
	Variation	879	50 640	51 519	10 362 107			

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 2019. 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 2019, soit 69,16 \$. Les administrateurs non membres de la direction ne sont pas autorisés à participer à notre régime d'options d'achat d'actions; par conséquent, aucun de nos administrateurs non membres de la direction ne possède d'attributions fondées sur des options en cours.

Nom	Actions ou unités d'attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Actions ou unités d'attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)	Attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis en 2019 (n ^{bre})	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits en 2019 (\$)
Kevin E. Benson	444	30 731	42 995	2 973 535	4 840	334 773
Stéphan Crétier	128	8 920	12 479	863 105	4 123	285 150
S. Barry Jackson	1 800	124 514	174 204	12 047 960	9 804	678 087
Randy Limbacher	46	3 184	4 454	308 041	2 647	183 130
John Lowe	184	12 745	17 830	1 233 165	3 258	225 346
Una Power (est entrée au conseil le 3 mai 2019)	24	1 719	2 404	166 326	2 404	166 326
Paula Rosput Reynolds	268	18 554	25 959	1 795 325	2 524	174 561
Mary Pat Salomone	224	15 544	21 747	1 504 065	3 437	237 707
Indira Samarasekera	166	11 549	16 157	1 117 462	4 334	299 795
D. Michael Stewart	432	29 888	41 815	2 891 926	3 763	260 271
Siim A. Vanaselja	413	28 586	39 993	2 765 944	9 265	640 779
Thierry Vandal	127	8 798	12 308	851 286	5 331	368 720
Steven W. Williams (est entré au conseil le 3 mai 2019)	24	1 672	2 339	161 797	2 339	161 797

Notes

- 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 296 403 \$ au 31 décembre 2019.
- Les *actions ou les unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis* désignent les dividendes déclarés au 31 décembre 2019 mais qui ne sont pas payables avant le 31 janvier 2020. Le *nombre d'actions ou d'unités d'attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis* est calculé en fonction du cours de clôture des actions de TC Énergie à la TSX au 31 janvier 2020 (72,57 \$).
- M. Benson et M^{me} Reynolds ont pris leur retraite le 3 mai 2019 et ont tous deux jusqu'au 3 mai 2020 pour faire racheter la totalité de leurs UAD.

Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires

Madame, Monsieur,

Le conseil tient son 11^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 nous appuierez de la même façon cette année encore. Nous fournissons la présente lettre ainsi que l'analyse portant sur la rémunération qui l'accompagne pour expliquer l'approche qu'ont adopté le comité des ressources humaines et le conseil pour évaluer le rendement de la société, du chef de la direction et des vice-présidents directeurs en 2019 et les éléments sur lesquels nous avons fondé nos diverses décisions de rémunération pour chacun de nos membres de la haute direction visés.

Approche de TC Énergie à l'égard de la rémunération

Au cours de la dernière décennie, TC Énergie s'est taillé une place parmi les plus importantes sociétés d'infrastructures énergétiques en Amérique du Nord. Afin de mieux refléter l'étendue de nos activités en Amérique du Nord, en mai 2019, les actionnaires ont approuvé une résolution spéciale nous autorisant à remplacer notre dénomination, qui était jusqu'alors TransCanada, par TC Énergie. Bien que notre dénomination ait changé, notre stratégie, nos priorités et notre vision demeurent les mêmes, soit d'être la société d'infrastructures énergétiques de premier plan en Amérique du Nord et de concentrer ses efforts sur des projets de pipelines et de production d'électricité dans des régions où la société bénéficie ou pourrait bénéficier d'un avantage concurrentiel important.

Notre entreprise possède des actifs à long terme hautement capitalistiques, dont la majeure partie font l'objet de rendements réglementés ou d'autres ententes contractuelles à long terme. Nos régimes de rémunération visent à favoriser un processus décisionnel rigoureux de la part de la direction et à assurer l'équilibre entre le rendement à court terme et l'aménagement d'installations à long terme.

En 2018, le comité des ressources humaines a retenu les services de notre conseiller indépendant, Meridian, afin qu'il effectue un examen approfondi de la conception de notre programme de rémunération incitative. Cet examen a confirmé que notre programme est bien aligné sur les pratiques du marché au sein de notre groupe de référence et qu'il continue d'exister un lien solide entre le rendement obtenu et la rémunération offerte. Une seule modification a été apportée à notre programme de rémunération incitative à long terme pour 2019 par suite de cet examen, soit l'augmentation de la pondération des unités d'actions liées à la performance et la réduction de la pondération des options d'achat d'actions, conformément aux tendances observées dans le secteur. Nous avons également rehaussé nos exigences minimales relatives à la propriété d'actions pour les membres de la haute direction et avons adopté une exigence de conservation postérieure au départ à la retraite pour le chef de la direction, conformément aux meilleures pratiques émergentes en matière de gouvernance. Pour 2020, nous avons modifié la politique de récupération pour y inclure un mécanisme de retenue de la rémunération incitative, mais avons décidé de ne pas apporter d'autres modifications à nos programmes de rémunération, car ceux-ci demeurent bien alignés sur les pratiques du marché.

OÙ TROUVER QUOI

> Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires	78
> Analyse portant sur la rémunération des membres de la haute direction	81
Introduction	81
Approche	84
Composantes	88
Rendement de l'entreprise	97
Rendement des unités d'exploitation ..	98
Paiement de l'attribution d'unités d'actions à l'intention des membres de la haute direction de 2017	99
Attribution d'unités d'actions à l'intention des membres de la haute direction pour 2020	101
Profil des membres de la haute direction	101
> Renseignements détaillés sur la rémunération des membres de la haute direction de 2019	107
Tableau sommaire de la rémunération	107
Attributions en vertu d'un régime incitatif	111
Information sur les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	113
Prestations de retraite	114
Cessation d'emploi et changement de contrôle	116

Rendement et rémunération en 2019

Comme le veut la coutume, le conseil a approuvé la fiche de pointage de l'entreprise annuelle pour 2019 au début de l'année. Des objectifs ont été fixés dans les domaines suivants : la sécurité, la fiabilité et la durabilité des activités, le rendement financier, l'optimisation des actifs existants de la société, l'excellence dans l'exécution de projets et la gestion du portefeuille y compris la croissance de nos actifs grâce aux nouvelles occasions à ce chapitre, et le dessaisissement d'actifs non essentiels. Après la fin de l'exercice, le conseil a passé en revue les réalisations accomplies en regard de la fiche de pointage de 2019 et évalué soigneusement l'incidence de chacun de ces éléments afin de déterminer le niveau approprié de rémunération incitative annuelle pour les membres de la haute direction. Le caractère concurrentiel de la rémunération des membres de la haute direction sur le marché a également été évalué par la même occasion.

La sécurité est la priorité absolue de TC Énergie et nos cibles visent à nous permettre de respecter, voire de surpasser, les normes les plus élevées de notre secteur. En 2019, nous avons obtenu un rendement solide dans certains aspects de la sécurité et de l'intégrité des actifs, mais avons connu des difficultés dans d'autres, de sorte que le rendement global se situe tout juste sous la cible. Le conseil et la direction continuent d'encourager l'organisation à réaliser notre objectif d'exploitation sans incident tout en mettant l'accent sur la durabilité dans nos pratiques d'exploitation.

En 2019, nous avons enregistré un résultat comparable par action record, en hausse de 7 % par rapport à 2018. La hausse par rapport à l'exercice précédent s'explique principalement par le solide rendement de nos actifs et par l'apport de projets de croissance qui ont été mis en service au cours de la dernière année. Nous avons été en mesure de tirer profit de nos actifs existants et d'assurer un bénéfice durable grâce à l'ajout de nouveaux contrats à long terme et à la renégociation de contrats. Des actifs d'environ 8,7 G\$ ont été mis en service avec succès et la plupart de nos projets ont été réalisés dans le respect des échéanciers et du budget; cependant, certains retards et dépassements de coûts dans d'autres projets ont fait en sorte que le pointage global attribué à l'exécution de projets a été inférieur à la cible pour l'exercice. Pour soutenir la croissance future, nous avons ajouté de nouveaux projets garantis sur le plan commercial d'environ 3,2 G\$ à notre programme d'immobilisations, portant ainsi à 30 G\$ notre portefeuille de projets de croissance en cours. Nous avons monétisé des actifs d'environ 3,4 G\$ afin d'aider à financer notre vaste programme d'immobilisations, de renforcer notre bilan et de positionner la société pour qu'elle génère des rendements supérieurs à long terme pour les actionnaires. Vous en apprendrez davantage sur le rendement de 2019 à partir de la page 97.

Le conseil a réalisé un examen détaillé des résultats de la fiche de pointage et a approuvé un coefficient de la société de 1,3 pour 2019. Ce coefficient a servi à déterminer les attributions annuelles d'incitatifs pour tous les employés non syndiqués.

Outre le coefficient de la société pour 2019, le conseil a approuvé un multiplicateur du rendement de 1,76 pour l'attribution d'UAID de 2017 dont les droits ont été acquis en 2019 dans le cadre de notre programme de rémunération à long terme. Le multiplicateur a été établi au moyen d'une formule qui tient compte d'une cible de résultat par action cumulatif sur trois exercices reposant sur une exigence de rentrées de fonds disponibles suffisantes pour soutenir la croissance des dividendes et du rendement total pour les actionnaires (le « RTA ») relatif. Le coefficient reflète le rendement solide de la société par rapport à ces cibles, tandis que le paiement concorde avec la valeur réalisée par les actionnaires au cours de la période de trois exercices.

Bien que le conseil emprunte une méthode rigoureuse pour évaluer le rendement sur une base quantitative, nous exerçons également notre jugement commercial pour évaluer le caractère raisonnable des résultats. Nous avons conclu que 2019 a été un franc succès dans son ensemble qui s'est traduit par un rendement total pour les actionnaires de 37,5 % pour l'exercice. À la lumière de ce rendement, le conseil est arrivé à la conclusion que les niveaux de paiement établis aux termes de nos régimes annuel et à long terme étaient bien alignés sur le rendement de TC Énergie.

Consultant indépendant

Le comité des ressources humaines reçoit des conseils de Meridian, à titre de consultant indépendant, sur toutes les questions liées à la rémunération de la haute direction. Dans le cadre de son mandat, le consultant fournit des conseils sur la rémunération des membres de la haute direction visés, la conception des régimes incitatifs, la gouvernance relative à la rémunération et la rémunération au rendement, assiste à toutes les réunions du comité et fournit sur demande des données, des analyses ou des avis sur les questions relatives à la rémunération. Même si le comité est responsable en fin de compte de prendre ses propres décisions et de formuler ses propres recommandations au conseil, le consultant apporte expertise, expérience, indépendance et objectivité aux délibérations du comité. Le comité se réunit régulièrement à huis clos et avec le consultant, ce qui assure que les discussions concernant la rémunération portent sur des questions de fond et sont sans contrainte. Vous trouverez de plus amples renseignements sur le consultant indépendant à la page 68.

Conclusion

Le conseil est pleinement conscient de notre responsabilité de s'assurer que notre approche de la rémunération des membres de la haute direction soutient notre stratégie et s'aligne sur les intérêts de nos actionnaires. Le conseil et le comité savent également que nos décisions se doivent d'être logiques et compréhensibles pour nos employés, nos actionnaires et nos autres parties intéressées. La présente circulaire inclut à cette fin des renseignements très détaillés dans l'analyse portant sur la rémunération, qui débute à la page suivante. Nous répondons individuellement aux questions des actionnaires, recevons les commentaires des parties intéressées et continuons de revoir notre approche pour s'assurer que notre programme demeure adéquat.

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

Veuillez recevoir nos salutations distinguées.

Le président du comité des ressources humaines,



S. Barry Jackson

Le président du conseil d'administration,



Siim A. Vanaselja

Analyse portant sur la rémunération des membres de la haute direction

INTRODUCTION

La présente analyse portant sur la rémunération explique notre programme de rémunération des membres de la haute direction, notre rendement de 2019, 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 :

- Russell Girling, président et chef de la direction
- Donald Marchand, vice-président directeur et chef des finances
- Stanley Chapman III, vice-président directeur et président, Gazoducs, États-Unis
- Paul Miller, vice-président directeur, Centre technique et président, Pipelines de liquides
- François Poirier, vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et président, Énergie, stockage et activités mexicaines.

À la fin de 2019, les membres de la haute direction visés, trois autres vice-présidents directeurs et un de nos premiers vice-présidents composaient notre équipe de haute direction.

Le 6 janvier 2020, un de nos premiers vice-présidents a été nommé à un poste de vice-président directeur et un autre de nos premiers vice-présidents s'est joint à notre équipe de haute direction. Dans la présente analyse, les expressions « équipe de haute direction » et « rémunération des membres de la haute direction » renvoient uniquement à notre chef de la direction et à nos vice-présidents directeurs.

Le 6 janvier 2020, les postes de certains de nos vice-présidents directeurs ont été modifiés comme suit :

- M. Marchand a été nommé vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et chef des finances,
- M. Miller a été nommé vice-président directeur et président, Pipelines de liquides,
- M. Poirier a été nommé chef de l'exploitation et président, Énergie, stockage et activités mexicaines.

