

Gouvernance

La présente rubrique vous renseigne sur les pratiques de gouvernance au sein du Groupe TMX.

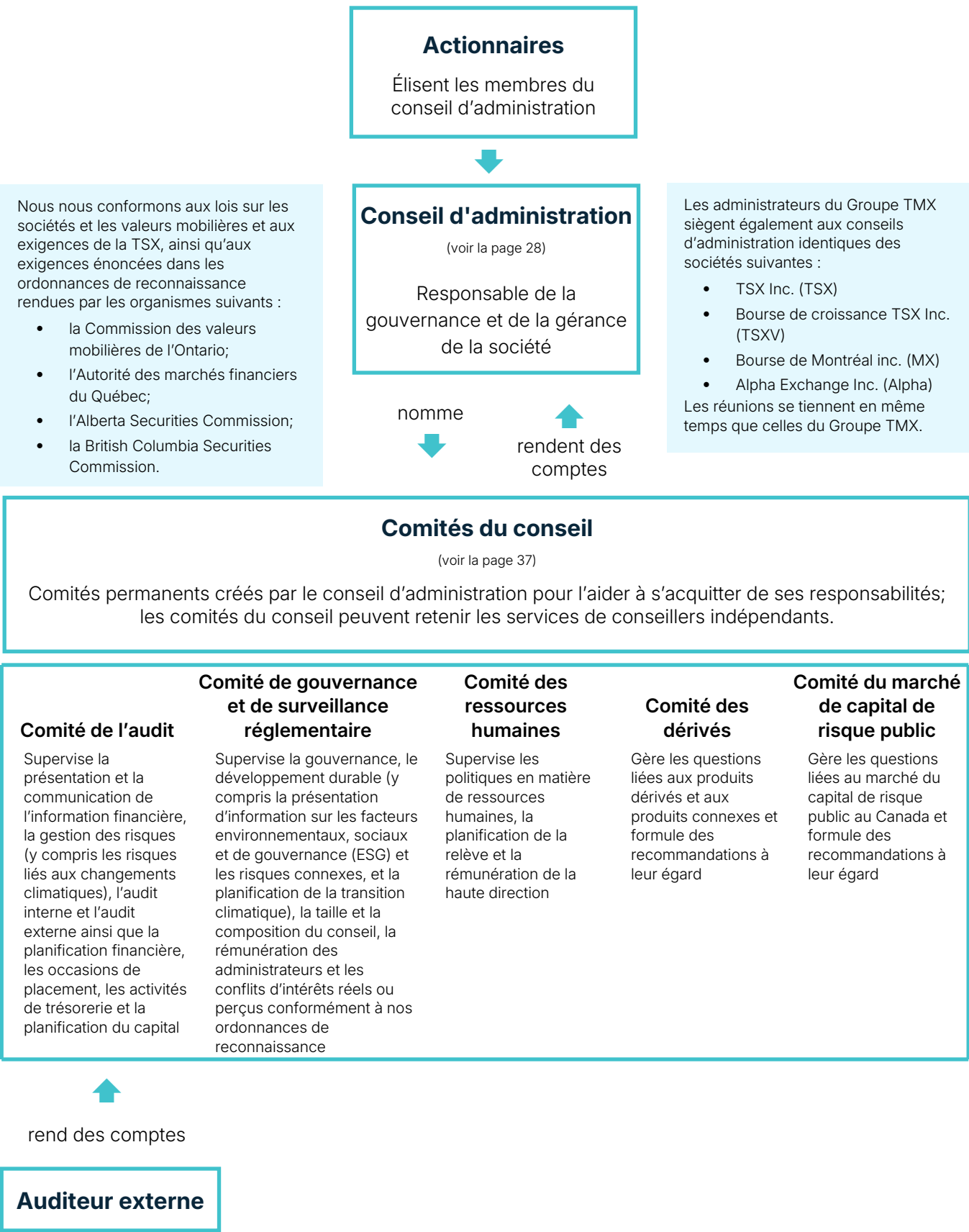
Nous sommes d'avis que l'adoption et le maintien de pratiques rigoureuses en matière de gouvernance sont essentiels au bon fonctionnement d'une entreprise, à la mise en œuvre de nos stratégies ainsi qu'à notre prospérité et à notre santé financière.

Nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes aux dispositions du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*, ainsi qu'aux ordonnances de reconnaissance rendues par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, l'Autorité des marchés financiers du Québec, l'Alberta Securities Commission et la British Columbia Securities Commission.

Table des matières

20	Notre structure de gouvernance
23	Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2026
28	À propos du conseil du Groupe TMX
37	Comités du conseil
41	Gouvernance des filiales
42	À propos des administrateurs du Groupe TMX
51	Rémunération de nos administrateurs

Notre structure de gouvernance



Mise en candidature des administrateurs au conseil

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire est chargé de repérer des candidats qualifiés pour nomination au sein du conseil. Le conseil tire sa force de la diversité de l'expérience, de l'expertise et des perspectives de ses administrateurs. Outre les exigences légales et réglementaires applicables aux administrateurs, les candidats doivent répondre à un certain nombre de critères de base, comme l'intégrité, les bonnes mœurs et une excellente réputation au sein de leur collectivité ou de leur milieu professionnel, et posséder un éventail de compétences et d'aptitudes qui complètent celles des administrateurs actuels et qui reflètent la nature multidimensionnelle du contexte commercial du Groupe TMX. Lorsqu'il repère et évalue des candidats qualifiés pour le conseil, le comité tient également compte de critères de diversité reflétant les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités, y compris le genre et d'autres facteurs comme l'âge et l'origine géographique, ainsi que l'appartenance aux peuples autochtones¹ et à d'autres groupes sous-représentés, y compris les minorités visibles, les personnes handicapées et les membres de la communauté 2ELGBTQ+ (collectivement avec l'appartenance aux peuples autochtones, les « autres caractéristiques de diversité »).

Les objectifs en matière de diversité suivants du conseil ont été atteints et continuent d'être atteints en 2026 :

- avoir au moins un administrateur qui affiche l'une des autres caractéristiques de diversité, puisqu'un membre du conseil, soit 8 % des candidats de 2026, s'identifie comme Asiatique occidental;
- avoir au moins 30 % de ses membres qui sont des femmes, puisque quatre des candidats aux postes d'administrateurs à cette assemblée, soit 33 % des candidats de 2026, sont des femmes.

Chaque année, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire recommandera au conseil d'adopter des mesures qui lui permettent d'atteindre l'objectif de diversité et d'inclusion énoncé dans la politique de diversité au sein du conseil d'administration, en fonction des obligations réglementaires particulières qui nous incombent.

Processus annuel de mise en candidature

Les administrateurs doivent comprendre la complexité de nos activités et du secteur dans lequel nous faisons affaire, et avoir les compétences et l'expérience nécessaires pour fournir une contribution significative au conseil. Une bonne composition est essentielle à des délibérations constructives et à la prise de décisions éclairées.

Veuillez vous reporter à la page 42 pour en apprendre davantage sur la façon dont nous choisissons les administrateurs qui siègent à notre conseil.

Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire

Il passe en revue les objectifs stratégiques et d'affaires et confirme que les candidats à un poste d'administrateur détiennent les compétences recherchées.

Il passe en revue les exigences prévues par les lois sur les sociétés, les lois sur les valeurs mobilières et nos ordonnances de reconnaissance.

Il passe en revue les compétences et l'expérience de nos administrateurs actuels.

Il examine les nouvelles candidatures aux postes d'administrateurs.

Il recommande une liste définitive de candidats au conseil.

Conseil

Il approuve la liste des candidats aux postes d'administrateurs.

Actionnaires

Ils votent pour élire les candidats aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle.

¹ Les « peuples autochtones » s'entendent des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Exigences en vertu des ordonnances de reconnaissance

Nous devons respecter de nombreux critères différents établis par nos ordonnances de reconnaissance en matière de composition du conseil.

au moins

50 %

d'administrateurs
indépendants

Le

président du conseil

doit être indépendant

25 %

d'administrateurs possédant une
expertise en produits dérivés

1

représentant du milieu
canadien du courtage
indépendant en
placements

25 %

de résidents du Québec

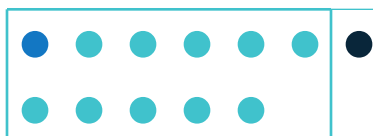
25 %

d'administrateurs possédant
une expertise actuellement
pertinente relative au marché du
capital de risque public canadien

92 %

des candidats aux postes d'administrateurs
pour 2026 sont indépendants

Président du conseil



Chef de la direction

Ces administrateurs sont indépendants au sens de ce qui suit :

- L'article 1.4 du Règlement 52-110 sur le comité d'audit.
- L'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance.
- Nos ordonnances de reconnaissance.

