

Política.



Política de Diversidad en el Consejo.

Propósito y alcance

Esta Política tiene como objetivo establecer el marco para el enfoque de la Compañía con respecto a la diversidad en el Consejo, y delinear criterios clave para la composición de su Consejo de Administración (el Consejo) que promuevan el compromiso de la Compañía y sus objetivos aspiracionales en cuanto a diversidad e inclusión.

Política

1 Declaración de compromiso y política

- 1.1 La Compañía se compromete a aumentar la diversidad en nuestro Consejo a lo largo del tiempo mediante la búsqueda activa de candidatos calificados que cumplan con los criterios de diversidad fundados en un sistema basado en mérito para la composición del Consejo. TC Energía cree en la diversidad y valora los beneficios que la diversidad puede aportar a su Consejo.
- 1.2 La nominación y el nombramiento de candidatos que brindan múltiples perspectivas, habilidades, conocimiento, experiencia en la industria y características personales como edad, género, origen étnico y otras distinciones, contribuyen al éxito continuo de la organización.
- 1.3 El Comité de Gobernanza revisa y evalúa la composición del Consejo y recomienda la nominación y nombramiento de nuevos administradores. El Comité de Gobernanza también supervisa la realización de la revisión anual de eficacia del Consejo.
- 1.4 Al considerar candidatos adecuados para su nombramiento o reelección para el Consejo, el Comité de Gobernanza deberá:
 - a) considerar todos los aspectos de la diversidad, incluyendo, entre otros, los descritos anteriormente, para que el Comité pueda cumplir con sus deberes y responsabilidades de manera eficaz;

- b) evaluar las habilidades y orígenes representados colectivamente en el Consejo para asegurarse de que reflejen la naturaleza diversa del entorno comercial en el que opera la Compañía
- c) considerar a los candidatos con base en su mérito bajo criterios objetivos, teniendo debidamente en cuenta los beneficios de la diversidad en el Consejo; y
- d) contratar, según se considere necesario, asesores externos independientes calificados para identificar y evaluar candidatos que cumplan con los criterios de diversidad y habilidades del Consejo.

2 Objetivos de diversidad en el Consejo

- 2.1 La Compañía tiene un objetivo de al menos 30 por ciento de mujeres en nuestro Consejo de Administración. Si la composición de nuestro Consejo cae por debajo de nuestro objetivo de 30 por ciento de mujeres, el Comité de Gobernanza se comprometerá a aumentar la representación de la diversidad de género hasta alcanzar su objetivo para la próxima asamblea general y anual de accionistas.
- 2.2 La Compañía tiene como objetivo contar con al menos un miembro que se identifique como Racial y/o Étnicamente Diverso en nuestro Consejo de Administración. Si la composición de nuestro Consejo cae por debajo de nuestro objetivo de tener al menos un miembro Racial y/o Étnicamente Diverso en nuestro Consejo de Administración, el Comité de Gobernanza se comprometerá a aumentar el número de miembros Racial y/o Étnicamente Diversos en nuestro Consejo de Administración hasta alcanzar el objetivo para la próxima asamblea general y anual de accionistas.

3 Revisión, monitoreo y presentación de informes

- 3.1 Para evaluar la eficacia de la Compañía en la promoción de un Consejo diverso que incluya un número apropiado de administradoras mujeres, el Comité de Gobernanza revisará periódicamente las habilidades, conocimientos, experiencia, independencia y antecedentes del Consejo, los Comités y cada uno de sus administradores individuales.
- 3.2 Además, cada año el Comité deberá:
 - a) evaluar la eficacia de la Política de Diversidad en el Consejo de la Compañía y los objetivos relacionados;
 - b) monitorear y revisar el progreso de la Compañía en el logro de su objetivo aspiracional de diversidad de género;
 - c) monitorear la implementación de esta Política; e
 - d) informar al Consejo y recomendar las modificaciones que sean necesarias.

Tu responsabilidad

Personal deben seguir todas las disposiciones aplicables y el espíritu y la intención de este documento de gobernanza corporativa y ayudar a otros a hacerlo. Personal deben informar de inmediato cualquier violación real o sospechada de este documento de gobernanza corporativa

a través de los [canales](#) disponibles para que TC Energía pueda investigarla y abordarla de manera adecuada. Personal que violen este documento de gobernanza corporativa o permitan a sabiendas que otros bajo su supervisión lo violen, pueden estar sujetos a las acciones correctivas apropiadas, hasta e incluyendo la terminación de la relación laboral, de acuerdo con los documentos de gobernanza corporativa de la Compañía, las prácticas laborales, contratos, convenios colectivos y procesos.

Interpretación y administración

La Compañía tiene la discreción exclusiva de interpretar, administrar y aplicar este documento de gobernanza corporativa y cambiarlo en cualquier momento para abordar requisitos legales o circunstancias comerciales nuevos o modificados.

Sin represalias

TC Energía apoya y alienta a los Empleados y Contratistas a reportar sospechas de violación de los documentos de gobernanza corporativa, de las leyes, reglamentaciones y autorizaciones aplicables, así como peligros, peligros potenciales, incidentes relacionados con la salud y la seguridad o el medio ambiente, y casi incidentes. Estos reportes se pueden realizar a través de los [canales](#) disponibles. TC Energía toma todos los reportes en serio y los investiga para identificar hechos y, cuando se justifica, realiza mejoras en nuestros documentos y prácticas de gobernanza corporativa. Todos los empleados y contratistas que presenten informes de buena fe estarán protegidos contra represalias, y todos los empleados y contratistas deben informar si ellos o alguien que conozcan esté siendo o ha sido objeto de represalias por informar. Los Reportes de Buena Fe no protegerán a los Empleados y Contratistas que realicen reportes intencionalmente falsos o maliciosos, o que busquen eximir su propia negligencia o mala conducta intencional por medio del acto de hacer un reporte.

Definiciones

Pueblos Aborígenes significa personas que son indígenas, inuit o métis.

Reportes de Buena Fe significa un reporte abierto, honesto, justo y razonable sin malicia o motivos ocultos.

Personal significa Empleados a tiempo completo, medio tiempo y temporales, y Contratistas de Fuerza Laboral Contingente de TC Energía.

Racial y/o Étnicamente Diversos significa Pueblos Aborígenes y miembros de Minorías Visibles (significa personas, distintas a los Pueblos Aborígenes, que no sean de raza caucásica ni de color blanco).

TC Energía o la **Compañía** significa TC Energy Corporation y sus subsidiarias de propiedad absoluta y/o entidades operadas.

Minorías Visibles significa personas, distintas a los Pueblos Aborígenes, que no sean de raza caucásica ni de color blanco.

Referencias

Documentos de gobernanza relacionados o de apoyo

- Política del Código de Ética Empresarial

Cómo contactarnos

- [Preguntas y Comentarios sobre Políticas](#)

Canales de reporte de TC Energía

- [Línea de ayuda Ética](#)
- [Cumplimiento Corporativo](#)
- [Auditoría Interna](#)
- Recursos Humanos
- Departamento Legal
- Coordinadores de Cumplimiento