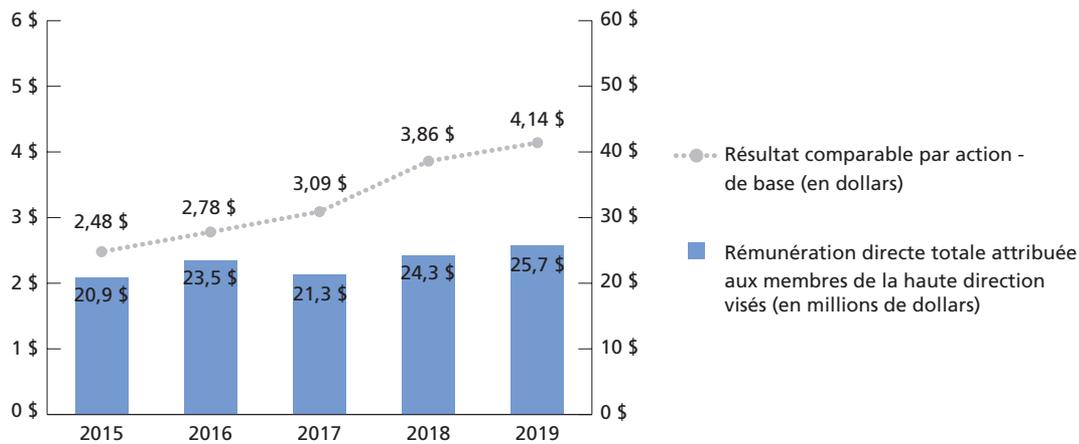
Faits saillants relatifs à la rémunération

Le comité des ressources humaines et le conseil ont pris les décisions suivantes relatives à la rémunération des membres de la haute direction en 2020 :

Composante du programme	Décision/justification
Rajustements du salaire de base	<ul style="list-style-type: none">• Les rajustements visent à maintenir un niveau de rémunération concurrentiel par rapport à notre groupe de référence, à reconnaître les compétences des membres de la haute direction dans l'exercice de leurs fonctions et à tenir compte de l'accroissement de leur niveau de responsabilité. Les augmentations entrent en vigueur le 1^{er} mars 2020. L'augmentation du salaire de base de M. Poirier était rétroactive au 1^{er} janvier 2020.
Paiements incitatifs à court terme	<ul style="list-style-type: none">• Les paiements reflètent un coefficient de la société de 1,3 et des coefficients des unités d'exploitation variant entre 1,0 et 1,3.
Attribution d'UAID de 2017	<ul style="list-style-type: none">• Un multiplicateur de rendement de 1,76 a été approuvé pour l'attribution d'UAID de 2017, ce qui reflète un RTA relatif se situant au 57^e percentile de l'indice TSX 60 et au 69^e percentile du groupe de référence pour les UAID, et un résultat comparable par action supérieur à la cible pour la période de trois exercices close le 31 décembre 2019.• Le multiplicateur du rendement, combiné à la hausse du cours des actions, qui est passé de 60,48 \$ à 68,58 \$, et au réinvestissement des dividendes, donne lieu à un paiement correspondant à 229 % de la valeur initiale de l'attribution.• Voir les pages 99 et 100.
Attribution d'UAID de 2020	<ul style="list-style-type: none">• Le conseil a approuvé des cibles sur trois exercices pour le résultat comparable par action et le RTA relatif.• Le groupe de référence représenté par l'indice TSX 60 a été remplacé par un sous-groupe de sociétés versant des dividendes qui sont davantage comparables à TC Énergie.• Voir la page 101.
Fiche de pointage de l'entreprise pour 2020 et fiches de pointage des unités d'exploitation pour 2020	<ul style="list-style-type: none">• Le comité a recommandé et le conseil a approuvé la fiche de pointage de l'entreprise pour 2020, ainsi que les fiches de pointage des unités d'exploitation et les objectifs individuels des membres de la haute direction visés.

Rémunération par rapport au rendement financier

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



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

	2015	2016	2017	2018	2019
Rémunération directe totale attribuée aux membres de la haute direction visés (en pourcentage du résultat comparable)	1,2 %	1,1 %	0,8 %	0,7 %	0,7 %

Note

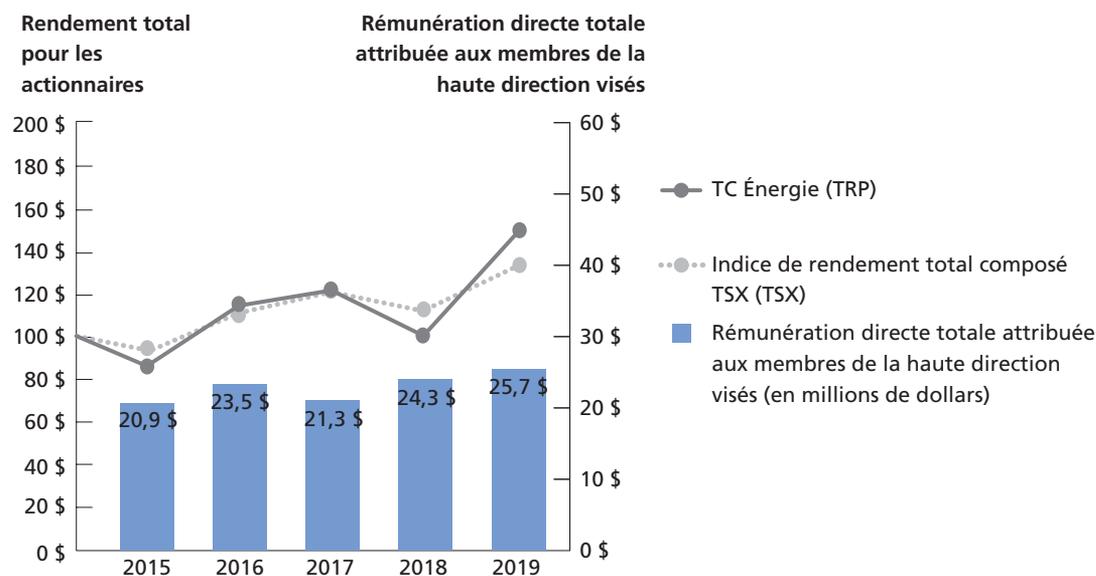
- Le *résultat comparable par action* et le *résultat comparable* sont des mesures non conformes aux PCGR qui n'ont pas de signification normalisée aux termes des PCGR des États-Unis (voir l'*annexe B* à la page 126 pour de plus amples renseignements).

Rémunération par rapport au rendement total pour les actionnaires

Notre RTA, soit la variation de la valeur des actions de TC Énergie, plus le réinvestissement des dividendes, a progressé favorablement par rapport à l'indice de rendement total composé TSX au cours des cinq dernières années et a représenté un rendement composé annuel de 8,5 %, comparativement à 6,3 % pour l'indice.

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 2014, et le compare au rendement de l'indice de rendement total composé TSX et à la tendance de la rémunération directe totale attribuée à nos membres de la haute direction visés au cours de la même période. Dans les deux cas, le graphique suppose le réinvestissement de tous les dividendes.

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



À la fin de l'exercice	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Rendement annuel composé
TRP	100,00 \$	82,34 \$	114,81 \$	120,62 \$	100,95 \$	150,07 \$	8,5 %
TSX	100,00 \$	91,68 \$	111,01 \$	121,11 \$	110,34 \$	135,59 \$	6,3 %

APPROCHE

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

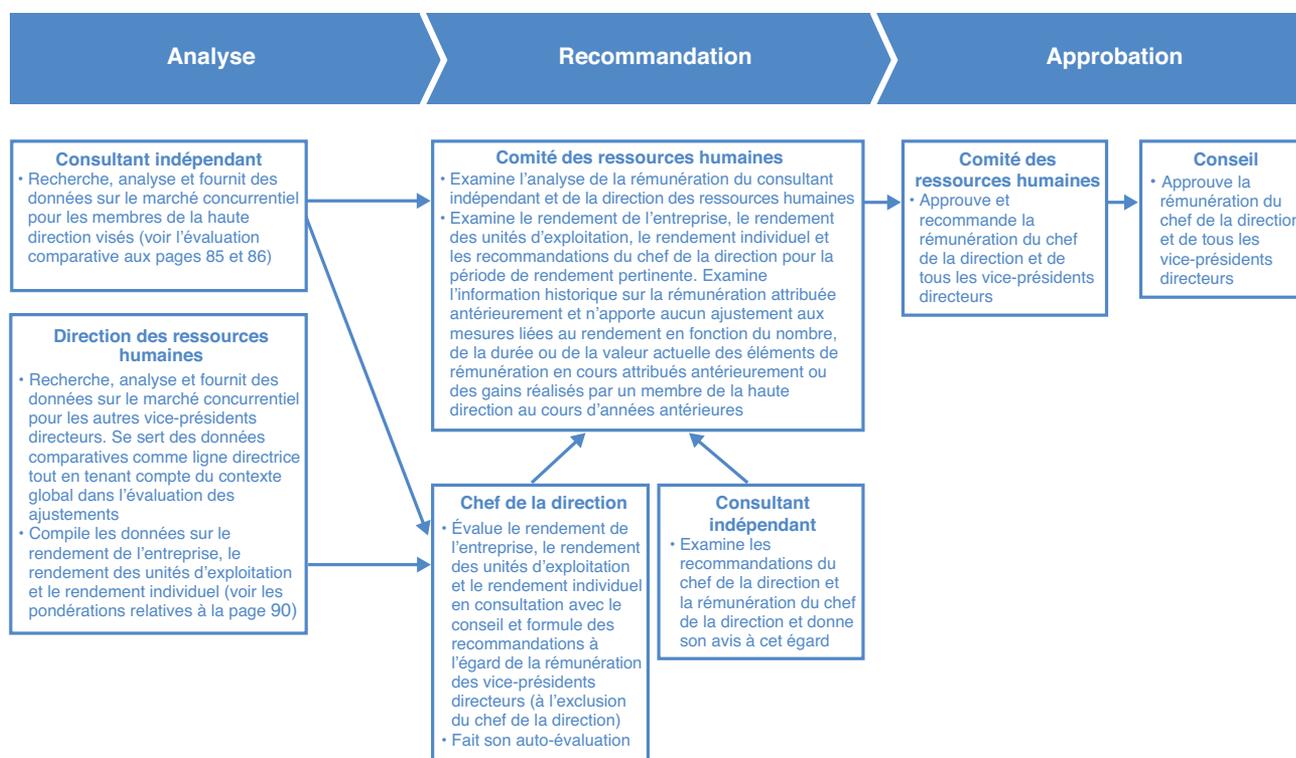
- fournir une rémunération qui « rémunère au rendement » en récompensant les membres de la haute direction pour l'atteinte des objectifs de l'entreprise et l'exécution de notre stratégie globale
- offrir des niveaux et des types de rémunération qui font concurrence au marché
- harmoniser les intérêts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

La rémunération est aussi axée sur nos processus de gestion du risque afin de garantir un équilibre approprié entre le risque et les avantages. Voir les pages 65 à 67 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 et le conseil et prend en compte des données du marché, les commentaires du chef de la direction et des conseils du consultant indépendant du comité.

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



Évaluation comparative

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

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

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

Le groupe de référence de 2019 pour nos membres de la haute direction visés est composé des sociétés énumérées ci-dessous. Aucun rajustement n'a été apporté au groupe de référence par rapport à 2018. Pour 2020, le comité a retiré PG&E Corporation, car celle-ci a déclaré faillite.

Groupe de référence pour les membres de la haute direction visés

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

Pour être réellement représentatif, le groupe de référence de TC Énergie doit nécessairement comprendre des sociétés canadiennes et américaines pour les raisons suivantes :

- Nous exerçons d'importantes activités en Amérique du Nord et 57 % du total de nos produits proviennent des États-Unis.
- Certaines des sociétés de notre secteur les plus comparables à la nôtre sont des sociétés américaines.
- Nous sommes l'une des plus grandes sociétés du Canada tant sur le plan de la valeur des actifs que sur celui de la capitalisation boursière. Si le groupe de référence était composé exclusivement de sociétés canadiennes, nous serions l'une des plus grandes sociétés du groupe, ce qui fausserait les évaluations comparatives de la rémunération et fournirait des données qui ne tiennent pas compte de la taille, de la portée ou de la complexité de notre entreprise.

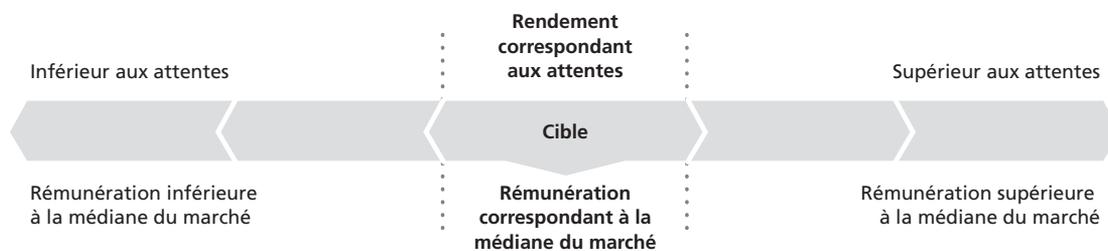
Nous évaluons de façon comparative chaque poste de membre de la haute direction visé par rapport à des postes semblables dans le groupe de référence, et la rémunération directe est généralement établie dans une fourchette concurrentielle par rapport à la médiane du marché. Le comité reconnaît que même s'il utilise un groupe de référence relativement grand, les résultats peuvent être influencés par des modifications des données sur le marché sous-jacentes. C'est pourquoi le comité exerce son jugement dans l'interprétation des données et est guidé par le consultant indépendant en la matière. Les données du marché concurrentiel pour le groupe de référence donnent un point de référence initial pour déterminer la rémunération des membres de la haute direction.

Profils Au 31 décembre 2018	TC Énergie	Groupe de référence pour les membres de la haute direction visés	
		Médiane	75 ^e percentile
Actifs	98,9 G\$	78,6 G\$	102,2 G\$
Produits	13,7 G\$	21,7 G\$	30,4 G\$
Capitalisation boursière au 31 décembre 2019 (cours de clôture mensuel des actions × actions en circulation pour le dernier trimestre)	64,6 G\$	56,7 G\$	84 G\$
Employés	7 095	12 480	24 000

Notes

- Les renseignements sur le *groupe de référence pour les membres de la haute direction visés* reflètent des données de 2018, 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 2018.
- Les valeurs sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3269 pour 2019 et de 1,2957 pour 2018.