En plus des exigences liées aux lois sur les valeurs mobilières susmentionnées, un administrateur n'est pas indépendant s'il a l'un des liens suivants avec un participant au marché de la TSX, de la TSXV, de la MX ou de la Bourse Alpha :

- il est un associé, un dirigeant, un administrateur ou un employé du participant au marché, ou il a des liens avec un associé, un dirigeant, un administrateur ou un employé de ce participant au marché;
- il est un associé, un dirigeant, un administrateur ou un employé d'une société membre du même groupe que ce participant au marché, et il participe de façon active ou importante aux opérations quotidiennes du participant au marché.

Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2026

Les 12 candidats aux postes d'administrateurs proposés cette année possèdent l'ensemble voulu de compétences et d'expérience pour orienter judicieusement les stratégies et les activités du Groupe TMX. Ils ont tous accepté de siéger au conseil.

La composition du conseil respecte les exigences des ordonnances de reconnaissance

92 %

des administrateurs sont indépendants

83 %

des administrateurs possèdent une expertise en produits dérivés

25 %

des administrateurs sont des résidents du Québec

1

membre est un représentant issu du milieu canadien du courtage indépendant en placements

42 %

des administrateurs possèdent une expertise actuellement pertinente relativement au marché du capital de risque public canadien

Luc Bertrand

BA
Montréal (Québec)
Administrateur depuis : mai 2011
Âge : 71 ans
Vote de 2025 : 96,33 % EN FAVEUR
Taux de présence en 2025 : 100 %



- Indépendant
- Résident du Québec
- Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Vice-président du conseil, Groupe Banque Nationale inc. (de 2011 à 2023) (banque à charte)
- Chef adjoint de la direction et administrateur du Groupe TMX (de 2008 à 2009)
- Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal inc. (de 2000 à 2009)

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- 5N Plus inc., président du conseil (depuis 2016)

Autres conseils

- Groupe CH (Canadiens de Montréal), président sortant

Actionnariat au 10 mars 2026

Actions du Groupe TMX : 3 025 000

UAD du Groupe TMX : 47 230

Actionnariat à risque : 143 653 201 \$

M. Bertrand respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 53).

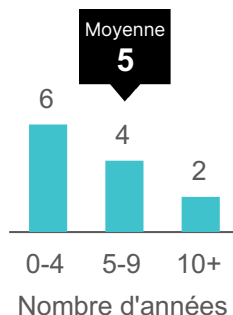
Autres paramètres clés

33 %

de femmes

62 ans

âge moyen



Actionnariat

Comprend la valeur des actions et des unités d'actions différées (UAD) dont l'administrateur a la propriété véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise (y compris les équivalents de dividendes) :

- les actions sont évaluées à 46,75 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la cote de la TSX le 10 mars 2026;
- les UAD sont évaluées à 47,31 \$, soit le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la cote de la TSX pour les cinq jours de bourse précédant le 10 mars 2026.

Veuillez consulter la page 53 pour de plus amples renseignements.

Le conseil d'administration vous recommande de voter EN FAVEUR de l'élection de chacun des candidats.

Stephanie Cuskley

MBA, B. Com.
Rumson (New Jersey)
Administratrice depuis :
mai 2025
Âge : 65 ans
Vote de 2025 : 99,98 % EN
FAVEUR
Taux de présence en 2025 : 100 %



- Indépendante

Pays de résidence

États-Unis

Poste actuel

- Administratrice de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Chef de la direction, Leona M. and Harry B. Helmsley Charitable Trust (de 2015 à 2021)
- Chef de la direction, Npower (de 2009 à 2015)
- Directrice générale, JP Morgan Chase (de 1995 à 2005)

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- Badger Infrastructure Solutions Ltd. (2022), comité d'audit, comité des candidatures et de la gouvernance

Autres conseils

- RWJBH Monmouth Medical Centre

Actionnariat au 10 mars 2026

UAD du Groupe TMX : 2 991

Actionnariat à risque : 141 504 \$

M^{me} Cuskley a jusqu'au mois de mai 2030 pour respecter ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 53).

Nicolas Darveau-Garneau

MBA, B.MATH., Directors'
Consortium
Los Gatos (Californie)
Administrateur depuis :
septembre 2018
Âge : 57 ans
Vote de 2025 : 98,33 % EN FAVEUR
Taux de présence en 2025 : 100 %



- Indépendant
- Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

États-Unis

Poste actuel

- Président, Garneau Consulting Inc. (consultation externe)
- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Chef de la croissance et de la stratégie, Coveo Solutions Inc. (Solutions de moteurs de recherche en entreprise basées sur l'IA) (de 2022 à 2023)
- Évangéliste en chef, Google LLC (de 2017 à 2022)
- Autres postes au sein de Google : directeur, Ventes et stratégies relatives aux recherches aux États-Unis (de 2016 à 2017), directeur, Ventes de publicités à la performance (de 2014 à 2015), chef, Ventes de publicités à la performance (de 2012 à 2013), et directeur général, Google Québec (de 2011 à 2012)
- Chef de la direction et cofondateur de BigDeal.com Inc. (de 2009 à 2011)
- Cofondateur, Liquor.com (de 2008 à aujourd'hui)
- Fondateur et directeur principal, NDG Ventures (de 2003 à 2009)
- Analyste principal des actions, Sanford C. Bernstein (de 2001 à 2003)

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement McEwen Mining Inc. (2023)

Autres conseils

- Alida Communications Inc.
- Data Sciences Inc.

Actionnariat au 10 mars 2026

UAD du Groupe TMX : 47 158

Actionnariat à risque : 2 231 045 \$

M. Darveau-Garneau respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 53).

Tamara Finch

MBA, Finances, BA
spécialisé en économie,
CFA, ICD.D
Toronto (Ontario)
Administratrice depuis :
Nouvelle candidate
Âge : 57 ans
Vote de 2025 : s. o.
Taux de présence en 2025 : s. o.



- Indépendante
- Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Administratrice de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Première directrice générale et cheffe, Transactions bancaires mondiales, Valeurs mobilières TD (de 2024 à 2026)
- Première directrice générale et cheffe mondiale, Services de promotion financière, et autres postes au sein de Valeurs mobilières TD (de 2019 à 2024)
- Directrice générale et cheffe de la gestion de portefeuille, Capitaux privés, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (de 2017 à 2019)
- Autres postes liés à la gestion de portefeuille et aux placements directs au sein du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (de 2002 à 2017)

Autres conseils

- VersaFi, comité des ressources humaines et des candidatures (présidente sortante)
- YMCA de la région du Grand Toronto, comité des placements (présidente du comité), comité de la rémunération et du rendement du chef de la direction

Actionnariat au 10 mars 2026

Si elle est élue, M^{me} Finch aura jusqu'au mois de mai 2031 pour respecter ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 53).

Moe Kermani

Ph.D. en physique, M. Sc.
Vancouver
(Colombie-Britannique)
Administrateur depuis :
septembre 2020



Âge : 56 ans

Vote de 2025 : 99,57 % EN FAVEUR

Taux de présence en 2025 : 100 %

- Indépendant
- Expertise relative au marché du capital de risque public canadien
- Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Associé directeur, Vanedge Capital Partners (fonds de capital de risque)

Expérience d'affaires antérieure

- Vice-président, NetApp Inc. (de 2010 à 2012)
- Président et chef de la direction, Bycast Inc. (de 2000 à 2010)

Autres conseils

- Axine Water Technologies
- Echodyne Corp.
- Technologies Plotly Inc.
- Mojo Vision Inc.