La rémunération directe totale est généralement établie dans une fourchette concurrentielle par rapport à la médiane du marché.



Voir *Composantes* à la page 88 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 2019, les exigences relatives à la propriété s'établissaient comme suit :

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

Depuis le 1^{er} avril 2019, le conseil a augmenté les exigences relatives à la propriété d'actions, qui sont passées à trois fois le salaire de base pour les vice-présidents directeurs et à deux fois le salaire de base pour les premiers vice-présidents, et a adopté une exigence relative à la propriété d'actions pour les vice-présidents, qui correspond à une fois le salaire de base.

En 2019, le conseil a également adopté une exigence selon laquelle le chef de la direction doit conserver le niveau de propriété exigé pour son poste pendant un an après son départ à la retraite.

Les membres de la haute direction ont cinq ans pour satisfaire aux exigences et doivent acheter et conserver des actions d'une valeur égale à 50 % du produit net tiré de toutes les options d'achat d'actions exercées jusqu'à ce qu'ils satisfassent à leur exigence relative à la propriété d'actions. Depuis le 1^{er} avril 2019, les membres de la haute direction doivent également acheter et conserver des actions d'une valeur correspondant à 50 % de tout paiement net reçu aux termes du régime d'UAID jusqu'à ce qu'ils satisfassent à leur exigence relative à la propriété d'actions.

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

Tous les membres de la haute direction visés satisfaisaient aux exigences relatives à la propriété d'actions en 2019, à l'exception de M. Chapman, qui satisfait aux exigences à la date de la circulaire, et de M. Poirier, qui a jusqu'à la fin de 2024 pour respecter les exigences.

Voir *Profils des membres de la haute direction* à partir de la page 101 pour connaître les niveaux de propriété d'actions.

COMPOSANTES

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

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

Rémunération fixe

Salaire de base

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

TC Énergie est maintenant l'une des plus grandes sociétés canadiennes sur le plan de la taille des actifs. Ainsi, dans son évaluation de la rémunération concurrentielle actuelle, le comité tient compte de l'importance accrue de certains postes au sein de la société.

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

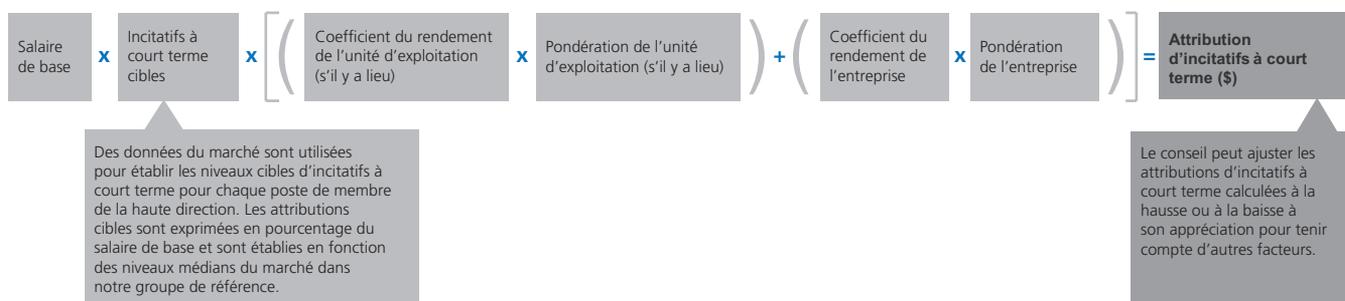
Rémunération variable ou à risque

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

Incitatifs à court terme

Le régime incitatif à court terme vise principalement à motiver les employés à atteindre les principaux objectifs commerciaux annuels. Il récompense les personnes pour leurs apports et harmonise les intérêts des employés et ceux des actionnaires. Ainsi, il offre la possibilité d'une rémunération supplémentaire 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 calculés 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.

	Incentif à court terme cible (% du salaire de base)	Fourchette de paiement (% de la cible)	Pondération relative des mesures du rendement pour 2019	
			Entreprise	Unité d'exploitation
Président et chef de la direction (Russell Girling)	135 %	0 - 200 %	100 %	—
Vice-président directeur et chef des finances (Donald Marchand)	75 %	0 - 200 %	100 %	—
Vice-président directeur et président, Gazoducs, États-Unis (Stanley Chapman III)	75 %	0 - 200 %	60 %	40 %
Vice-président directeur, Centre technique et président, Pipelines de liquides (Paul Miller)	75 %	0 - 200 %	60 %	40 %
Vice-président directeur, stratégie et expansion de l'entreprise et président, Énergie, stockage et activités mexicaines (François Poirier)	75 %	0 - 200 %	60 %	40 %

Bien que les cibles soient examinées annuellement par rapport aux données du marché concurrentiel, elles ne devraient pas changer chaque année à moins que le rôle change ou soit réévalué par rapport aux conditions du marché. Comme dans le cas du salaire de base, les cibles médianes sont un point de référence, mais ne représentent pas nécessairement le niveau concurrentiel approprié compte tenu de la taille et de la complexité de TC Énergie en comparaison des autres sociétés comparables ainsi que du calibre et de l'expérience du membre de la haute direction.

Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2020, les incitatifs annuels cibles sont passés de 75 % à 80 % pour MM. Marchand et Chapman et de 75 % à 100 % pour M. Poirier.

Incitatifs à long terme

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

Les attributions d'incitatifs à long terme de notre chef de la direction et de notre équipe de haute direction sont composées de 60 % d'UAID et de 40 % d'options d'achat d'actions.

Unités d'actions à l'intention des dirigeants

Il s'agit d'unités d'actions théoriques attribuées aux termes du régime d'UAID. Les UAID accumulent des équivalents de dividendes et sont acquises le 31 décembre à la fin de la période de rendement de trois exercices. Le paiement dépend de notre rendement par rapport à des cibles établies au début de la période.

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

Nombre d'UAID acquises	x	Cours d'évaluation à la date d'acquisition	x	Multiplicateur du rendement	=	Paielement d'UAID (\$)
------------------------	---	--	---	-----------------------------	---	------------------------

Notes

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

Des attributions « hors cycle » peuvent être consenties aux membres de la haute direction nouvellement embauchés et à ceux qui sont promus en cours d'année. Ces attributions s'acquerront selon le même échéancier que les attributions ordinaires consenties pendant l'année et seront assujetties aux mêmes multiplicateurs de valeur et de rendement; cependant, selon le moment où elles sont consenties, les attributions hors cycle peuvent rapporter moins de dividendes que les attributions ordinaires.

Options d'achat d'actions

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

Acquisition

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

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

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

Prix d'exercice

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

Rajustements

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour de plus amples renseignements sur les options d'achat d'actions, voir la rubrique **Information sur les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres** à la page 113.

Voir le tableau sur la **Rémunération à la cessation d'emploi** aux pages 117 et 118 pour connaître l'effet de certains événements relatifs à l'emploi sur les droits des participants aux termes du régime.

Prestations de retraite

Régime à prestations déterminées

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

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

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. Les prestations de retraite payables à l'âge normal de la retraite sont calculées comme suit :

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

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 au cours des 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 2019, ce pourcentage est de 100 % pour le chef de la direction et de 60 % pour les autres membres de la haute direction visés. 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 des employés** plus ceux des deux années précédentes.
- On entend par **années de service décomptées** le nombre d'années de service ouvrant droit à pension décomptées aux termes du régime. Les régimes à prestations déterminées enregistrés sont assujettis à une accumulation de prestations annuelle maximale prévue par la **Loi de l'impôt sur le revenu** (Canada), qui est actuellement fixée à 3 092 \$ 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 193 000 \$ par année.

Les participants peuvent prendre leur retraite lorsqu'ils ont entre 55 et 60 ans, mais les prestations sont réduites de 4,8 % par année 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.

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

Pour tous les employés, y compris les membres de la haute direction visés, qui entrent au service de la société après le 1^{er} janvier 2019, les prestations de retraite seront calculées comme suit : 1,5 % du salaire maximal moyen de l'employé multiplié par les années de service décomptées, le salaire maximal moyen correspondant à la moyenne des gains ouvrant droit à pension de l'employé au cours des 60 mois consécutifs où les gains ont été les plus élevés au cours des 15 dernières années d'emploi. L'âge normal de la retraite est fixé à 60 ans; toutefois, les participants peuvent prendre leur retraite dès qu'ils atteignent 50 ans, mais leurs prestations sont réduites de 5 % par année pour chaque année à courir jusqu'à ce qu'ils atteignent 60 ans.

Régime de retraite complémentaire

Le régime de retraite à prestations déterminées utilise une approche non préjudiciable selon laquelle le montant maximal permis en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) est versé par prélèvement sur le régime de retraite agréé et le restant, par prélèvement sur le régime de retraite complémentaire. Le régime de retraite complémentaire est capitalisé au moyen d'une convention de retraite conclue en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Actuellement, le régime de retraite complémentaire compte environ 950 participants, y compris les membres de la haute direction visés canadiens. Tous les participants au régime de retraite à prestations déterminées dont les gains ouvrant droit à pension sont supérieurs à environ 193 000 \$ par année sont admissibles au régime de retraite complémentaire.

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

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

Le régime de retraite à prestations déterminées ne reconnaît pas les années de service antérieures, en règle générale, mais le comité a exercé son pouvoir discrétionnaire, par le passé, pour accorder des années de service décomptées supplémentaires à des membres de la haute direction aux termes du régime de retraite complémentaire. Ce pouvoir discrétionnaire n'a pas été exercé depuis 2004. Voir le tableau intitulé *Régime de retraite à prestations déterminées* et les notes infrapaginales à la page 114 pour de plus amples renseignements.

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

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

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

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

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

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

La société verse une cotisation correspondant à 7 % du salaire de base de chaque participant (jusqu'à concurrence des plafonds de cotisation fixés par l'Internal Revenue Service (l'« IRS ») dans un compte 401(k). Les participants peuvent également faire des cotisations volontaires et recevoir une cotisation équivalente de la société de 100 % jusqu'à concurrence de la première tranche de 5 % des gains admissibles. Toutes les cotisations de la société sont acquises immédiatement. Pour 2020, le plafond de rémunération annuel fixé par l'IRS s'établit à 285 000 \$, tandis que le plafond de cotisation annuel des employés au régime 401(k) s'établit à 19 500 \$, auquel s'ajoute un droit de cotisation supplémentaire de 6 500 \$ pour les employés de 50 ans et plus.

Le régime 401(k) Plan offre diverses options de placement pour aider les participants à atteindre leurs objectifs d'épargne. Le comité des investissements de TransCanada USA Services Inc. surveille et évalue le rendement des

fonds d'investissement offerts dans le cadre du régime 401(k) au regard des lignes directrices établies en matière de rendement et apporté à l'occasion des modifications aux choix de fonds d'investissement, au besoin.

Régime non admissible de TransCanada USA Services Inc.

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

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

Autres avantages

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

Avantages accessoires

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

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

RENDEMENT DE L'ENTREPRISE

La sous-rubrique qui suit résume le rendement de l'entreprise en 2019 par rapport à nos objectifs annuels.

Vous pouvez trouver les définitions de ces termes ainsi que de plus amples renseignements sur notre rendement financier et de l'entreprise dans notre rapport de gestion 2019 sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

Le conseil a approuvé un coefficient de la société de 1,3, ce qui est supérieur au rendement cible. Le coefficient de la société a servi à déterminer les attributions annuelles d'incitatifs de tous les employés non syndiqués pour 2019.

	Cible pour 2019	Résultats pour 2019	Note (0-2,0)	Pondération	Facteur	Faits saillants
1. Sécurité et intégrité des actifs	Diverses cibles	Cibles partiellement atteintes	0,9	20 %	0,2	La sécurité et l'intégrité des actifs demeurent notre priorité absolue. Nous avons obtenu d'excellents résultats par rapport à certaines cibles, mais nous avons connu des difficultés par rapport à d'autres.
2. Rendement financier						
Résultat par action	4,05 \$	4,31 \$	1,7	20 %	0,3	Le résultat comparable par action a atteint un record de 4,14 \$, soit une hausse de 7 % par rapport à 2018. Conformément à l'approche adoptée en 2018, le résultat comparable par action a été rajusté pour tenir compte de l'incidence de la réforme fiscale américaine aux fins de la rémunération (voir les notes ci-dessous).
3. Optimisation des actifs existants	100 M\$ de plus-value annuelle à long terme	Cible dépassée	1,5	20 %	0,3	Nous avons obtenu de nouveaux contrats visant l'oléoduc Marketlink et divers gazoducs aux États-Unis. Nous avons renégocié certains contrats existants et avons réalisé divers projets à faible coût qui ont produit un rendement élevé.
4. Exécution de projets	Cibles liées aux coûts et aux échéanciers	Cibles partiellement atteintes	0,7	20 %	0,1	Des actifs d'environ 8,7 G\$ ont été mis en service avec succès. La plupart de nos projets ont été réalisés dans le respect des échéanciers et du budget, mais d'autres ont fait l'objet de retards et de dépassements de coûts.
5. Croissance des actifs	Cibles liées aux nouveaux projets et aux ventes d'actifs	Cibles dépassées	1,5	20 %	0,3	Nous avons obtenu de nouveaux projets d'infrastructures énergétiques soutenus sur le plan commercial d'environ 3,2 G\$, y compris de nouveaux prolongements du réseau de NGTL et d'autres projets de gazoducs aux États-Unis. Nous avons également réalisé diverses ventes d'actifs en 2019, qui ont généré un produit d'environ 3,4 G\$ et qui soutiendront le financement de notre portefeuille de projets garantis de 30 G\$ en plus de renforcer notre bilan.
Coefficient général de la société				100 %	1,3*	

*Chiffre arrondi

Notes

- L'objectif de *rendement financier* obtient un pointage maximal de 1,0 si le ratio des dividendes par action par rapport aux fonds provenant de l'exploitation comparables par action est supérieur à 50 %. Le ratio pour 2019 s'est établi à 39 %.
- Le comité a évalué tous les rajustements non comparables apportés au résultat par action de 2019 et a conclu qu'il s'agit d'éléments non récurrents ou de gains ou de pertes non réalisés et qu'il est donc opportun de les exclure de l'évaluation du rendement par rapport à la cible de la fiche de pointage. Le comité a également tenu compte de l'incidence négative de la réforme fiscale américaine lorsqu'il a examiné le rendement financier. Cette approche est conforme à celle adoptée en 2018, où l'incidence de la réforme était positive et où le résultat par action utilisé pour évaluer le rendement a été réduit en conséquence.