Actionnariat au 10 mars 2026

UAD du Groupe TMX : 38 035

Actionnariat à risque : 1 799 436 \$

M. Kermani respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 53).

William Linton

FCPA, FCA, CPA, B.Com
Toronto (Ontario)
Administrateur depuis :
juillet 2012



Âge : 71 ans

Vote de 2025 : 93,47 % EN FAVEUR

Taux de présence en 2025 : 100 %

- Indépendant
- Expertise relative au marché du capital de risque public canadien
- Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Vice-président directeur, Finances et chef des finances de Rogers Communications (de 2005 à 2012)
- Président et chef de la direction de Call-Net Enterprises Inc. (de 2000 à 2005)
- Président du conseil et chef de la direction de Prior Data Sciences Inc. (de 1998 à 2000)
- Vice-président directeur et chef des finances de SHL Systemhouse Inc. (de 1994 à 1997)
- Postes de direction d'importance croissante chez Rogers Communications (de 1978 à 1994), notamment vice-président, Finances et chef des finances d'une filiale (de 1991 à 1994)

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- Empire Company Limited (depuis 2015), comité d'audit, comité de gouvernance et des candidatures

Autres conseils

- Groupe CSL Inc., comité des ressources humaines et de la durabilité
- Openscreen Inc.
- Compagnie Trust TSX, président du conseil

Actionnariat au 10 mars 2026

UAD du Groupe TMX : 117 893

Actionnariat à risque : 5 577 518 \$

M. Linton respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 53).

John McKenzie

MBA, FCPA, FCMA, BBA
Burlington (Ontario)
Administrateur depuis :
août 2020



Âge : 53 ans

Vote de 2025 : 99,14 % EN FAVEUR

Taux de présence en 2025 : 100 %

- Non indépendant
- Expertise relative au marché du capital de risque public canadien
- Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Chef de la direction, Groupe TMX

Expérience d'affaires antérieure

- Autres postes au sein du Groupe TMX, notamment chef de la direction par intérim (2020), chef de la direction financière (de 2016 à 2020), président, CDS (de 2015 à 2016), chef de l'exploitation, CDS (de 2013 à 2015), vice-président, Stratégie et développement de l'entreprise (de 2005 à 2013), directeur, Développement de l'entreprise (de 2004 à 2005), et directeur, Planification et analyse financières (de 2000 à 2004)

Autres conseils

- World Federation of Exchanges (président du conseil)
- Hamilton Health Sciences Foundation

Actionnariat au 31 décembre 2025

M. McKenzie respecte ses exigences en matière d'actionnariat relativement à son rôle de chef de la direction (voir la page 79).

Monique Mercier

LLB, M. Phil., Ad. E.
Montréal (Québec)

Administratrice depuis :
mai 2022

Âge : 69 ans

Vote de 2025 : 97,20 % EN FAVEUR

Taux de présence en 2025 : 100 %



- Indépendante
- Résidente du Québec
- Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Conseillère principale, Bennett Jones LLP (cabinet d'avocats)
- Administratrice de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Vice-présidente à la direction, Affaires corporatives, cheffe des services juridiques et secrétaire générale de Telus Corporation (de 2014 à 2018)
- Divers autres postes chez Telus Corporation (de 2008 à 2014)
- Divers postes chez Emergis inc. (de 1999 à 2008)

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- Alamos Gold Inc. (depuis 2019), comité des ressources humaines (présidente), comité de gouvernance et des candidatures, comité des affaires publiques

Autres conseils

- Innergex énergie renouvelable inc. (depuis 2015) (présidente du conseil), comité des ressources humaines
- Fondation pour la recherche en chirurgie thoracique de Montréal

Actionnariat au 10 mars 2026

UAD du Groupe TMX : 23 439

Actionnariat à risque : 1 108 899 \$

M^{me} Mercier respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 53).

Michael Ptasznik

CPA, CMA, HBBA, C.Dir
Toronto (Ontario)

Administrateur depuis :
mai 2025

Âge : 58 ans

Vote de 2025 : 99,47 % EN

FAVEUR

Taux de présence en 2025 : 100 %



- Indépendant
- Expertise relative au marché du capital de risque public canadien
- Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Chef de la direction financière et vice-président exécutif, Stratégie d'entreprise, Nasdaq, Inc. (de 2016 à 2021) (société technologique mondiale au service des marchés financiers et d'autres secteurs)
- Chef de la direction financière, Groupe TMX Limitée (de 2002 à 2016)
- Autres postes au sein du Groupe TMX, notamment ceux de co-chef de la direction par intérim (2008), de vice-président, Finances et administration, TSX Inc. (de 2000 à 2002) et de directeur, Finances, TSX Inc. (de 1996 à 2000)

Autres conseils

- Société Alzheimer de l'Ontario, vice-président du conseil, comité de gouvernance (président du comité)

Actionnariat au 10 mars 2026

UAD du Groupe TMX : 3 711

Actionnariat à risque : 175 567 \$

M. Ptasznik a jusqu'au mois de mai 2030 pour respecter ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 53).

Peter Rockandel

BBA
Toronto (Ontario)

Administrateur depuis :
décembre 2024

Âge : 60 ans

Vote de 2025 : 99,57 % EN FAVEUR

Taux de présence en 2025 : 94 %



- Indépendant
- Expertise relative au marché du capital de risque public canadien

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Chef de la direction, Lundin Mining Corporation (de 2021 à 2023)
- Président, Lundin Mining Corporation (de 2021 à 2022)
- Vice-président principal, Développement des affaires et relations avec les investisseurs, Lundin Mining Corporation (de 2018 à 2021)
- Directeur général, Services bancaires d'investissement, directeur général, Ventes d'actions institutionnelles, GMP Valeurs mobilières S.E.C. (de 2003 à 2018)
- Ventes d'actions institutionnelles, Marchés financiers Macquarie Canada Ltée (anciennement Valeurs mobilières Orion-Yorkton) (de 1994 à 1999) (de 2000 à 2003)
- Chef des ventes et des opérations, Deutsche Bank Canada (de 1999 à 2000)

Actionnariat au 10 mars 2026

UAD du Groupe TMX : 5 164

Actionnariat à risque : 244 309 \$

M. Rockandel a jusqu'au mois de décembre 2029 pour respecter ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 53).

Claude Tessier

CPA, BA
Laval (Québec)

Administrateur depuis :
septembre 2020

Âge : 62 ans

Vote de 2025 : 99,56 % EN FAVEUR

Taux de présence en 2025 : 100 %



- Indépendant
- Résident du Québec
- Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Conseiller principal, Greenhill & Co, Inc. (services bancaires d'investissement)
- Président, Acacia Capital inc. (société de conseil externe et d'investissement privé)
- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Chef des finances, Alimentation Couche-Tard inc.) (de 2016 à 2023) (dépanneurs et vente au détail de carburant pour le transport)
- Président de l'unité d'exploitation IGA chez Sobeys (de 2012 à 2016)
- Vice-président principal, Finances et planification stratégique, Sobeys Québec (de 2003 à 2012)

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- CCL Industries Inc. (depuis 2023), administrateur principal, comité d'audit, président du comité, comité des candidatures et de la gouvernance
- Groupe WSP Global Inc. (depuis 2023), comité d'audit, président du comité

Autres conseils

- Avril Supermarché Santé, président du conseil

Actionnariat au 10 mars 2026

Actions du Groupe TMX : 6 000

UAD du Groupe TMX : 32 152

Actionnariat à risque : 1 801 611 \$

M. Tessier respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 53).

Ava Yaskiel

LLM, LLB, ICD.D
Toronto (Ontario)

Administratrice depuis :
mai 2023

Âge : 62 ans

Vote de 2025 : 98,41 % EN FAVEUR

Taux de présence en 2025 : 100 %



- Indépendante
- Expertise en produits dérivés
- Représentante du milieu canadien du courtage indépendant en placements

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Conseillère stratégique principale (secteurs public et privé)
- Administratrice de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Sous-ministre des Finances du Canada auprès du G7 et du G20 et sous-ministre déléguée des Finances du Canada (de 2018 à 2021)
- Divers postes, dont ultimement celui d'associée et cheffe mondiale du droit des sociétés, des fusions et acquisitions et des valeurs mobilières chez Norton Rose Fulbright (autrefois Ogilvy Renault S.E.N.C.R.L., s.r.l.) (de 1996 à 2018)
- Divers postes, dont ultimement celui de conseillère juridique principale (directrice par intérim) du bureau du chef du contentieux de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (de 1990 à 1996)

Autres conseils

- Plan Catalyst

Actionnariat au 10 mars 2026

UAD du Groupe TMX : 14 709

Actionnariat à risque : 695 883 \$

M^{me} Yaskiel respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 53).

À propos du conseil du Groupe TMX

Le conseil a pour principales responsabilités la régie et la gérance du Groupe TMX et la supervision de notre stratégie, de nos activités commerciales et de notre direction.

Les responsabilités du conseil sont divisées en sept catégories :

- Culture d'intégrité
- Planification stratégique
- Supervision de l'information financière et de sa présentation
- Surveillance des risques
- Leadership et relève
- Communications avec les actionnaires et engagement des actionnaires
- Développement durable

Le conseil a constitué cinq comités permanents pour l'aider à s'acquitter de ces responsabilités. Le conseil approuve le mandat de chaque comité et limite les pouvoirs qu'il délègue à chaque comité. Vous trouverez à la page 37 des renseignements au sujet des comités et de leurs priorités en 2025.

Il incombe également au conseil d'établir les pratiques assurant son indépendance par rapport à la direction et aux administrateurs non indépendants. Des précisions au sujet de l'indépendance du conseil sont fournies à la page 44.

Les administrateurs non membres de la direction se réunissent à huis clos, sans la direction, à chaque réunion du conseil et des comités. À l'occasion, les administrateurs qui ne sont pas indépendants peuvent être invités à quitter la réunion pour permettre la tenue de délibérations indépendantes au sujet d'opérations et d'ententes à l'égard desquelles ces administrateurs peuvent avoir un intérêt important.

À propos du président du conseil

Le président du conseil doit être indépendant. Le président dirige le conseil et travaille de concert avec le chef de la direction pour s'assurer que la société s'acquitte de ses responsabilités envers les parties intéressées, notamment son obligation d'exercer ses activités dans l'intérêt public.

1. Culture d'intégrité

Le conseil promeut activement une culture d'intégrité dans le but de maintenir les plus hautes normes d'éthique. Dans cet environnement en constante évolution, le conseil est continuellement à la recherche de façons d'améliorer notre culture et notre milieu de travail.

Nous nous attendons à ce que tous nos administrateurs, dirigeants et employés se comportent de façon équitable, honnête, responsable et conforme à nos valeurs fondamentales d'excellence, de service à la clientèle, d'innovation, de collaboration, de respect et d'intégrité.

Le conseil et la direction donnent le ton

Nos ordonnances de reconnaissance exigent que nous prenions des mesures raisonnables pour veiller à ce que chaque administrateur et chaque membre de la direction s'acquittent de leurs fonctions avec intégrité d'une façon qui soit cohérente avec les responsabilités du Groupe TMX en matière d'intérêt public. Le conseil évalue l'intégrité de chaque nouvel administrateur et de chaque nouveau membre de la direction, de même que leur capacité à promouvoir une culture d'intégrité au sein du Groupe TMX. Dans le cadre de ce processus, chaque nouvel administrateur et chaque nouveau membre de la direction remplit un formulaire de

Mandats et descriptions de postes

Le conseil a établi une description de poste écrite pour les postes de président du conseil, de chef de la direction et de président de chaque comité du conseil.

Ces descriptions de poste figurent dans le mandat du conseil et dans ceux des comités. Le mandat du conseil figure à la page 111 et le mandat de chacun des comités du conseil peut être consulté sur notre site Web (tmx.com).

Le conseil et chacun de ses comités passent en revue leur mandat respectif au moins une fois l'an.

Pour communiquer avec le conseil du Groupe TMX

Vous pouvez communiquer avec le conseil par courriel à l'adresse TMXshareholder@tmx.com

renseignements personnels et consent à ce que des recherches soient effectuées pour permettre à la TSX de valider ses renseignements personnels. De plus, le Groupe TMX retient les services d'un tiers pour effectuer une vérification préalable et une analyse des risques potentiels liés à la réputation et à l'intégrité des nouveaux candidats proposés aux postes d'administrateurs et de membres de la direction.

Codes de déontologie

Nous avons implanté deux codes de déontologie (un pour le conseil et un pour le personnel), que vous pouvez consulter sur notre site Web (tmx.com) et sur SEDAR+ (sedarplus.ca). Le respect du code de déontologie applicable est obligatoire, et tous les administrateurs, membres de la direction et employés sont tenus de signaler toute infraction aux codes. Une infraction peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Chaque administrateur, chaque dirigeant et chaque employé signent chaque année une attestation confirmant qu'ils ont lu, compris et respecté le code de déontologie. Les employés doivent également réussir un examen avant de signer cette attestation.

Code de déontologie du conseil	Met l'accent sur l'importance de l'éthique dans la promotion d'un climat d'honnêteté, de transparence et d'intégrité. Couvre notamment les obligations de l'administrateur, la confidentialité et les conflits d'intérêts.
Code de déontologie du personnel	Met l'accent sur l'importance de faire affaire de façon éthique. S'applique à l'ensemble des membres de la direction et des employés du Groupe TMX (ce qui comprend les consultants et les entrepreneurs indépendants), ainsi qu'à l'ensemble des membres de la direction et des employés de nos filiales. Porte, entre autres, sur la confidentialité, les conflits d'intérêts, les relations avec les fournisseurs et les clients, et les technologies.

Conflits d'intérêts et opérations entre personnes apparentées

Les deux codes de déontologie couvrent les conflits d'intérêts potentiels et exigent que tous les administrateurs, membres de la direction et employés évitent les situations pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts. Si un administrateur, un membre de la direction ou un employé se trouve dans une situation de conflit d'intérêts potentiel, les codes exigent que la personne communique par écrit ou demande que soient consignées au procès-verbal de la réunion la nature et l'importance de son intérêt. En cas de conflit d'intérêts lors d'une réunion du conseil d'administration, la personne en cause quittera la réunion lors des délibérations sur la question et, dans le cas d'un administrateur, s'abstiendra de participer à la prise de toute décision ou à toute mesure.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire est chargé de surveiller l'application des deux codes et d'autoriser toute dérogation au code pertinent par un administrateur ou un membre de la haute direction. Le comité veille également à l'ouverture d'une enquête sur les contraventions signalées au code de déontologie du conseil et supervise une intervention adéquate, y compris des mesures correctives et préventives. Tout administrateur qui contrevient au code de déontologie du conseil s'expose à une mesure disciplinaire adéquate, adaptée aux circonstances.

En outre, les administrateurs et les membres de la haute direction remplissent des questionnaires annuels et doivent divulguer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel ou toute opération entre personnes apparentées. Ces questionnaires aident le Groupe TMX à identifier et à surveiller les conflits ou les opérations entre personnes apparentées potentiels. Le conseil prend les mesures qui s'imposent pour s'assurer qu'un jugement indépendant est exercé lors de l'examen d'opérations et de contrats à l'égard desquels un administrateur ou un membre de la direction pourrait avoir un intérêt important.

Aucun conflit d'intérêts ni aucune opération entre personnes apparentées d'importance n'a été signalé par le conseil, le chef de la direction ou l'équipe de la haute direction en 2025. Il arrive parfois que les administrateurs se retirent des délibérations et ne participent pas aux prises de décisions même si leur intérêt n'est pas important (ou même si l'opération ou le contrat n'est pas important), pour éviter toute impression qu'un conflit d'intérêts pourrait en découler.

Ce que nous faisons pour créer une culture d'intégrité

Le conseil et la direction donnent le ton

Les codes de déontologie fixent des normes élevées :

- code de déontologie du conseil
- code de déontologie du personnel

Les comités du conseil surveillent le respect des codes de déontologie

Les signalements de manquements sont traités de façon impartiale et sans représailles

Surveillance du respect des codes de déontologie

Le conseil surveille le respect des codes de déontologie par l'entremise de trois de ses comités :

Conseil	• approuve le code de déontologie du conseil et le code de déontologie du personnel
Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire	• surveille le respect du code de déontologie du conseil par les administrateurs et le respect du code de déontologie du personnel par les membres de la direction, examine les infractions signalées et formule des recommandations de mesures disciplinaires au conseil • examine les demandes de dérogation à l'application du code de déontologie du conseil et du code de déontologie du personnel et, s'il y a lieu, autorise de telles dérogations • examine le code de déontologie du conseil une fois l'an • supervise les politiques et procédures en matière de conflits d'intérêts liées à nos ordonnances de reconnaissance • examine les allégations de manquement à l'éthique reçues via la ligne de dénonciation (autres que les plaintes dont le comité de l'audit est responsable, comme il est décrit ci-dessous) ou par d'autres moyens se rapportant à nos ordonnances de reconnaissance
Comité des ressources humaines	• surveille le respect du code de déontologie du personnel • examine le code de déontologie du personnel une fois l'an
Comité de l'audit	• examine les plaintes reçues au sujet de la comptabilité, des contrôles internes ou des questions d'audit

Signalement des manquements

Les administrateurs qui ont connaissance d'un manquement au code de déontologie du conseil doivent immédiatement signaler ce manquement à la secrétaire générale ou au secrétaire adjoint de Groupe TMX Limitée, qui en informera le président du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire dans un délai de deux jours après la réception du signalement.

Les employés peuvent signaler tout manquement au code de déontologie du personnel à leur supérieur, au chef de la direction, au chef de l'audit interne ou à un membre de l'équipe de haute direction, notamment à la cheffe des ressources humaines ou à la cheffe des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise et secrétaire générale. Les employés peuvent également signaler un manquement au président du comité de l'audit ou, s'ils préfèrent garder l'anonymat, au moyen de notre service de signalement confidentiel administré par un tiers. Tous les signalements sont vérifiés dans les plus brefs délais et sont traités de façon impartiale et confidentielle. Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire n'a renoncé à aucun aspect du code de déontologie du conseil ou du code de déontologie du personnel, et aucune déclaration de changement important portant sur la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction n'a été déposée (un tel dépôt étant généralement exigé pour une conduite qui contrevient de façon marquée au code de déontologie du conseil ou au code de déontologie du personnel).