- Le **résultat par action** aux fins de la rémunération s'est établi à 4,31 \$ et a été calculé comme suit :

Bénéfice net par action ordinaire	4,28 \$
Perte à la vente d'actifs	0,19
Rajustements fiscaux	(0,24)
Contrats de commercialisation de l'électricité dans le nord-est des États-Unis	0,01
Activités de gestion des risques	(0,10)
Résultat comparable par action	4,14
Incidence de la réforme fiscale américaine	0,17
Résultat par action aux fins de la rémunération	<u>4,31 \$</u>

- Nous calculons le **bénéfice net par action ordinaire** et le **résultat comparable par action** en fonction du nombre moyen pondéré de nos actions en circulation (929 M\$ en 2019).
- Le **résultat comparable par action** et les **fonds provenant de l'exploitation comparables par action** sont des mesures non conformes aux PCGR et n'ont pas de signification normalisée aux termes des PCGR des États-Unis (voir l'**annexe B** pour de plus amples renseignements).

RENDEMENT DES UNITÉS D'EXPLOITATION

Le rendement de chaque unité d'exploitation est évalué au moyen d'une fiche de pointage comportant des paramètres et des cibles établis au début de l'exercice et approuvés par le conseil. Le chef de la direction examine et évalue les résultats des unités d'exploitation et les recommande ensuite au conseil aux fins d'approbation.

Bien que les paramètres spécifiques varient d'une unité d'exploitation à l'autre, chaque fiche de pointage comporte les cinq mêmes catégories que la fiche de pointage de l'entreprise, et des paramètres clés semblables à ceux indiqués sur la page précédente sont utilisés dans la fiche de pointage de chaque unité d'exploitation. De plus, chaque unité d'exploitation attribue une pondération de 20 % de son rendement à la sécurité et à l'intégrité des actifs, afin de souligner l'importance de ce paramètre.

PAIEMENT DE L'ATTRIBUTION D'UNITÉS D' ACTIONS À L'INTENTION DES DIRIGEANTS DE 2017

Multiplicateur du rendement

L'attribution d'UAID effectuée en 2017 a été acquise le 31 décembre 2019 et sera payée en mars 2020. Le multiplicateur du rendement pour cette attribution a été établi conformément aux lignes directrices indiquées dans le tableau suivant.

Si le rendement de TC Énergie est	Le multiplicateur du rendement est le suivant	
inférieur au seuil	0	Nous calculons le multiplicateur du rendement au moyen d'une interpolation linéaire si le rendement se situe : <ul style="list-style-type: none"> entre le seuil et la cible ou entre la cible et le maximum
égal au seuil	0,50	
égal à la cible	1,00	
égal ou supérieur au maximum	2,00	

Cette attribution prévoyait un multiplicateur du rendement de 0 à 2,0 en fonction de l'évaluation faite par le conseil du rendement de la société par rapport aux cibles de rendement total pour les actionnaires relatif et de résultat comparable par action au cours de la période de trois exercices. Les paiements d'UAID ont été calculés à l'aide d'un multiplicateur du rendement de 1,76 selon le résultat suivant :

Mesure	Période	Cibles du niveau de rendement pour l'attribution d'UAID de 2017			Rendement réel	Multipli-cateur	Pondé-ration	Multipli-cateur pondéré
		Seuil	Cible	Maximum				
RTA relatif par rapport à l'indice TSX 60	De janvier 2017 à décembre 2019	au moins le 25 ^e percentile	au moins le 50 ^e percentile	au moins le 75 ^e percentile	P57	1,28	25 %	0,32
RTA relatif par rapport au groupe de référence pour les UAID (voir la page 100)		au moins le 25 ^e percentile	au moins le 50 ^e percentile	au moins le 75 ^e percentile	P69	1,76	25 %	0,44
Résultat comparable par action		8,76 \$	9,29 \$	9,84 \$	10,66	2,00	50 %	1,00
Multiplicateur du rendement								1,76

Notes

- Le résultat comparable par action réel de 11,09 \$ pour la période de trois exercices a été réduit de 0,43 \$ pour tenir compte de l'incidence positive nette de la réforme fiscale américaine.
- Le *RTA relatif* est calculé selon le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours (68,58 \$) des actions de TC Énergie à la TSX au 31 décembre 2019. Notre RTA absolu s'est établi à 29,8 %.
- Le ratio des dividendes par action cumulatifs par rapport aux fonds provenant de l'exploitation par action cumulatifs pour la période de trois exercices a été inférieur à 50 % (38,7 %), ce qui a entraîné l'application du modificateur supplémentaire du multiplicateur du résultat comparable par action.

Notre groupe de référence pour le RTA relatif utilisé pour établir les attributions d'UAID de 2017 était composé de sociétés cotées en bourse 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.

Groupe de référence pour le RTA relatif aux fins de l'attribution d'UAID de 2017

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

Note

- Veresen Inc. faisait initialement partie du groupe de référence approuvé aux fins de l'attribution d'UAID de 2017, mais elle a été retirée parce qu'elle a été acquise par Pembina Pipeline Corp.

Attributions aux membres de la haute direction visés

Le tableau ci-dessous résume les détails de l'attribution initiale d'UAID de 2017 ainsi que le montant payable à chaque membre de la haute direction visé à l'acquisition à la fin de 2019.

	Attribution d'UAID de 2017		Paiement d'UAID de 2017		Valeur du paiement d'UAID (\$)	Pourcentage de l'attribution initiale
	Nombre d'UAID attribuées	Valeur de l'attribution d'UAID (\$)	Nombre d'UAID acquises (comprend les équivalents de dividendes au 31 décembre 2019)	Multiplicateur du rendement		
Russell Girling	52 083,333	3 150 000	59 838,402		7 222 543	
Donald Marchand	18 859,540	1 140 625	21 667,677		2 615 306	
Stanley Chapman III	7 027,183	551 910	8 073,508	1,76	1 293 036	229 %
Paul Miller	12 400,794	750 000	14 247,238		1 719 653	
François Poirier	8 783,896	531 250	10 091,797		1 218 088	

Notes

- Le **nombre d'UAID attribuées** correspond à la valeur de l'attribution d'UAID divisée par le prix d'évaluation de 60,48 \$ (le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume des actions de TC Énergie à la TSX pour la période de 20 jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution inclusivement (le 1^{er} janvier 2017)).
- Le **nombre d'UAID acquises** comprend un nombre équivalent d'unités pour le dividende final qui est déclaré au 31 décembre 2019 mais qui n'a pas été versé à la date d'acquisition. La valeur du dividende final est attribuée en espèces et a été convertie en unités et est reflétée dans le **nombre d'UAID acquises**.
- La **valeur du paiement d'UAID** est calculée en utilisant le prix d'évaluation de 68,58 \$ (le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume des actions de TC Énergie à la TSX pour les 20 jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition inclusivement (le 31 décembre 2019)).
- La **valeur de l'attribution d'UAID** de M. Chapman est exprimée en dollars canadiens en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,2986 pour 2017. La **valeur du paiement d'UAID** de M. Chapman est établie en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3269 pour 2019.

ATTRIBUTION D'UNITÉS D' ACTIONS À L'INTENTION DES DIRIGEANTS DE 2020

Le comité et le conseil ont approuvé une attribution d'UAID pour 2020 comme suit :

Mesure de rendement	Pondération	Période de mesure
RTA relatif par rapport à un sous-groupe de sociétés versant des dividendes de l'indice TSX 60	25 %	Du 1 ^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022
RTA relatif par rapport au groupe de référence pour le régime d'UAID	25 %	
Résultat comparable par action	50 %	

Le multiplicateur du *résultat comparable par action* cumulé sera plafonné à 1,0 si le ratio des dividendes par action cumulés par rapport aux fonds provenant de l'exploitation comparables par action cumulés pour la période de trois exercices est supérieur à 50 %.

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

Attribution d'UAID de 2020 - sous-groupe de sociétés versant des dividendes de l'indice TSX 60 pour le RTA relatif		
Banque de Montréal	Inter Pipeline Ltd.	Banque Royale du Canada
BCE Inc.	Les Compagnies Loblaw limitée	Shaw Communications Inc.
Brookfield Infrastructure Partners L.P.	Magna International Inc.	Groupe SNC-Lavalin inc.
Banque Canadienne Impériale de Commerce	Société Financière Manuvie	Financière Sun Life inc.
Canadian Natural Resources Ltd.	Banque Nationale du Canada	Suncor Énergie Inc.
La Société Canadian Tire Limitée	Nutrien Ltd.	TELUS Corporation
Emera Incorporated	Pembina Pipeline Corp.	La Banque de Nouvelle-Écosse
Enbridge Inc.	Power Corporation du Canada	La Banque Toronto-Dominion
Fortis Inc.	Restaurant Brands International Inc.	Thomson Reuters Corporation
Husky Energy Inc.	Rogers Communications Inc.	

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

Attribution d'UAID de 2020 - groupe de référence pour le RTA relatif		
AltaGas Ltd.	Enbridge Inc.	ONEOK, Inc.
Canadian Utilities Ltd.	Enterprise Products Partners L.P.	Pembina Pipeline Corp.
CenterPoint Energy Inc.	Fortis Inc.	Sempra Energy
Dominion Energy Inc.	Inter Pipeline Ltd.	Williams Companies Inc.
Emera Inc.	Kinder Morgan Inc.	

PROFILS DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

La prochaine section dresse un profil de chacun des membres de la haute direction visés, y compris leurs principaux résultats en 2019, les détails de leur rémunération pour 2019 et les deux exercices précédents et leur propriété d'actions au 31 décembre 2019.



Russell Girling PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

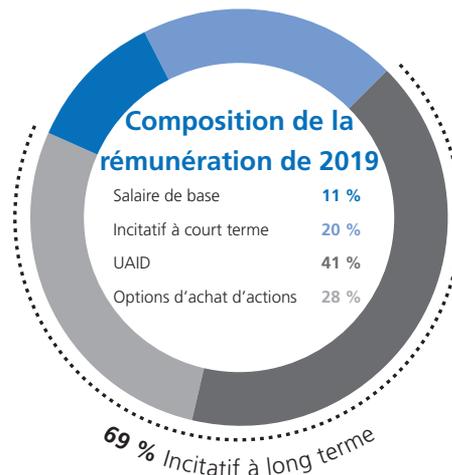
M. Girling est responsable de notre direction globale et de notre vision dans l'élaboration avec notre conseil de notre orientation stratégique, de nos valeurs et de nos plans d'affaires. Cela comprend la responsabilité générale de l'exploitation et de la croissance de notre entreprise parallèlement à la gestion du risque afin de créer une valeur durable à long terme pour nos actionnaires.

Principaux résultats en 2019

- Résultats financiers records
- Rendement annuel total pour les actionnaires de 37,5 %
- Avancement d'un programme d'immobilisations garanti de 30 G\$ et de projets en développement de plus de 20 G\$
- Exécution d'un plan financier qui continue de soutenir une croissance des dividendes de l'ordre de 8 à 10 % d'ici 2021
- Avancement de la planification de la relève et promotion d'une culture axée sur le rendement élevé

- L'attribution d'incitatifs à court terme pour M. Girling a été entièrement fondée sur le rendement de l'entreprise.
- L'attribution d'incitatifs à court terme pour le rendement de 2019 a été fondée sur la cible de M. Girling, soit 135 % du salaire de base.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2019 de M. Girling exprimées en pourcentage du salaire de base de 2019 ont été de 175 % et de 606 %, respectivement.

Rémunération (au 31 décembre)	2019	2018	2017
Fixe			
Salaire de base	1 420 008 \$	1 375 008 \$	1 300 008 \$
Variable			
Incitatif à court terme	2 492 114	2 406 264	1 872 012
Incitatif à long terme			
UAID	5 160 000	3 800 000	3 150 000
Options d'achat d'actions	3 440 000	3 800 000	3 150 000
Rémunération directe totale	12 512 122 \$	11 381 272 \$	9 472 020 \$
Variation par rapport au dernier exercice	10 %	20 %	—



L'*incitatif à court terme* est attribué à l'égard de l'exercice mentionné et est versé au plus tard le 15 mars de l'exercice qui suit.

La *propriété d'actions* est fondée sur le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours à la TSX de 68,58 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2019.

Propriété d'actions

Niveau de propriété minimale	Valeur minimale	Propriété aux termes des lignes directrices	
		Actions de TC Énergie	Propriété totale en multiple du salaire de base
5x	7 100 040 \$	22 086 669 \$	15,6x



Donald Marchand

VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR ET CHEF DES FINANCES

M. Marchand est responsable de toutes les affaires financières de la société, y compris l'information financière, la fiscalité, les finances, la trésorerie, la gestion du risque et les relations avec les investisseurs. M. Marchand a été nommé vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et chef des finances le 6 janvier 2020.

Principaux résultats en 2019

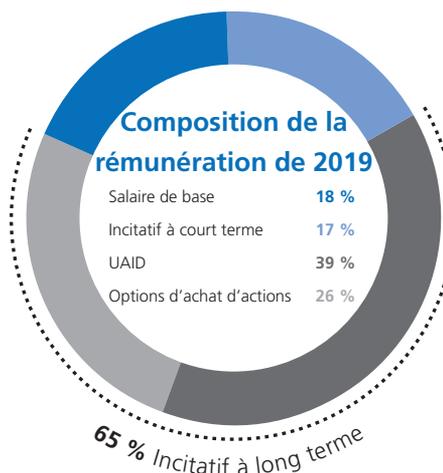
- Financement du programme de croissance de 2019 à des conditions avantageuse et limitation de la hausse du nombre d'actions
- Atteinte des paramètres de crédit cibles et retour au modèle d'autofinancement antérieur de la société
- Mise en œuvre de stratégies d'optimisation du financement et du positionnement fiscal pour faire face à l'évolution des forces du marché et de la réglementation
- Conscientisation à la stratégie de la société, à sa proposition de valeur, à son approche à l'égard des questions environnementales, sociales et de gouvernance et à son parcours antérieur grâce à un haut niveau d'engagement envers la communauté financière

L'*incitatif à court terme* est attribué à l'égard de l'exercice mentionné et est versé au plus tard le 15 mars de l'exercice qui suit.

La *propriété d'actions* est fondée sur le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours à la TSX de 68,58 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2019.

- L'attribution d'incitatifs à court terme pour M. Marchand a été entièrement fondée sur le rendement de l'entreprise.
- L'attribution d'incitatifs à court terme pour le rendement de 2019 a été fondée sur la cible de M. Marchand, soit 75 % du salaire de base.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2019 de M. Marchand exprimées en pourcentage du salaire de base de 2019 ont été de 98 % et de 365 %, respectivement.

Rémunération (au 31 décembre)	2019	2018	2017
Fixe			
Salaire de base	675 000 \$	625 008 \$	625 008 \$
Variable			
Incitatif à court terme	658 125	646 883	495 631
Incitatif à long terme			
UAID	1 478 250	1 140 625	1 140 625
Options d'achat d'actions	985 500	1 140 625	1 140 625
Rémunération directe totale	3 796 875 \$	3 553 141 \$	3 401 889 \$
Variation par rapport au dernier exercice	7 %	4 %	—



Propriété d'actions

Niveau de propriété minimale	Valeur minimale	Propriété aux termes des lignes directrices	
		Actions de TC Énergie	Propriété totale en multiple du salaire de base
3x	2 025 000 \$	2 038 609 \$	3,0x



Stanley Chapman III

VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR ET PRÉSIDENT, GAZODUCS, ÉTATS-UNIS

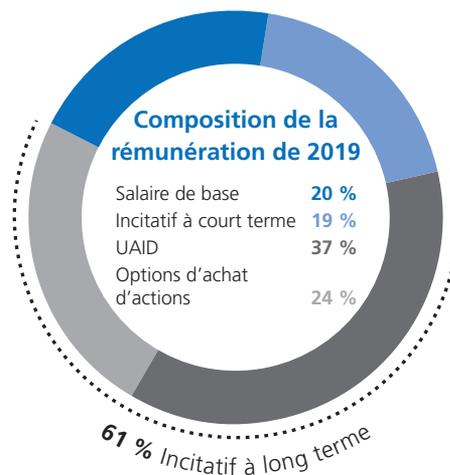
M. Chapman est responsable de la rentabilité et de la croissance de nos activités de gazoducs et de stockage de gaz naturel aux États-Unis.

Principaux résultats en 2019

- BAIIA record et demande record pour les actifs
- Règlement fructueux de trois dossiers tarifaires
- Aucun incident ayant entraîné un arrêt de travail sur plus de 1,6 million d'heures travaillées
- Mise en service de projets de 4,9 G\$ US
- Obtention de nouveaux projets de croissance de 1,2 G\$ US

- L'attribution d'incitatifs à court terme pour M. Chapman tenait compte à la fois du rendement de l'entreprise (60 %) et du rendement de l'unité d'exploitation (40 %).
- L'attribution d'incitatifs à court terme pour le rendement de 2019 a été fondée sur la cible de M. Chapman, soit 75 % du salaire de base.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2019 de M. Chapman exprimées en pourcentage du salaire de base de 2019 ont été de 98 % et de 310 %, respectivement.

Rémunération (au 31 décembre)	2019	2018	2017
Fixe			
Salaire de base	762 973 \$	680 243 \$	616 845 \$
Variable			
Incitatif à court terme	743 899	673 440	481 139
Incitatif à long terme			
UAID	1 419 120	1 020 364	551 910
Options d'achat d'actions	946 080	1 020 364	1 236 919
Rémunération directe totale	3 872 072 \$	3 394 411 \$	2 886 813 \$
Variation par rapport au dernier exercice	14 %	18 %	—



L'*incitatif à court terme* est attribué à l'égard de l'exercice mentionné et est versé au plus tard le 15 mars de l'exercice qui suit.

La *propriété d'actions* est fondée sur le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours à la TSX de 68,58 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2019.

Propriété d'actions

Niveau de propriété minimale	Valeur minimale	Propriété aux termes des lignes directrices	
		Actions de TC Énergie	Propriété totale en multiple du salaire de base
3x	2 288 919 \$	1 625 826 \$	2,1x

M. Chapman satisfait aux exigences à la date de la circulaire.

Les valeurs sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3269 pour 2019, de 1,2957 pour 2018 et de 1,2986 pour 2017.



Paul Miller

VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR, CENTRE TECHNIQUE ET PRÉSIDENT, PIPELINES DE LIQUIDES

(auparavant vice-président directeur et président, Pipelines de liquides jusqu'au 31 janvier 2019)

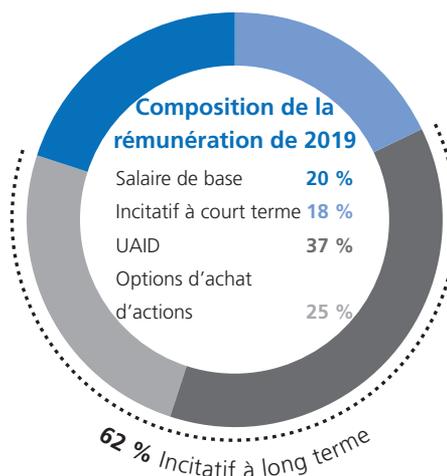
M. Miller est responsable de la rentabilité et de la croissance de nos activités relatives aux pipelines de liquides. M. Miller a été nommé vice-président directeur et président, Pipelines de liquides le 6 janvier 2020.

Principaux résultats en 2019

- Résultats financiers records
- Optimisation du débit et augmentation de la capacité du pipeline Marketlink
- Obtention de contrats d'expédition supplémentaires qui augmentent le bénéfice à long terme durable
- Mise en service du pipeline White Spruce
- Avancement du projet Keystone XL grâce à l'obtention d'un nouveau permis présidentiel et de l'approbation de la construction et de l'exploitation sur des terres administrées par le gouvernement fédéral américain

- L'attribution d'incitatifs à court terme pour M. Miller tenait compte à la fois du rendement de l'entreprise (60 %) et du rendement de l'unité d'exploitation (40 %).
- L'attribution d'incitatifs à court terme pour le rendement de 2019 a été fondée sur la cible de M. Miller, soit 75 % du salaire de base.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2019 de M. Miller exprimées en pourcentage du salaire de base de 2019 ont été de 91 % et de 310 %, respectivement.

Rémunération (au 31 décembre)	2019	2018	2017
Fixe			
Salaire de base	550 008 \$	525 000 \$	500 004 \$
Variable			
Incitatif à court terme	503 257	567 000	390 003
Incitatif à long terme			
UAID	1 023 000	787 500	750 000
Options d'achat d'actions	682 000	787 500	750 000
Rémunération directe totale	2 758 265 \$	2 667 000 \$	2 390 007 \$
Variation par rapport au dernier exercice	3 %	12 %	—



L'*incitatif à court terme* est attribué à l'égard de l'exercice mentionné et est versé au plus tard le 15 mars de l'exercice qui suit.

La *propriété d'actions* est fondée sur le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours à la TSX de 68,58 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2019.

Propriété d'actions

Niveau de propriété minimale	Valeur minimale	Propriété aux termes des lignes directrices	
		Actions de TC Énergie	Propriété totale en multiple du salaire de base
3x	1 650 024 \$	3 019 989 \$	5,5x



François Poirier

VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR, STRATÉGIE ET EXPANSION DE L'ENTREPRISE ET PRÉSIDENT, ÉNERGIE, STOCKAGE ET ACTIVITÉS MEXICAINES
(Vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise jusqu'au 31 janvier 2019)

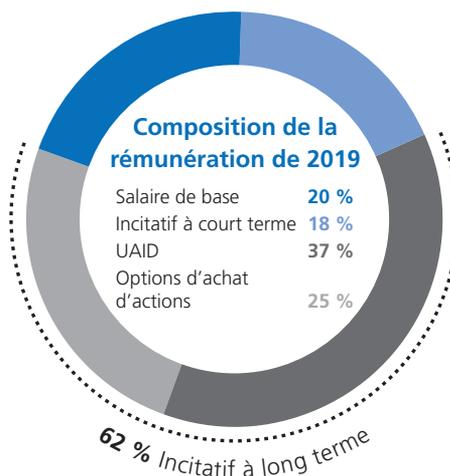
M. Poirier dirige le développement de notre stratégie à long terme et toutes les activités d'expansion des affaires, en plus de superviser la gestion des risques d'entreprise dans l'ensemble de l'organisation. Il est également responsable de la rentabilité et de la croissance de nos activités de production d'électricité, de nos activités de stockage de gaz non réglementées et de nos activités gazières mexicaines. M. Poirier a été nommé chef de l'exploitation et président, Énergie, stockage et activités mexicaines le 6 janvier 2020.

Principaux résultats en 2019

- Direction d'importantes opérations de gestion de portefeuille, y compris la clôture de ventes d'actifs de 3,4 G\$
- Règlement favorable visant le gazoduc Sur de Texas, y compris une prolongation de contrat de 10 ans
- Avancement du programme d'allongement du cycle de vie de Bruce Power
- À titre de chef de la gestion des risques, mise sur pied d'un programme de gestion des risques d'entreprise

- L'attribution d'incitatifs à court terme pour M. Poirier tenait compte à la fois du rendement de l'entreprise (60 %) et du rendement de l'unité d'exploitation (40 %).
- L'attribution d'incitatifs à court terme pour le rendement de 2019 a été fondée sur la cible de M. Poirier, soit 75 % du salaire de base.
- Les attributions d'incitatifs à court terme et à long terme de 2019 de M. Poirier exprimées en pourcentage du salaire de base de 2019 ont été de 93 % et de 310 %, respectivement.

Rémunération (au 31 décembre)	2019	2018	2017
Fixe			
Salaire de base	550 008 \$	525 000 \$	425 004 \$
Variable			
Incitatif à court terme	511 507	499 800	306 003
Incitatif à long terme			
UAID	1 023 000	787 500	531 250
Options d'achat d'actions	682 000	787 500	531 250
Rémunération directe totale	2 766 515 \$	2 599 800 \$	1 793 507 \$
Variation par rapport au dernier exercice	6 %	45 %	—



L'*incitatif à court terme* est attribué à l'égard de l'exercice mentionné et est versé au plus tard le 15 mars de l'exercice qui suit.

La *propriété d'actions* est fondée sur le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours à la TSX de 68,58 \$ pour les actions de TC Énergie au 31 décembre 2019.

Propriété d'actions

Niveau de propriété minimale	Valeur minimale	Propriété aux termes des lignes directrices	
		Actions de TC Énergie	Propriété totale en multiple du salaire de base
3x	1 650 024 \$	1 418 097 \$	2,6x

M. Poirier a jusqu'à la fin de 2024 pour respecter les exigences relatives à la propriété d'actions.

Renseignements détaillés sur la rémunération des membres de la haute direction de 2019

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 2019, 2018 et 2017.