La politique de dénonciation du Groupe TMX permet à tous les employés de dénoncer et de poser des questions, de soulever des préoccupations et de signaler (notamment de façon anonyme au moyen de notre service de signalement administré par un tiers), sans crainte de représailles ou de traitement injuste, tout acte répréhensible, notamment :

- une inconduite connue, observée ou présumée ou un acte inapproprié ou contraire à l'éthique;
- un manquement ou un manquement potentiel au code de déontologie du personnel ou à nos politiques, nos normes et nos procédures d'entreprise;
- une violation ou une violation potentielle d'une loi applicable ou d'une obligation ou d'une exigence légale ou réglementaire, y compris celles en vertu d'une ordonnance de reconnaissance.

2. Planification stratégique

Le conseil supervise l'élaboration et l'exécution de notre plan stratégique.

Chaque année, la direction, menée par le chef de la direction, élabore le plan stratégique de la société et ses plans d'exploitation détaillés, et les présente au conseil lors d'une séance de planification stratégique prévue à cette fin. Le conseil examine et approuve les plans, en s'assurant qu'ils sont conformes à la vision et aux objectifs de la société et qu'ils tiennent compte des occasions et des risques à court et à long terme pour l'entreprise, dans l'optique de créer de la valeur à long terme pour l'ensemble des actionnaires et autres parties prenantes.

Tout au long de l'année, le conseil supervise la mise en œuvre et contrôle l'efficacité de ces plans au regard de notre appétence pour le risque, en comparant nos résultats aux cibles prévues dans les plans et à nos objectifs de rendement annuel.

Priorités de 2025

En 2025, le conseil a mis l'accent sur l'accélération de notre transformation :

- repérage des occasions d'accroître les produits récurrents;
- augmentation de notre présence à l'échelle mondiale.

3. Supervision de l'information financière et de sa présentation

Le conseil supervise la gestion financière pour veiller à ce que la société emploie ses ressources judicieusement et présente à ses actionnaires de l'information financière adéquate, exacte, équilibrée et juste, en temps opportun.

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- approuver les plans d'exploitation et d'immobilisation annuels;
- examiner les résultats d'exploitation et le rendement financier par rapport à la stratégie, aux budgets et aux objectifs établis;
- s'assurer de l'intégrité des systèmes de contrôle interne, ce qui comprend le contrôle interne à l'égard de l'information financière et les contrôles et procédures de communication de l'information;
- examiner et surveiller notre respect des exigences en matière d'audit, de comptabilité et de présentation de l'information financière;
- approuver nos états financiers et le rapport de gestion connexe, ainsi que les communiqués de presse annonçant nos bénéfices.

Le comité de l'audit s'acquitte de certaines de ces responsabilités au nom du conseil, de concert avec l'auditeur externe, s'il y a lieu. Vous trouverez à la page 44 des renseignements au sujet des activités du comité de l'audit en 2025.

4. Surveillance des risques

Le conseil supervise la gestion des risques en :

- s'assurant que nous avons mis en place des politiques, des processus et des systèmes pour identifier et gérer les principaux risques d'entreprise et établir un degré de certitude quant à l'atteinte des objectifs;
- approuvant notre politique de gestion du risque d'entreprise (politique de GRE);
- approuvant notre énoncé en matière d'appétence pour le risque.

Le comité de l'audit veille à la pertinence et à l'efficacité opérationnelle du programme de gestion des risques d'entreprise (GRE) du Groupe TMX. Le chef de la gestion des risques de l'entreprise, qui dirige le groupe de gestion des risques d'entreprise, rend compte régulièrement au comité de l'audit et est membre du comité responsable de l'exploitation (qui surveille la résilience et les activités globales de l'entreprise, y compris la façon dont les risques actuels ou éventuels ont une incidence sur le rendement d'exploitation).

Examen annuel des risques par le conseil

Passes en revue l'évaluation faite par la direction des risques et du degré de certitude des objectifs stratégiques et d'exploitation les plus importants afin d'avoir un aperçu des principaux risques d'entreprise

Analyse les nouveaux risques et les risques émergents

Élabore des stratégies pour gérer, surveiller et atténuer les risques identifiés et en faire rapport

Une culture de gestion des risques

Le Groupe TMX reconnaît que la gestion efficace des risques est essentielle au maintien de notre capacité à assurer une croissance soutenue à long terme par l'atteinte de nos objectifs stratégiques et d'exploitation.

Notre approche en matière de gestion des risques tient compte des occasions, des incertitudes et des menaces ayant une incidence sur la réalisation de nos objectifs, plutôt que de gérer chaque risque isolément. Cette approche ne change en rien les risques avec lesquels notre organisation doit composer. Elle ancre plutôt le processus de gestion des risques à nos objectifs, ce qui assure l'intégration des risques de l'entreprise aux objectifs et au rendement et favorise une répartition adéquate des ressources à l'échelle de l'entreprise.

La gestion des risques est intégrée à la structure de notre organisation de trois façons :

Culture – Le conseil, de concert avec le chef de la direction et la haute direction, a établi à l'échelle de la société une culture d'intégrité qui met l'accent sur l'importance d'une gestion efficace des risques dans le cadre des activités quotidiennes et des processus décisionnels, et qui encourage une communication franche et directe.

Responsabilité – La gestion des risques est intégrée à nos politiques et à nos processus internes. Les responsabilités et la délégation des pouvoirs en matière de prise de risques sont clairement définies. Les dirigeants de nos unités d'exploitation et de nos fonctions d'affaire sont responsables des objectifs stratégiques et d'exploitation du Groupe TMX et il leur incombe donc de gérer les risques liés à leurs activités efficacement, avec l'aide des groupes de gestion des risques d'entreprise et d'audit interne.

Processus – L'équipe GRE du Groupe TMX aide et soutient nos dirigeants dans la poursuite de leurs objectifs et s'assure qu'un cadre approprié est en place pour identifier, évaluer, mesurer, gérer, surveiller et signaler les risques importants qui peuvent avoir une incidence sur les objectifs stratégiques et d'exploitation du Groupe TMX.

Ce cadre est conçu pour nous procurer l'assurance que les objectifs et les risques dans l'ensemble de l'organisation :

- sont transparents et bien compris;
- sont conformes au niveau d'appétence pour le risque accepté et approuvé par le Groupe TMX;
- maintiennent un équilibre adéquat entre risque et rendement;
- alimentent le processus d'élaboration de la stratégie d'entreprise.

Cybersécurité et technologies de l'information

Nos processus et nos réseaux ainsi que ceux de nos tiers fournisseurs de services, de nos participants et de nos clients pourraient être exposés à des risques liés à la sécurité de l'information, comme les accès non autorisés, les virus informatiques, le vol de données, les attaques par déni de service et d'autres problèmes de sécurité. Le conseil examine régulièrement notre programme, notre stratégie et notre planification en matière de cybersécurité et de technologies de l'information. De plus, le comité de l'audit reçoit des comptes rendus trimestriels sur la cybersécurité. Le Groupe TMX a investi des ressources considérables et maintient des systèmes robustes pour se protéger contre les brèches de sécurité et ainsi prévenir ou limiter les conséquences légales, réglementaires et liées à la réputation découlant des cyberattaques. Le Groupe TMX continue de surveiller les tendances et d'agir comme il se doit en adoptant des stratégies, des technologies (c'est-à-dire, des initiatives de modernisation des technologies) et des pratiques, comme l'utilisation accrue des services infonuagiques, afin de prévenir ou de limiter l'incidence des menaces informatiques, notamment en raison de l'évolution constante des menaces informatiques et de la complexification des méthodes employées par les auteurs de menaces. Nous maintenons des systèmes robustes pour protéger nos processus et nos réseaux contre les menaces informatiques. Notre équipe de la sécurité de l'information, dirigée par notre chef de la sécurité de l'information, développe et gère nos services de sécurité de l'information, y compris la surveillance de la cybersécurité pour les TI et les activités commerciales, la gestion des données, le développement d'applications et les fonctions de maintenance. Nous mettons en œuvre les meilleures pratiques du secteur en matière de sécurité afin de nous prémunir contre les menaces à la cybersécurité, gérer les volumes accrus et les changements dans nos activités de négociation, de compensation, de règlement et de dépôt, et satisfaire aux exigences des clients quant à l'amélioration de la performance et de la sécurité. Ces mesures nous protègent également contre les personnes qui pourraient

utiliser illicitement de l'information nous appartenant ou causer des interruptions de service ou des pannes ayant des conséquences sur nos activités, ce qui pourrait être dommageable pour l'intégrité de nos marchés et la transmission de données. De plus, nos employés sont soumis à des simulations d'hameçonnage trimestrielles et doivent suivre une formation de sensibilisation à la sécurité et répondre à un questionnaire à cet égard chaque année.