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			Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels (\$)	Régimes incitatifs à long terme	Valeur du régime de retraite (\$)		
Russell Girling	2019	1 412 508	5 160 000	3 440 000	2 492 114	—	922 000	14 125	13 440 747
Président et chef de la direction	2018	1 362 508	3 800 000	3 800 000	2 406 264	—	1 120 000	13 625	12 502 397
	2017	1 300 008	3 150 000	3 150 000	1 872 012	—	556 000	13 000	10 041 020
Donald Marchand	2019	666 668	1 478 250	985 500	658 125	—	649 000	23 494	4 461 037
Vice-président directeur et chef des finances	2018	625 008	1 140 625	1 140 625	646 883	—	46 000	21 875	3 621 016
	2017	616 674	1 140 625	1 140 625	495 631	—	617 000	34 918	4 045 473
Stanley Chapman III	2019	751 744	1 419 120	946 080	743 899	—	44 584	—	3 905 427
Vice-président directeur et président, Gazoducs, États-Unis	2018	669 530	1 020 364	1 020 364	673 440	—	46 256	19 010	3 448 964
	2017	595 350	551 910	1 236 919	481 139	—	27 169	174 039	3 066 526
Paul Miller	2019	545 840	1 023 000	682 000	503 257	—	360 000	17 574	3 131 671
Vice-président directeur, Centre technique et président, Pipelines de liquides	2018	520 834	787 500	787 500	567 000	—	321 000	30 209	3 014 043
	2017	495 838	750 000	750 000	390 003	—	392 000	6 785	2 784 626
François Poirier	2019	545 840	1 023 000	682 000	511 507	—	266 000	46 229	3 074 576
Vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et président, Énergie, stockage et activités mexicaines	2018	514 584	787 500	787 500	499 800	—	371 000	2 542	2 962 926
	2017	412 504	531 250	531 250	306 003	—	313 000	2 062	2 096 069

Notes

- Le **salaire** est le salaire de base réel gagné au cours de chacun des trois exercices.
- Les **attributions fondées sur des actions** représentent la rémunération incitative à long terme qui a été attribuée à titre d'UAID. Le nombre d'UAID attribuées correspond à la valeur de l'attribution d'UAID divisée par le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume des actions de TC Énergie pour la période de 20 jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution inclusivement : 52,26 \$ en 2019, 61,95 \$ en 2018 et 60,48 \$ en 2017.
- Les **attributions fondées sur des options** représentent la rémunération incitative à long terme qui a été attribuée à titre d'options d'achat d'actions. Le prix d'exercice est le cours de clôture des actions de TC Énergie à la TSX le jour de bourse précédant immédiatement la date d'attribution : 56,90 \$ en 2019, 56,89 \$ en 2018 et 62,14 \$ en 2017. Voir **Évaluation des options d'achat d'actions** ci-dessous pour de plus amples renseignements.
- Les **régimes incitatifs annuels** représentent l'attribution d'incitatifs à court terme, versée sous forme de prime en espèces annuelle et attribuable à l'exercice indiqué. Les paiements sont faits au cours du premier trimestre de l'année qui suit.
- Il n'y a aucun régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres à long terme.
- La **valeur du régime de retraite** pour tous les membres de la haute direction visés canadiens comprend la valeur de la rémunération annuelle provenant du régime de retraite à prestations déterminées. La valeur de la rémunération annuelle correspond à la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à des éléments rémunérateurs et comprend le coût afférent du service pour TC Énergie en 2019, majorée des changements dans la rémunération qui étaient supérieurs ou inférieurs au salaire de base présumé et des changements au régime. La **valeur du régime de retraite** pour M. Chapman correspond à la valeur de la cotisation annuelle de l'employeur au régime 401(k) et au régime non admissible. Le montant des cotisations de l'employeur au régime non admissible pour 2019 n'était pas disponible avant la date de la

circulaire, mais ces cotisations totaliseront au maximum 40 000 \$. Voir *Prestations de retraite* ci-dessous pour de plus amples renseignements.

- Les valeurs versées à M. Chapman sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3269 pour 2019, de 1,2957 pour 2018 et de 1,2986 pour 2017.
- M. Marchand a été nommé au poste de vice-président directeur et chef des finances le 1^{er} février 2017. Les montants indiqués pour 2017 avant sa nomination comprennent la rémunération gagnée à son poste précédent de vice-président directeur, Expansion de l'entreprise et chef des finances.
- M. Chapman a été nommé au poste de vice-président directeur et président, Gazoducs, États-Unis le 28 avril 2017. Les montants indiqués pour 2017 comprennent la rémunération gagnée pour la période du 28 avril au 31 décembre à son nouveau poste et pour la période du 1^{er} janvier au 27 avril à son ancien poste de premier vice-président et directeur général, Gazoducs, États-Unis.
- Afin de reconnaître la nomination de M. Chapman au poste de vice-président directeur et président, Gazoducs, États-Unis, le 10 mai 2017, le conseil lui a consenti une attribution spéciale de 100 000 options d'achat d'actions évaluée à 960 964 \$ et dont le prix d'exercice est de 63,83 \$, qui est indiquée dans les *attributions fondées sur des options* de 2017. Cette attribution spéciale s'ajoute à l'attribution d'incitatifs à long terme que M. Chapman a reçue dans le cours normal des activités.
- M. Miller a été nommé vice-président directeur, Centre technique et président, Pipelines de liquides le 1^{er} février 2019. Les montants indiqués pour 2019 comprennent la rémunération gagnée pour la période du 1^{er} février au 31 décembre à son nouveau poste et pour la période du 1^{er} au 31 janvier à son poste précédent de vice-président directeur et président, Pipelines de liquides.
- M. Poirier a été nommé vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise et président, Énergie, stockage et activités mexicaines le 1^{er} février 2019. Les montants indiqués pour 2019 comprennent la rémunération gagnée pour la période du 1^{er} février au 31 décembre à son nouveau poste et pour la période du 1^{er} au 31 janvier à son poste précédent de vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise.
- M. Poirier a été nommé vice-président directeur, Stratégie et expansion de l'entreprise le 1^{er} février 2017. Les montants indiqués pour 2017 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} au 31 janvier à son poste précédent de premier vice-président, Stratégie et expansion de l'entreprise.
- L'*autre rémunération* comprend toute rémunération non déclarée dans une autre colonne pour chaque membre de la haute direction visé, notamment :
 - les paiements aux membres de la haute direction visés faits par une de nos filiales ou un des membres de notre groupe (y compris la rémunération des administrateurs payée par les membres du groupe et les sommes versées pour la participation à des comités de gestion d'entités dans lesquelles nous détenons une participation) :

	2019	2018	2017
M. Poirier	43 500 \$	— \$	— \$

- les cotisations à part égale que nous avons versée pour le compte des membres de la haute direction visés aux termes du régime d'épargne-actions des employés canadiens :

	2019	2018	2017
M. Girling	14 125 \$	13 625 \$	13 000 \$
M. Marchand	6 667	6 250	6 167
M. Miller	5 458	5 208	4 958
M. Poirier	2 729	2 542	2 062

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

	2019	2018	2017
M. Marchand	16 827 \$	15 625 \$	28 751 \$
M. Chapman	—	16 570	44 179
M. Miller	12 116	25 001	1 827

- les attributions de maintien en fonction consenties à un membre de la direction visé dans le cadre de l'acquisition de Columbia :

	2019	2018	2017
M. Chapman	— \$	— \$	129 860 \$

- une cotisation au régime de participation aux bénéfices dépassant le plafond de rémunération fixé par l'IRS consentie à un membre de la haute direction visé aux termes des dispositions de l'ancien régime 401(k) de Columbia :

	2019	2018	2017
M. Chapman	— \$	2 440 \$	— \$

- les avantages accessoires accordés en 2019, en 2018 et 2017 ne sont pas inclus parce qu'ils sont inférieurs à 50 000 \$ et à 10 % du salaire de base total de chaque membre de la haute direction visé.

Notes supplémentaires du tableau sommaire de la rémunération

Évaluation des options d'achat d'actions

La somme indiquée sous *Attributions fondées sur des options* est calculée en utilisant la juste valeur à la date d'attribution de l'attribution des options d'achat d'actions, telle qu'elle est établie par le comité.

Le comité et le conseil ont approuvé le modèle d'évaluation binomial, méthode d'évaluation généralement reconnue, comme méthode afin de déterminer les attributions d'options d'achat d'actions. Chaque année, le comité et le conseil examinent l'évaluation préparée par le consultant indépendant de la direction. La valeur tient compte de la volatilité des actions sous-jacentes, du rendement en dividende, du taux d'intérêt sans risque, de la durée des options et de la période d'acquisition.

Pour les options d'achat d'actions attribuées à compter de 2018, les données entrées dans le modèle d'évaluation binomial utilisé aux fins de la rémunération ont été rajustées comme suit :

	Méthode à compter de 2018	Méthode antérieure à 2018
Volatilité	historique	historique et implicite
Durée prévue	durée des options d'achat d'actions	historique d'exercice des options d'achat d'actions

Ces modifications ont été apportées afin de mieux refléter le point de vue du conseil quant à la valeur de la rémunération appropriée représentée par les options d'achat d'actions de TC Énergie.

Le tableau ci-dessous présente la valeur de la rémunération représentée par les attributions d'options d'achat d'actions effectuées en 2019, en 2018 et en 2017 :

Date d'attribution	Prix d'exercice (\$)	Valeur de la rémunération par option d'achat d'actions (\$)
Le 20 février 2019	56,90	6,26
Le 21 février 2018	56,89	6,66
Le 10 mai 2017	63,83	7,40
Le 22 février 2017	62,14	7,21

Total des exercices d'options d'achat d'actions en 2019 (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 2019
- la valeur totale réalisée lors de l'exercice des options.

Nom	Total des options d'achat d'actions exercées (n ^{bre})	Valeur totale réalisée (\$)
Russell Girling	768 750	14 399 607
Donald Marchand	375 197	7 036 954
Stanley Chapman III	136 065	834 715
Paul Miller	104 839	1 677 607
François Poirier	—	—

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF

Attributions fondées sur des options et des actions en cours

Le tableau ci-dessous indique toutes les attributions fondées sur des options et des actions en cours accordées antérieurement aux membres de la haute direction visés qui étaient toujours en cours à la fin de 2019. 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 2019, soit 69,16 \$.

Nom	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Russell Girling	439 982	49,03	25-févr.-2021	8 856 838	170 880	5 909 030	—
	434 109	56,58	19-févr.-2022	5 461 091			
	529 101	48,44	22-mars-2023	10 962 973			
	436 893	62,14	22-févr.-2024	3 066 989			
	570 571	56,89	21-févr.-2025	7 000 906			
	549 521	56,90	20-févr.-2026	6 737 127			
Donald Marchand	144 864	56,58	19-févr.-2022	1 822 389	49 879	1 724 816	—
	177 469	48,44	22-mars-2023	3 677 158			
	158 200	62,14	22-févr.-2024	1 110 564			
	171 265	56,89	21-févr.-2025	2 101 422			
	157 428	56,90	20-févr.-2026	1 930 067			
Stanley Chapman III	9 824	62,14	22-févr.-2024	68 964	35 416	1 625 035	—
	33 333	63,83	10-mai-2024	177 665			
	99 498	56,89	21-févr.-2025	1 220 840			
	150 778	56,90	20-févr.-2026	1 848 538			
Paul Miller	16 292	49,03	25-févr.-2021	327 958	34 485	1 192 491	—
	95 736	56,58	19-févr.-2022	1 204 359			
	119 048	48,44	22-mars-2023	2 466 675			
	104 022	62,14	22-févr.-2024	730 234			
	118 243	56,89	21-févr.-2025	1 450 842			
	108 946	56,90	20-févr.-2026	1 335 678			
François Poirier	22 610	56,58	19-févr.-2022	284 434	34 485	1 192 491	—
	30 866	48,44	22-mars-2023	639 544			
	73 682	62,14	22-févr.-2024	517 248			
	118 243	56,89	21-févr.-2025	1 450 842			
	108 946	56,90	20-févr.-2026	1 335 678			

Notes

- La **valeur des options dans le cours non exercées** est fondée sur les options d'achat d'actions acquises et non acquises en cours et sur la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture de nos actions à la fin de l'exercice.
- Les **actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n^{bre})** comprennent le montant de l'attribution, majoré des unités réinvesties gagnées à titre d'équivalents de dividendes sur toutes les UAID en cours au 31 décembre 2019.
- La **valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis** correspond à la valeur de paiement minimale de toutes les UAID en cours au 31 décembre 2019. La valeur est calculée en multipliant 50 % du nombre d'unités qui ne sont pas acquises par le cours de clôture de nos actions à la fin de l'exercice. La valeur pour M. Chapman est établie en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3269 pour 2019.
- Aucune valeur n'est indiquée pour la **valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)**. L'attribution d'UAID attribuée en 2017 a été acquise le 31 décembre 2019 et sera payée en mars 2020. Ces attributions figurent dans le tableau suivant.

Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice

Le tableau ci-dessous indique la valeur totale de toutes les attributions fondées sur des options et des actions attribuées antérieurement aux membres de la haute direction visés qui ont été acquises en 2019. 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 2019.

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 (\$)
Russell Girling	2 491 702	7 222 543	2 492 144
Donald Marchand	823 953	2 615 306	658 125
Stanley Chapman III	87 558	1 293 036	743 899
Paul Miller	554 692	1 719 653	503 257
François Poirier	195 203	1 218 088	511 507

Notes

- Les *attributions fondées sur des options* représentent la valeur totale que les membres de la haute direction visés auraient réalisée s'ils avaient exercé les options d'achat d'actions à la date d'acquisition.
- Les *attributions fondées sur des actions* représentent la valeur de paiement des attributions d'UAID de 2017 pour les membres de la haute direction visés. Voir la section intitulée *Paiement de l'attribution d'unités d'actions à l'intention des dirigeants de 2017* pour de plus amples renseignements.
- La valeur des *attributions fondées sur des actions* de M. Chapman est établie en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3269 pour 2019.
- 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 2019. Ce montant figure sous *Régimes incitatifs annuels* dans le *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 107.

INFORMATION SUR LES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Titres autorisés aux fins d'émission en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau ci-dessous indique :

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

	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice d'options en cours	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (\$)	Nombre de titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (en excluant les titres indiqués dans la première colonne)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	9 093 808	55,74	7 962 761
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	S.O.	S.O.	S.O.
Total	9 093 808	55,74	7 962 761

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

Date de prise d'effet	Nombre total d'actions en circulation (A)	Nombre total d'options en cours (B)	Réserve totale (C)	Total des options attribuées au cours de l'exercice (D)	Dilution	Excédent	Taux d'épuisement
					Options en cours en pourcentage des actions en circulation (B / A)	Pourcentage des options d'achat d'actions en cours plus la réserve totale divisé par le total des actions en circulation ((B + C) / A)	Attribution en pourcentage des actions en circulation (D / A)
Le 31 décembre 2017	881 375 600	11 026 004	11 902 759	2 065 653	1,25	2,60	0,23
Le 31 décembre 2018	918 096 439	12 403 851	9 790 373	2 250 256	1,35	2,42	0,25
Le 31 décembre 2019	938 399 506	9 093 808	7 962 761	2 004 328	0,97	1,82	0,21

PRESTATIONS DE RETRAITE

Tous les membres de la haute direction visés canadiens participent à notre régime de retraite à prestations déterminées. M. Chapman participe au régime 401(k) et au régime non admissible. Les tableaux ci-dessous indiquent leurs prestations aux termes de leurs régimes respectifs.

Régime de retraite à prestations déterminées

au 31 décembre 2019		Prestations annuelles		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)
Nom	Années de service décomptées (n ^{bres})	À la fin de l'exercice (\$)	À 65 ans (\$)				
Russell Girling	24,00	1 111 000	1 461 000	20 129 000	922 000	3 009 000	24 060 000
Donald Marchand	25,92	447 000	576 000	8 074 000	649 000	1 276 000	9 999 000
Paul Miller	29,33	413 000	465 000	7 800 000	360 000	936 000	9 096 000
François Poirier	5,67	70 000	212 000	1 151 000	266 000	237 000	1 654 000

Notes

- En 2004, le comité a approuvé une entente afin que M. Girling reçoive des années de service décomptées supplémentaires pour reconnaître son important potentiel et afin de le garder comme employé. Les années de service décomptées ont été reçues pour les années où il n'était pas officiellement inscrit au régime de retraite, mais où il était employé de TC Énergie. M. Girling a reçu trois années de service décomptées supplémentaires le 8 septembre 2007 après avoir maintenu son emploi continu auprès de nous pour une durée correspondante. Les années de service décomptées supplémentaires ne sont reconnues que dans le régime de retraite complémentaire pour les gains dépassant le maximum fixé par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).
- Les *prestations annuelles 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 2019.
- Les *prestations annuelles 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 2019.
- La *valeur actuelle d'ouverture et de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées* est arrêtée au 31 décembre 2018 et au 31 décembre 2019, 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 2018 et de 2019. 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 2019, majoré de l'incidence sur l'obligation des changements dans la rémunération réels qui étaient supérieurs ou inférieurs à ceux prévus et des changements au régime.
- La *variation attribuable à des éléments non rémunérateurs* comprend l'intérêt sur l'obligation au titre de prestations constituées au début de l'exercice et les changements des hypothèses au cours de l'exercice.

Régime 401(k)

au 31 décembre 2019		Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Valeur de la rémunération (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Nom				
Stanley Chapman III		291 531	44 584	431 213

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 1,3269 pour 2019.

Régime non admissible

M. Chapman a le droit de participer au régime non admissible. Il recevra des cotisations de l'employeur dans ce régime pour 2019; toutefois, le montant de ces cotisations n'était pas disponible avant la date de la circulaire. Les cotisations pour 2019 totaliseront au maximum 40 000 \$, en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3269 pour 2019.

CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Cessation d'emploi

Nous avons un contrat de cessation d'emploi avec chaque membre de la haute direction visé, qui stipule les conditions applicables si le membre de la haute direction quitte TC Énergie. Le tableau de la page suivante résume les conditions et les dispositions importantes en cas de démission, de cessation d'emploi, de départ à la retraite ou de décès du membre de la haute direction. Celles-ci ne s'appliquent pas en cas de changement de contrôle.

Les conditions et dispositions générales des UAID sont expliquées sous chaque événement; cependant, le comité peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour décider comment traiter les UAID non acquises des membres de la haute direction qui ont un contrat de cessation d'emploi au moment de la cessation d'emploi. Chaque contrat de cessation d'emploi comprend une disposition de non-concurrence qui s'applique pendant 12 mois à compter de la date de départ du membre de la haute direction.

Comme tous les autres employés canadiens, tous les membres de la haute direction visés canadiens sont admissibles aux avantages accordés aux retraités s'ils ont 55 ans ou plus et 10 années ou plus de service continu à la date de départ. Les avantages accordés aux retraités canadiens comprennent :

- un compte gestion-santé qui peut être utilisé pour payer des frais de santé ou des frais dentaires admissibles et/ou pour acheter une assurance-maladie privée
- un régime de protection qui prévoit un filet de sécurité en cas de frais médicaux considérables
- une assurance-vie qui prévoit une prestation de décès de 10 000 \$ à un bénéficiaire désigné.

M. Chapman est admissible aux avantages accordés aux retraités dans le cadre du programme d'avantages pour les retraités américains, y compris :

- l'accès à des régimes d'assurance maladie qui offrent une vaste gamme de protections
- une assurance-vie qui prévoit une prestation de décès de 10 000 \$ à un bénéficiaire désigné.

Le régime d'épargne-actions des employés canadiens, le régime 401(k), le régime non admissible, l'assurance-vie pour les conjoints et les personnes à charge, l'assurance contre les accidents et l'assurance-invalidité prennent fin à la date de départ.

Rémunération à la cessation d'emploi

Le tableau ci-dessous illustre la façon dont chaque membre de la haute direction visé est rémunéré s'il quitte TC Énergie.

Salaire de base	Démission	Les paiements cessent.
	Cessation d'emploi sans motif valable	L'indemnité de départ comprend un paiement forfaitaire correspondant à deux fois le salaire de base annuel à la date de départ.
	Cessation d'emploi avec motif valable	
	Retraite	Les paiements cessent.
	Décès	
Incitatif à court terme	Démission	Année du départ : non versé. Année précédant le départ : à l'appréciation du conseil.
	Cessation d'emploi sans motif valable	Année de départ : correspond à la prime moyenne établie au prorata du nombre de mois dans l'exercice actuel avant la date de départ. Années après le départ : correspond à la prime moyenne multipliée par la période de préavis.
	Cessation d'emploi avec motif valable	Non versé.
	Retraite	Année de départ : correspond à la prime moyenne établie au prorata du nombre de mois dans l'exercice actuel avant la date de départ.
	Décès	
UAID	Démission	Les unités acquises sont payées, les unités non acquises sont annulées.
	Cessation d'emploi sans motif valable	Les unités acquises sont payées. Les unités non acquises sont annulées, mais la valeur de l'attribution initiale est généralement payée au prorata.
	Cessation d'emploi avec motif valable	Les unités acquises sont payées, les unités non acquises sont annulées.
	Retraite	Les unités acquises sont payées. L'acquisition des unités non acquises se poursuit et la valeur est déterminée à la fin de la durée. L'attribution est généralement calculée au prorata pour la période d'emploi jusqu'à la date de retraite.
	Décès	Les unités acquises sont payées. Les unités non acquises sont annulées, mais la valeur de l'attribution initiale est généralement payée au prorata.
Options d'achat d'actions	Démission	Les options d'achat d'actions acquises doivent être exercées au plus tard à leur date d'expiration ou six mois après la date de départ (selon la première de ces éventualités).
	Cessation d'emploi sans motif valable	Les options d'achat d'actions acquises doivent être exercées au plus tard à la première des éventualités suivantes à survenir, à savoir (i) leur date d'expiration ou (ii) la date la plus tardive entre (a) la fin de la période de préavis et (b) six mois après la date de départ. Aucune option d'achat d'actions n'est acquise après la date de départ.
	Cessation d'emploi avec motif valable	Les options d'achat d'actions acquises doivent être exercées au plus tard à leur date d'expiration ou six mois après la date de départ (selon la première de ces éventualités). Aucune option d'achat d'actions n'est acquise après le dernier jour d'emploi.
	Retraite	L'acquisition des options d'achat d'actions en cours se poursuit et celles-ci doivent être exercées à leur date d'expiration ou trois ans après la date de départ (selon la première de ces éventualités). S'il y a moins de six mois entre la date d'acquisition et la date d'expiration, la date d'expiration est reportée de six mois à compter de la date d'acquisition finale des options.
	Décès	Les options d'achat d'actions en cours sont acquises immédiatement et elles doivent être exercées à leur date d'expiration ou au premier anniversaire du décès (selon la première de ces éventualités).

Rente canadienne	Démission	Versée à titre de valeur de rachat ou de prestation mensuelle conformément aux dispositions du régime à prestations déterminées applicable. Dans le cas d'une cessation d'emploi sans motif valable , les années de service décomptées sont fournies pour la période de préavis applicable.
	Cessation d'emploi sans motif valable	
	Cessation d'emploi avec motif valable	
	Retraite	
	Décès	
Régime 401(k)	Démission	Le solde du compte peut être versé sous forme de paiement forfaitaire, partiel ou périodique. Le solde du compte est transféré à un compte au nom du bénéficiaire du participant.
	Cessation d'emploi sans motif valable	
	Cessation d'emploi avec motif valable	
	Retraite	
	Décès	
Régime non admissible	Démission	Le solde du compte peut être versé conformément aux options de versement choisies par l'employé après un délai de six mois. Le participant peut choisir un paiement forfaitaire ou des versements annuels sur une période de 2 à 10 ans. Le solde du compte est transféré à un compte au nom du bénéficiaire du participant et est versé immédiatement sous forme de paiement forfaitaire.
	Cessation d'emploi sans motif valable	
	Cessation d'emploi avec motif valable	
	Retraite	
	Décès	
Avantages	Démission	La garantie cesse ou, si la personne est admissible, les avantages accordés aux retraités commencent.
	Cessation d'emploi sans motif valable	La garantie continue pendant la période de préavis (ou un paiement forfaitaire équivalent est versé). L'admissibilité aux avantages accordés aux retraités est établie à la fin de la période de préavis.
	Cessation d'emploi avec motif valable	La garantie cesse ou, si la personne est admissible, les avantages accordés aux retraités commencent.
	Retraite	La garantie cesse ou, si la personne est admissible, les avantages accordés aux retraités commencent.
	Décès	La garantie continue pour les personnes à charge admissibles pendant une période déterminée après le décès.
Avantages accessoires	Démission	Les paiements cessent.
	Cessation d'emploi sans motif valable	Un paiement en espèces forfaitaire correspondant au coût pour la société des avantages accessoires de la période de un an précédant la date de départ multiplié par la période de préavis.
	Cessation d'emploi avec motif valable	Les paiements cessent.
	Retraite	
	Décès	
Autres	Démission	—
	Cessation d'emploi sans motif valable	Services de remplacement externe.
	Cessation d'emploi avec motif valable	—
	Retraite	—
	Décès	—

Notes

- La **démission** comprend la démission volontaire mais non la démission par suite d'un congédiement déguisé. Si un membre de la haute direction visé démissionne en raison d'un congédiement déguisé, le cas est traité comme une **cessation d'emploi sans motif valable**.
- L'attribution d'**incitatifs à court terme** n'est pas versée au moment de la démission, à moins que le conseil n'exerce son pouvoir discrétionnaire.
- La **prime moyenne** correspond à l'attribution d'incitatifs à court terme moyenne versée au membre de la haute direction visé pour la période de trois ans précédant la date de départ.
- La **période de préavis** est actuellement de deux ans pour chaque membre de la haute direction visé.

- Les *avantages* payables à la *cessation d'emploi sans motif valable* sont versés sous forme de paiement forfaitaire équivalent dans le cas de M. Chapman, et l'admissibilité aux avantages accordés aux retraités serait établie à la date de cessation d'emploi.
- Dans le cas de M. Chapman, certaines différences s'appliquent en raison du droit fiscal américain. Ces différences sont les suivantes :
 - si des montants payables à M. Chapman sont assujettis à l'article 409A de l'*Internal Revenue Code of 1986* des États-Unis, ils peuvent être reportés pendant une période de six mois après la date de cessation d'emploi
 - certains paiements seront réduits dans un ordre déterminé si une taxe d'accise s'applique
 - M. Chapman recevra deux fois 7 % de son salaire annuel au lieu de la participation au régime 401(k).

Changement de contrôle

Conformément aux conditions des contrats d'emploi, du régime d'options d'achat d'actions et du régime d'UAID, un **changement de contrôle** comprend un événement où une autre entité devient le propriétaire véritable, selon le cas :

- de plus de 50 % des actions comportant droit de vote de TC Énergie
- de plus de 50 % des actions comportant droit de vote de TCPL (compte non tenu des actions comportant droit de vote détenues par TC Énergie).

D'autres événements peuvent aussi constituer un changement de contrôle, dont une fusion si TC Énergie n'est pas l'entité issue de l'opération, la vente de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de TCPL ou le remplacement de la majorité des membres du conseil en fonction.

Le texte qui suit résume les conditions et les dispositions applicables à la rémunération de tous les membres de la haute direction visés canadiens advenant un changement de contrôle et une cessation d'emploi sans motif valable ou un congédiement déguisé dans les deux années suivant le changement de contrôle (la « double condition »). Si la double condition est remplie pour les membres de la haute direction visés, une période de préavis de deux ans s'applique et donne droit à ce qui suit :

- le paiement d'une indemnité de départ correspondant à la rémunération annuelle pendant la période de préavis, laquelle comprend le salaire de base et la rémunération incitative annuelle moyenne sur trois ans
- un crédit pour service ouvrant droit à pension de deux ans aux termes des régimes de retraite complémentaire
- le maintien des prestations d'assurance maladie, soins dentaires, vie et accidents pendant la période de préavis ou un paiement en espèces en remplacement de ces avantages
- un paiement en espèces en remplacement des avantages accessoires pendant la période de préavis
- des services de remplacement professionnel jusqu'à concurrence de 25 000 \$
- l'acquisition anticipée et le paiement des UAID
- l'acquisition anticipée des options d'achat d'actions.

Si, pour un motif quelconque, nous ne sommes pas en mesure de mettre en oeuvre l'acquisition anticipée (par exemple, nos actions cessent d'être négociées), nous verserons au membre de la haute direction visé un montant en espèces. Celui-ci correspondrait au montant net de la rémunération que le membre de la haute direction visé aurait reçue si, à la date d'un changement de contrôle, il avait exercé toutes les options acquises et non acquises qui auraient dû faire l'objet d'une acquisition anticipée.

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

- si des montants payables à M. Chapman sont assujettis à l'article 409A de l'Internal Revenue Code of 1986 des États-Unis, ils peuvent être reportés pendant une période de six mois après la date de cessation d'emploi
- certains paiements seront réduits dans un ordre déterminé si une taxe d'accise s'applique
- M. Chapman recevra un paiement en espèces forfaitaire à l'égard des avantages et n'a pas la possibilité de continuer à recevoir les avantages pendant la période de préavis
- M. Chapman recevra un paiement en espèces forfaitaire correspondant à deux fois 7 % de son salaire annuel au lieu de la participation au régime 401(k).