L'utilisation croissante de l'intelligence artificielle (IA), tant par les auteurs de menaces qui cherchent à exploiter les vulnérabilités que par nos propres employés, présente un nouveau défi en évolution. Nous avons conçu des procédures pour atténuer ces risques, y compris ceux associés à l'utilisation d'outils d'IA générative. Le comité de l'audit reçoit des mises à jour sur les mesures et les processus de sécurité pour les systèmes d'IA générative et d'IA développés à l'interne et acquis à l'externe, les produits de tiers, et les services.

5. Leadership et relève

Le comité des ressources humaines du conseil est chargé de la supervision des politiques et des programmes de ressources humaines, de même que de la culture organisationnelle globale, et il participe activement au traitement des questions liées à la planification de la relève et à la rémunération de la haute direction.

Le conseil nomme le chef de la direction et approuve la nomination d'autres membres de la haute direction. Il approuve également les objectifs et les cibles de rendement du chef de la direction et la rémunération de ce dernier.

Planification de la relève

Le comité des ressources humaines examine et approuve les évaluations des talents et les plans de relève pour le chef de la direction et d'autres membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, et il fait rapport au conseil à ce sujet, en vue d'attirer, d'identifier, de former et de fidéliser des employés compétents et former une équipe de haute direction inclusive et diversifiée. Pour bien comprendre les différents segments de talent au sein du Groupe TMX, nous appliquons un processus discipliné d'évaluation des talents, sous la direction de l'équipe des ressources humaines, pour évaluer tous les employés occupant des postes de directeurs ou des postes d'échelons plus élevés.

Nous élaborons également des plans de relève pour chaque membre de la direction et autre rôle essentiel et examinons chaque année l'état de préparation des successeurs pour de nouveaux postes. En outre, nous surveillons et évaluons régulièrement l'efficacité de nos plans, en vérifiant si nous avons pourvu des postes avec des successeurs préalablement ciblés.

L'équipe des ressources humaines présente ses conclusions au comité des ressources humaines, qui approuve les évaluations des talents et les plans de relève des membres de la direction et autres rôles essentiels et en fait rapport au conseil. Le chef de la direction fournit son avis sur les successeurs au poste de chef de la direction au comité des ressources humaines, mais c'est au conseil en entier qu'il revient de donner l'approbation finale quant au plan de relève du chef de la direction. L'examen de la relève appuie l'identification des programmes et des occasions de développement de talent qui sont régulièrement examinés et analysés par le comité.

Au cours de l'année 2025, les évaluations des talents et les plans de relève ont été examinés et, au besoin, approuvés par le comité des ressources humaines.

Comment nous formons nos futurs leaders
Évaluer proactivement les talents et identifier les lacunes dans la relève
Identifier les employés ayant un potentiel de leadership et leur faire relever de nouveaux défis
Évaluer les besoins en formation et les objectifs de carrière des employés visés
Encadrer les employés talentueux et leur fournir les outils pour les aider à atteindre leur plein potentiel

Diversité

Les dirigeants du Groupe TMX ont également pour responsabilité de créer une culture d'appartenance et d'inclusion. Nous nous efforçons de faire en sorte que le profil démographique de notre direction reflète celui de notre secteur d'activité dans son ensemble, et nous cherchons activement à faire en sorte que notre équipe soit représentative des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Depuis l'établissement de notre stratégie à long terme en matière d'EDI en 2021, notre comité mondial d'EDI dirigé par les employés élabore des programmes et des politiques qui soutiennent la diversité et l'inclusion au sein de notre personnel et participe à leur mise en œuvre.

En 2025, nos principales réalisations comprenaient le lancement d'un nouveau questionnaire d'auto-identification visant à mieux comprendre le profil démographique de notre personnel, la publication, en collaboration avec la London School of Economics, du rapport sur l'avancement des femmes au sein des marchés financiers intitulé « RISE: Accelerating the advancement of women in Capital Markets in Canada » ainsi que la publication de notre premier Plan d'action pour la réconciliation.

Notre stratégie en matière d'EDI continue d'être axée sur l'atteinte d'une représentation équilibrée des sexes dans l'ensemble de notre effectif (soit 40 % à 60 % de femmes ou d'hommes), en tenant compte du fait que l'identité de genre n'est pas nécessairement binaire. Nous avons atteint cet objectif en 2021 et avons généralement maintenu le taux global de postes occupés par des femmes au sein de l'ensemble de l'effectif à 40 %, en date du 31 décembre 2025. En outre, nous nous étions fixé comme objectif qu'au moins 40 % des postes de direction (y compris de haute direction) soient occupés par des femmes d'ici la fin de 2025. Au 31 décembre 2025, environ 30 % de l'ensemble des postes de direction étaient occupés par des femmes, ce qui représente une augmentation par rapport au taux de 25,5 % pour l'exercice précédent, mais est en deçà de notre objectif.

Le 1^{er} avril 2025, Judy Dinn a été nommée chef de l'information, ce qui a fait passer le pourcentage de femmes au sein de notre équipe de haute direction de 33,3 % à 37,5 %. Nous continuons de rechercher des candidats diversifiés pour occuper nos postes de direction et poursuivons la formation et l'avancement des femmes au sein de l'organisation afin d'atteindre nos cibles. Par exemple, nous avons lancé notre premier groupe de ressources mondial pour les femmes au début de 2026 afin d'offrir à celles-ci des occasions de réseautage, de mentorat et de parrainage qui favorisent le développement de carrière. Nous prévoyons revoir nos objectifs et échéances en matière de représentation en 2026 en continuant de viser l'atteinte d'une représentation équilibrée des sexes.

Postes occupés par des femmes	Cible (établie en 2021)	Postes occupés par des femmes au 31 décembre 2025
Membres de la haute direction	40 % de femmes d'ici 2025	3 sur 8 (37,5 %)
Membres de la direction		13 sur 46 (28,3 %)
Tous les autres employés	De 40 % à 60 % de femmes ou d'hommes d'ici 2025	846 sur 2 109 (40,1 %)

En 2025, nous avons conservé notre Certification Parité de niveau Platine délivrée par La Gouvernance au Féminin, après l'avoir obtenue pour la première fois en 2024. Cette certification reconnaît les organisations qui ont obtenu des résultats en prenant un engagement en faveur de la parité en milieu de travail, en intégrant cet engagement dans l'écosystème de l'organisation et en mettant en œuvre des mécanismes visant à concrétiser cet engagement et le maintenir au fil du temps.

En plus de ce qui précède, notre stratégie met l'accent sur l'atteinte d'une meilleure représentation et la promotion de l'inclusion de tous les groupes, y compris les peuples autochtones. Veuillez vous reporter aux pages 17 et 18 pour consulter notre rapport aux actionnaires sur nos progrès dans l'élaboration de programmes et de politiques internes qui soutiennent les employés, les entreprises, les collectivités et les autres parties prenantes autochtones.

6. Communications avec les actionnaires et engagement des actionnaires

Activités d'engagement en 2025

En 2025, nous avons rencontré des investisseurs lors de treize conférences sur l'investissement ou de l'industrie, et assisté à des réunions avec des investisseurs de 30 villes à l'échelle mondiale. Nous affichons sur notre site Web les brochures et les webdiffusions de ces événements destinées aux investisseurs, ainsi que d'autres documents d'information.

Le conseil supervise les communications avec les actionnaires et l'engagement des actionnaires. Ce volet comprend ce qui suit :

- établir les processus employés par la direction pour s'assurer que les renseignements présentés au public sont cohérents, transparents, exacts, justes et équitables, et qu'ils sont diffusés périodiquement et en temps opportun;
- tenir chaque année un vote consultatif sur la rémunération pour prendre le pouls des actionnaires au sujet de la rémunération des membres de la direction;
- veiller à ce que le Groupe TMX dispose d'un mécanisme pour recevoir d'autres commentaires des actionnaires.

Notre politique de communication de l'information prévoit les pratiques applicables en matière de présentation de l'information, nomme les porte-parole autorisés et contribue à assurer la confidentialité. Notre comité de l'information, formé de membres de la direction, s'assure que la société respecte sa politique de communication de l'information et la réglementation applicable, évalue le caractère important de l'information, et examine les documents d'information avant leur approbation définitive par le conseil, au besoin.