Indemnités de départ et autres paiements

Le tableau ci-dessous résume les paiements supplémentaires qui seraient faits à chaque membre de la haute direction visé dans les différents cas de départ, avec et sans changement de contrôle réputé. Tous les paiements ont été calculés en utilisant le 31 décembre 2019 comme date de séparation et date d'un changement de contrôle, le cas échéant. Ces montants seraient versés conformément aux conditions des contrats d'emploi.

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

- des options d'achat d'actions ou des UAID qui sont acquises dans le cadre de l'emploi normal
- des prestations de retraite qui seraient normalement fournies à la suite d'une démission
- des avantages accordés aux retraités.

Nom	Sans changement de contrôle				Avec changement de contrôle
	Cessation d'emploi avec motif valable (\$)	Cessation d'emploi sans motif valable (\$)	Retraite (\$)	Décès (\$)	Cessation d'emploi sans motif valable (\$)
Russell Girling	—	12 026 846	2 162 763	18 842 828	35 682 671
Donald Marchand	—	3 818 317	597 615	5 551 987	11 183 283
Stanley Chapman III	—	4 640 659	—	6 131 008	11 095 767
Paul Miller	—	2 628 850	461 029	3 873 350	8 153 580
François Poirier	—	3 749 921	—	3 736 714	7 714 658

Notes

- La *cessation d'emploi sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle* s'applique aussi si le membre de la haute direction visé démissionne en raison d'un congédiement déguisé et que la date de séparation se situe moins de deux ans après la date d'un changement de contrôle.
- Aucun paiement supplémentaire ne serait effectué à chaque membre de la haute direction visé advenant un changement de contrôle sans cessation d'emploi.
- Les droits des UAID et des options d'achat d'actions continuent d'être acquis aux termes du scénario de la *retraite* pourvu que le membre de la haute direction visé soit âgé de 55 ans ou plus.
- M. Chapman et M. Poirier n'étaient pas admissibles à la retraite au 31 décembre 2019.
- Les valeurs versées à M. Chapman sont établies en fonction d'un taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,3269 pour 2019, de 1,2957 pour 2018 et de 1,2986 pour 2017.

Chaque année, le comité des ressources humaines examine les indemnités de départ calculées pour chaque membre de la haute direction visé aux termes de son contrat d'emploi. Les données représentent la valeur totale à payer au membre de la haute direction s'il est mis fin à son emploi sans motif valable avec et sans changement de contrôle réputé.

Autres renseignements

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

À la date de la présente circulaire, aucun de nos administrateurs ou de nos membres de la haute direction n'avait reçu de prêt de TC Énergie ou de l'une de nos filiales. Cela est également vrai pour :

- les anciens membres de la haute direction ou administrateurs de TC Énergie ou d'une de nos filiales
- les candidats à un poste d'administrateur de cette année
- toute personne ayant un lien avec un administrateur, un membre de la haute direction ou un candidat à un poste d'administrateur.

Aucune des personnes mentionnées ci-dessus n'a de dette envers une autre entité qui fait l'objet d'une garantie, d'un accord de soutien, d'une lettre de crédit ou d'une entente analogue fournie par TC Énergie ou l'une de nos filiales.

ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS

TC Énergie souscrit une assurance responsabilité pour protéger ses administrateurs et ses dirigeants (ou leurs héritiers et représentants légaux) à l'égard des responsabilités auxquelles ils peuvent faire face pendant l'exercice de leurs fonctions à titre d'administrateurs et de dirigeants de TC Énergie et/ou de ses filiales, sous réserve des limites établies dans la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Les actionnaires peuvent demander un exemplaire gratuit de la présente circulaire et de la notice annuelle 2019 et du rapport annuel 2019 à notre secrétaire :

Corporation TC Énergie
450 - 1 Street S.W.
Calgary (Alberta)
Canada T2P 5H1
Tél. : 1-800-661-3805

Afin d'avoir des renseignements financiers sur TC Énergie, voir nos derniers états financiers consolidés audités annuels et notre dernier rapport de gestion. Des copies de ces documents et de documents concernant la gouvernance peuvent être consultées sur notre site Web (www.tcenergie.com).

Vous trouverez de plus amples renseignements sur TC Énergie sur notre site Web (www.tcenergie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

Annexe A – Règles du conseil d'administration

I. INTRODUCTION

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

II. COMPOSITION ET STRUCTURE DU CONSEIL

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

III. DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS

A. Gérer les affaires du conseil

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

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

B. Direction et ressources humaines

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- (i) la nomination et la relève du chef de la direction et la surveillance du rendement du chef de la direction, l'approbation de la rémunération du chef de la direction et la fourniture de conseils au chef de la direction dans le cadre de l'exécution de ses fonctions à titre de chef de la direction;
- (ii) approuver une description de poste pour le chef de la direction;
- (iii) passer en revue le rendement du chef de la direction au moins une fois par année, par rapport aux objectifs écrits dont il a été convenu;
- (iv) approuver les décisions relatives aux cadres supérieurs, notamment :
 - a) la nomination et le renvoi des dirigeants de la Société et des membres de son équipe de haute direction;
 - b) la rémunération et les avantages sociaux des membres de l'équipe de haute direction;
 - c) les objectifs annuels de rendement de l'entreprise et des unités d'exploitation qui sont utilisés pour déterminer la rémunération incitative ou les autres primes attribuées aux dirigeants;
 - d) les contrats d'emploi et les autres arrangements particuliers conclus avec des membres de la haute direction ou d'autres groupes d'employés, et le congédiement de ceux-ci, si de telles mesures sont susceptibles d'avoir une incidence importante¹⁾ ultérieure sur la Société ou ses politiques de base relatives à la rémunération et aux ressources humaines;
- (v) prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que des programmes de planification de la relève sont en place, notamment des programmes en vue de la formation et du perfectionnement des membres de la direction;
- (vi) assurer une surveillance générale des régimes de retraite canadiens parrainés par la Société et vérifier que des processus sont en place afin de superviser adéquatement l'administration et la gestion de ces régimes de retraite, directement ou par la délégation des fonctions et responsabilités à un ou à plusieurs comités du conseil;
- (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.

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

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

F. Politiques et procédures

Le conseil est chargé de ce qui suit :

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

G. Rapport sur la conformité à la réglementation et communications générales

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- (i) prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que la Société a adopté des processus de communication et d'information efficaces avec les actionnaires et d'autres

- intervenants ainsi qu'avec les milieux financiers, les autorités de réglementation et d'autres destinataires;
- (ii) approuver l'interaction avec les actionnaires à l'égard de toutes les questions qui nécessitent une réponse des actionnaires ou leur approbation;
 - (iii) prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que le rendement financier de la Société est adéquatement communiqué aux actionnaires, aux autres porteurs de titres et aux autorités de réglementation en temps opportun et sur une base régulière;
 - (iv) prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que les résultats financiers sont communiqués fidèlement et conformément aux principes comptables généralement reconnus;
 - (v) prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer de la communication en temps opportun de tout autre fait nouveau qui a une incidence importante sur la Société;
 - (vi) faire rapport chaque année aux actionnaires de la gérance du conseil pour l'exercice précédent (le « rapport annuel »).

IV. OBLIGATIONS LÉGALES GÉNÉRALES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

A. Le conseil est chargé de ce qui suit :

- (i) donner des directives à la direction pour s'assurer que les exigences d'ordre juridique ont été respectées et que les documents et registres ont été dûment préparés, approuvés et tenus;
- (ii) approuver des modifications aux règlements administratifs et aux statuts constitutifs, aux questions nécessitant l'approbation des actionnaires et aux questions à débattre aux assemblées des actionnaires;
- (iii) approuver la forme juridique de la Société, sa dénomination, son logo, l'énoncé de sa mission et l'énoncé de sa vision;
- (iv) s'acquitter des autres fonctions qu'il s'est réservées et qui ne peuvent, en vertu de la loi, être déléguées aux comités du conseil ou à la direction.

Annexe B – Mesures non conformes aux PCGR

Dans nos documents d'information, nous utilisons les mesures non conformes aux PCGR suivantes :

- BAIIA comparable
- BAIL comparable
- résultat comparable
- résultat comparable par action
- fonds provenant de l'exploitation
- fonds provenant de l'exploitation comparables

Ces mesures n'ont pas de signification normalisée aux termes des PCGR, et c'est pourquoi elles pourraient ne pas être semblables aux mesures présentées par d'autres entités.

Mesures comparables

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

Toute décision de ne pas ajuster une mesure en fonction d'un poste particulier est subjective et n'est prise qu'après un examen minutieux. Les postes particuliers peuvent notamment porter sur :

- des gains ou des pertes à la vente d'actifs ou d'actifs destinés à la vente
- des remboursements d'impôts sur le bénéfice et des ajustements des taux en vigueur
- certains ajustements de la juste valeur touchant des activités de gestion des risques
- des règlements issus d'actions en justice ou d'ententes contractuelles et des règlements dans le cadre de faillites
- la dépréciation des écarts d'acquisition, d'investissements et d'autres actifs
- les coûts d'acquisition et d'intégration
- des coûts de restructuration.

Nous excluons les gains non réalisés et les pertes non réalisées découlant des variations de la juste valeur des instruments dérivés utilisés pour réduire certains risques financiers et risques liés au prix des produits de base auxquels nous sommes exposés. Ces instruments dérivés constituent généralement des instruments de couverture économique efficaces, mais ils ne répondent pas aux critères précis de la comptabilité de couverture. Par conséquent, nous imputons les variations de la juste valeur au bénéfice net. Étant donné que ces montants ne reflètent pas fidèlement les gains et les pertes qui seront réalisés au moment du règlement, nous estimons qu'ils ne sont pas représentatifs de nos activités sous-jacentes.

Le tableau qui suit présente nos mesures non conformes aux PCGR comparables et leur mesure conforme aux PCGR équivalente.

Mesure comparable	Mesure initiale
BAIIA comparable	bénéfice sectoriel
BAIL comparable	bénéfice sectoriel
résultat comparable	bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires
résultat comparable par action ordinaire	bénéfice net par action ordinaire
fonds provenant de l'exploitation comparables	rentrées nettes liées aux activités d'exploitation

BAIIA comparable et BAIL comparable

Le BAIIA comparable représente le bénéfice sectoriel ajusté en fonction de certains postes particuliers, exclusion faite des charges d'amortissement hors trésorerie. Nous utilisons le BAIIA comparable comme une mesure du bénéfice tiré des activités courantes de la société. Il s'agit d'un indicateur utile de notre performance, que nous présentons aussi sur une base consolidée. Le BAIL comparable représente le bénéfice sectoriel ajusté en fonction de postes particuliers. Il s'agit d'un outil efficace pour évaluer les tendances dans chaque secteur. Se reporter au rapport annuel 2019 pour consulter un rapprochement de ces mesures et du bénéfice sectoriel.

Résultat comparable et résultat comparable par action

Le résultat comparable représente le bénéfice ou la perte attribuable aux actionnaires ordinaires, sur une base consolidée, ajusté en fonction de postes particuliers. Le résultat comparable englobe le bénéfice sectoriel, les intérêts débiteurs, la provision pour les fonds utilisés pendant la construction, les intérêts créditeurs et autres, les impôts sur le bénéfice, les participations sans contrôle et les dividendes sur les actions privilégiées, après ajustement en fonction de postes particuliers. Se reporter au rapport annuel 2019 pour consulter un rapprochement de cette mesure avec le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires et avec le bénéfice net par action ordinaire.

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

Les fonds provenant de l'exploitation représentent les rentrées nettes liées à l'exploitation avant les variations du fonds de roulement d'exploitation. Nous croyons qu'il s'agit d'une mesure utile pour évaluer les flux de trésorerie d'exploitation consolidés étant donné qu'ils excluent les fluctuations des soldes du fonds de roulement d'exploitation, qui ne sont pas nécessairement représentatifs des activités sous-jacentes pour la période visée, et qu'ils fournissent une mesure uniforme de la production de rentrées par nos actifs. Les fonds provenant de l'exploitation comparables sont ajustés en fonction de l'incidence sur la trésorerie des postes particuliers décrits ci-dessus. Se reporter au rapport annuel 2019 pour un rapprochement des fonds provenant de l'exploitation et des rentrées nettes liées à l'exploitation.

Renseignements à l'intention des actionnaires

TC Énergie est heureuse de répondre aux questions des actionnaires et des investisseurs. Communiquez avec :

David Moneta

Vice-président, Relations avec les investisseurs et communications financières

téléphone : 1-403-920-7911

numéro sans frais : 1-800-361-6522

courriel : investor_relations@tcenergy.com

Visitez TCnergie.com pour des renseignements à l'intention des investisseurs : TCnergie.com/Investors

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 – 1 Street S.W. Calgary, AB

Canada, T2P 5H1

Agent des transferts

Services aux investisseurs Computershare

100 University Avenue, 8th Floor

Toronto, ON, Canada, M5J 2Y1

téléphone : 1-514-982-7959

numéro sans frais : 1-800-340-5024

télécopieur : 1-888-453-0330

courriel : tcenergy@computershare.com

Siège social

Corporation TC Énergie

450 – 1 Street S.W. Calgary, AB

Canada, T2P 5H1



Visitez notre site Web pour de plus amples renseignements :
TCÉnergie.com

Consultez notre rapport annuel :
TCÉnergie.com/RapportAnnuel

Imprimé au Canada
Février 2020

MEMBER OF
Dow Jones
Sustainability Indices
In Collaboration with RobecoSAM



Place FSC
logo here