Les membres de la direction du Groupe TMX tiennent chaque trimestre des conférences téléphoniques à l'intention des investisseurs et des analystes après l'annonce de nos résultats financiers. Ces conférences téléphoniques sont diffusées en direct, et les enregistrements audio et les transcriptions de celles-ci peuvent être écoutés ou consultés pendant plusieurs mois par la suite. De plus, notre personnel chargé des relations avec les investisseurs fournit de l'information aux investisseurs actuels ou éventuels, répond aux demandes de renseignements et assure un suivi sur tout commentaire reçu. Nous encourageons tous les actionnaires à participer à notre assemblée pour connaître les plus récentes nouvelles et rencontrer les membres de la direction et du conseil d'administration.

Les actionnaires qui souhaitent communiquer avec le conseil devraient envoyer leur correspondance à l'attention du président du conseil, Groupe TMX Limitée, par la poste au 100 Adelaide Street West, bureau 300, Toronto (Ontario) M5H 1S3, ou par courriel à TMXshareholder@tmx.com.

7. Développement durable

Points saillants de 2025

Réalisation de notre premier inventaire complet de nos émissions de carbone.

Année de la Semaine canadienne d'échanges sur le climat, nouvelle initiative d'une durée de cinq ans dont la mission est d'appuyer l'engagement du Canada envers des réductions importantes des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030.

Développement de notre programme d'EDI afin de favoriser un milieu de travail plus diversifié et inclusif (voir la page 34).

Lancement officiel de la phase de consultation des groupes de discussion dans le cadre de l'élaboration pluriannuelle de notre plan d'action pour la réconciliation.

Maintien de l'inclusion des questions de développement durable dans le cadre du régime incitatif à court terme en intégrant des objectifs individuels et collectifs précis en matière de développement durable aux objectifs de rendement individuels du chef de la direction et des membres de la haute direction (voir la page 87).

Le conseil d'administration supervise l'intégration, par le Groupe TMX, d'objectifs en matière de développement durable et de changements climatiques dans notre stratégie d'entreprise, nos processus d'affaires, nos activités et nos décisions en matière d'investissement. Les rôles du conseil, des comités et de la direction sont décrits ci-dessous.

Conseil d'administration

- Culture d'intégrité
- Planification stratégique à court terme et à long terme (y compris la stratégie liée au développement durable)
- Supervision de l'information financière et de sa présentation
- Surveillance des risques
- Leadership et relève
- Communications avec les actionnaires
- Comités du conseil

Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire

- Gérance du conseil
- Taille et composition du conseil
- Sélection et orientation des administrateurs (y compris les exigences en matière de compétences)
- Formation des administrateurs
- Indépendance des administrateurs
- Développement durable et présentation de l'information en matière d'ESG, et risques liés au développement durable et aux changements climatiques
- Politiques et pratiques en matière de gouvernance d'entreprise
- Conflits d'intérêts réels et perçus

Comité de l'audit

- Présentation et communication de l'information financière
- Contrôles internes et réception des plaintes de dénonciation
- Audit externe
- Audit interne et certification
- Gestion des risques (y compris les risques liés au développement durable et aux changements climatiques)
- Planification financière, occasions d'investissement, activités de trésorerie et planification des immobilisations

Comité des ressources humaines

- Nomination et rémunération des membres de la direction
- Planification de la relève du chef de la direction et des autres membres de la haute direction
- Administration des régimes de rémunération et d'avantages sociaux
- Supervision des objectifs en matière d'ESG et de la stratégie en matière d'EDI, et évaluation et sélection des mesures de rendement financier et non financier appropriées

Comités du conseil

Le conseil a pour principales responsabilités la régie et la gérance du Groupe TMX et la supervision de notre stratégie, de nos activités commerciales et de notre direction.

Comité de l'audit

Président

Claude Tessier¹

Membres

William Linton¹

Michael Ptasznik¹

Ava Yaskiel

Réunions en 2025

5

Taux de présence de 100 %

100 % des membres sont indépendants

(conformément au *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* et à nos ordonnances de reconnaissance)

100 % des membres ont des compétences financières

(selon la définition du conseil, mais signifie à tout le moins que l'administrateur peut lire et comprendre un jeu d'états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité comparables à nos états financiers, ce qui est conforme au sens que donne le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*)

¹ Comptable professionnel agréé

Supervise

- La présentation et la communication de l'information financière
- Les contrôles internes et la réception des plaintes de dénonciation
- L'audit externe
- L'audit interne et la certification
- La gestion des risques (y compris les risques liés aux changements climatiques)
- La planification financière, les occasions de placement, les activités de trésorerie et le plan d'immobilisations
- Les régimes de retraite

Récents axes prioritaires

- Recommandation de l'approbation par le conseil des états financiers annuels et intermédiaires, ainsi que du rapport de gestion et des communiqués de presse connexes
- Examen de jugements importants portant sur : la juste valeur de la contrepartie d'achat, des actifs acquis et des passifs repris dans le cadre d'acquisitions la dépréciation du goodwill
- Examen du plan d'affaires, du plan d'immobilisations et des restructurations internes
- Examen des contrôles et procédures de communication de l'information et du contrôle interne à l'égard de l'information financière
- Examen et suivi du projet de la plateforme de compensation modernisée
- Examen des principes régissant le traitement et l'utilisation par la direction des mesures non conformes aux PCGR
- Examen et approbation du plan d'audit interne annuel et contrôle de son exécution
- Examen des activités de gestion des risques d'entreprise et des résultats connexes, ainsi que de la politique de gestion des risques et des énoncés d'appétence pour le risque
- Examen de l'indépendance et du rendement de notre auditeur externe et approbation du plan d'audit
- Examen et évaluation des comptes rendus de la direction sur le suivi du ou des régimes de retraite
- Examen des mises à jour sur la cybersécurité
- Recommandation de modifications à son mandat

Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire

Président

William Linton

Membres

Stephanie Cuskley

Nicolas Darveau-Garneau

Ava Yaskiel

Réunions en 2025

4

Taux de présence de 100 %

100 % des membres sont indépendants

(conformément à l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* et à nos ordonnances de reconnaissance)

Supervise

- La gérance du conseil
- La taille et la composition du conseil
- La sélection et l'orientation des administrateurs
- La rémunération des administrateurs
- L'indépendance des administrateurs
- La surveillance des facteurs environnementaux, sociaux et liés à la gouvernance et des risques connexes, et la planification de la transition climatique
- Les politiques et les pratiques en matière de gouvernance
- Les conflits d'intérêts réels ou perçus dans trois catégories :
 - les participations des participants au marché représentés au conseil
 - l'accroissement de la concentration de la participation dans la bourse reconnue
 - les objectifs de rentabilité de la société et ses responsabilités en matière d'intérêt public

Met en place des politiques et des procédures appropriées en matière de conflits d'intérêts, ce qui comprend la supervision du traitement des signalements de manquements réels ou éventuels à une exigence au titre d'une ordonnance de reconnaissance.

Récents axes prioritaires

- Examen du mandat du conseil et de chaque comité
- Évaluation du rendement du président du conseil, du conseil, de ses comités et de chaque administrateur
- Recommandation de l'approbation par le conseil du rapport annuel du Groupe TMX sur le développement durable
- Réception des mises à jour périodiques sur la présentation de rapports sur le développement durable
- Recommandation de l'approbation par le conseil de la prolongation du mandat de M. Linton à titre d'administrateur pour une année supplémentaire
- Recommandation de l'approbation par le conseil des candidats à l'élection aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires
- Direction du processus de recrutement d'administrateurs additionnels
- Révision des pratiques en matière de gouvernance énoncées dans la circulaire et recommandation au conseil de les approuver
- Recommandation de l'approbation par le conseil quant à la composition des comités du conseil
- Recommandation de l'approbation par le conseil de modifications à la rémunération des membres du conseil
- Réception de mises à jour périodiques sur les principaux faits nouveaux en matière de gouvernance et de réglementation
- Examen de la politique d'orientation et de formation du conseil, de la politique en matière d'opérations sur titres des employés, de la politique en matière de divulgation d'information occasionnelle, de confidentialité et d'opérations d'initiés, de la politique de qualification des administrateurs et de la politique de diversité au sein du conseil
- Examen de l'assurance des administrateurs et des dirigeants
- Examen des politiques et des procédures en matière de conflits d'intérêts et dépôt de son rapport annuel auprès de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
- Examen du rapport du comité chargé des conflits d'intérêts et approbation de la nomination des membres indépendants de ce comité

Comité des ressources humaines

Présidente

Monique Mercier

Membres

Nicolas Darveau-Garneau

Martine Irman

Moe Kermani

Peter Rockandel

Réunions en 2025

6

Taux de présence de 100 %

100 % des membres sont indépendants

(conformément à l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* et à nos ordonnances de reconnaissance)

Supervise

- La nomination et la rémunération des membres de la direction
- La planification de la relève pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction
- Les politiques de ressources humaines pour les membres de la direction
- L'administration des régimes de rémunération et des régimes d'avantages sociaux

Récents axes prioritaires

- Examen du groupe de référence, de l'analyse comparative sur la rémunération et des tendances du marché
- Examen des évaluations annuelles du rendement des membres de la haute direction et approbation de leur rémunération
- Examen de l'analyse de la rémunération et recommandation de l'analyse au conseil aux fins d'approbation
- Approbation de la structure de la rémunération de 2025 et des montants globaux affectés à celle-ci
- Recommandation de l'approbation par le conseil de la rémunération et des objectifs de 2026 du chef de la direction
- Évaluation de la gestion des candidats à fort potentiel et de la planification de la relève
- Examen et approbation des nominations de membres de la haute direction et de changements organisationnels
- Évaluation des politiques et des programmes concernant le recrutement des talents, la culture d'entreprise et le respect en milieu de travail, y compris les engagements à l'égard de la diversité et de l'inclusion ainsi que la réconciliation avec les Autochtones
- Examen des progrès réalisés par rapport aux étapes d'intégration des acquisitions récentes
- Examen des résultats du sondage sur la mobilisation des employés et du plan d'action
- Examen de la structure des régimes incitatifs à court terme et à long terme, en tenant compte de la cohérence avec notre stratégie et notre philosophie en matière de rémunération au rendement
- Examen du régime incitatif général fondé sur des titres de capitaux propres et recommandation de celui-ci au conseil aux fins d'approbation
- Supervision des objectifs de la haute direction (y compris ceux en matière de développement durable) et évaluation et sélection des mesures de rendement financier et non financier appropriées

Comité des dérivés

Présidente

Martine Irman

Membres

William Linton

Monique Mercier

Michael Ptasznik

Claude Tessier

Réunions en 2025

2

Taux de présence de 100 %

100 %

des membres possèdent une expertise en produits dérivés

Conseille le conseil sur

L'ensemble des questions de politique qui sont susceptibles d'avoir une incidence importante sur les produits dérivés et les produits connexes du Groupe TMX et de ses filiales.

Récents axes prioritaires

- Examen des mises à jour périodiques sur le segment des produits dérivés
- Examen des initiatives en matière de produits dérivés, y compris les heures de négociation prolongées, la mise au point d'une interface client graphique à services multiples pour rehausser l'expérience client, et l'expansion de l'actuelle gamme de produits avec le lancement de nouveaux produits relatifs aux titres de participation, aux titres à revenu fixe et à d'autres catégories d'actifs

Comité du marché de capital de risque public

Président

Moe Kermani¹

Membres

Stephanie Cuskley

Nicolas Darveau-Garneau

Peter Rockandel¹

Réunions en 2025

2

Taux de présence de 89 %

¹ 50 % des membres du comité possèdent une expertise actuellement pertinente relative au marché de capital de risque public canadien (conformément à la définition donnée dans les exigences de nos ordonnances de reconnaissance)

Conseille le conseil sur

L'ensemble des questions de politique qui sont susceptibles d'avoir une incidence importante sur le marché de capital de risque public au Canada.

Récents axes prioritaires

- Examen du rapport trimestriel du comité consultatif national résumant ses activités et celles des comités consultatifs locaux
- Réception des mises à jour périodiques sur le segment de la Bourse de croissance TSX
- Examen de la stratégie de la Bourse de croissance TSX pour devenir une plateforme mondiale dominante pour les émetteurs en croissance au stade du capital de risque
- Examen d'initiatives technologiques visant à redéfinir l'expérience des émetteurs
- Examen de mises à jour de diverses initiatives en matière de politiques

Gouvernance des filiales

Les conseils de filiales actifs et engagés jouent un rôle clé dans la supervision de nos entités juridiques. Le conseil supervise la gouvernance des filiales du Groupe TMX par l'intermédiaire du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire. Afin de soutenir la stratégie de croissance mondiale à long terme du Groupe TMX et d'adopter une approche systématique à l'égard de la gouvernance de l'ensemble des filiales du Groupe TMX, la direction a adopté un cadre de gouvernance des filiales. Le cadre renforce notre solide gouvernance en énonçant les principes clés de l'approche du Groupe TMX en ce qui a trait à la gouvernance des filiales, aux mandats, y compris le pouvoir décisionnel, à la sélection des administrateurs, à la durée des mandats, à la taille et à la structure du conseil, et au règlement des différends.

Ses principaux objectifs sont les suivants :

- promouvoir l'adoption de pratiques exemplaires en matière de gouvernance à l'échelle de l'entreprise;
- promouvoir des structures de gouvernance qui ajoutent de la valeur, sans créer d'exigences administratives indûment contraignantes;
- promouvoir la cohésion entre les entités à l'échelle de l'entreprise;
- maintenir une séparation juridique effective entre TMX et ses filiales, en tant qu'entités distinctes et indépendantes, tout en permettant une participation appropriée de la haute direction de TMX et une communication adéquate avec celle-ci, au besoin;
- éviter de créer par inadvertance des problèmes fiscaux, juridiques ou autres en raison d'une gouvernance inadéquate.

La surveillance efficace des filiales exercée par le conseil s'appuie sur la présentation régulière de rapports au conseil (ou aux comités du conseil, selon le cas), des processus définis pour soumettre les questions de risque et de gouvernance des filiales à un palier d'intervention supérieur, sur des points de contact officiels et informels entre les administrateurs de TMX et les administrateurs des filiales et l'utilisation des principaux cadres à l'échelle de l'entreprise. Le bureau du chef du contentieux gère la gouvernance des filiales du Groupe TMX en assurant l'uniformité et la transparence et en nous permettant de nous adapter à l'évolution des besoins commerciaux, des pratiques exemplaires et des exigences et attentes réglementaires.

Certaines filiales sont tenues, en vertu de la réglementation, de compter parmi les membres de leur conseil des administrateurs indépendants qui possèdent des compétences et une expérience particulières leur permettant de conseiller la direction et de la remettre efficacement en question, ainsi que de satisfaire à certaines exigences distinctes en matière de gouvernance à l'égard de questions comme le budget, la stratégie et la gestion des risques. Le bureau des affaires juridiques appuie ces filiales en se servant du cadre de gouvernance des filiales pour élaborer et adapter, au besoin, les durées de mandat, les grilles de compétences, les évaluations annuelles du conseil et les plans de relève. De plus, le président du conseil et le chef de la direction tentent d'assister périodiquement aux réunions des conseils et des comités des filiales et rencontrent les administrateurs indépendants de nos filiales en exploitation.

À propos des administrateurs du Groupe TMX

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire est chargé de recommander des candidats aux postes d'administrateurs qui comprennent la complexité de nos activités et du secteur dans lequel nous faisons affaire, et qui ont les compétences et l'expérience nécessaires pour fournir une contribution significative au conseil.

Tous les administrateurs du Groupe TMX partagent plusieurs qualités de base : ils sont réfléchis et intègres, ils sont tenus en haute estime par leurs pairs et ils interagissent facilement avec les autres administrateurs et les membres de la direction. Ils ont le temps de s'engager pleinement dans toutes les activités du conseil et sont prêts à participer pleinement et franchement d'une manière qui favorise les discussions franches et ouvertes.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire passe en revue la composition du conseil au moins une fois l'an en fonction de critères établis dans quatre catégories :

- les exigences prévues par nos ordonnances de reconnaissance;
- les exigences prévues par les lois sur les sociétés et les lois sur les valeurs mobilières;
- les domaines d'expertise qui appuient la stratégie de la société;
- une diversité adéquate pour favoriser de sains débats d'idées.

Nos ordonnances de reconnaissance prévoient des exigences relatives à l'indépendance, à une certaine expérience du secteur et à une certaine diversité géographique, ainsi que l'obligation de s'assurer que le Groupe TMX a mis en place des politiques et des procédures aux termes desquelles nous (i) prendrons des mesures raisonnables pour nous assurer que chaque administrateur est une personne apte et convenable, et (ii) vérifierons si la conduite passée d'un administrateur donne des motifs raisonnables de croire que l'administrateur s'acquittera de ses fonctions avec intégrité et d'une manière conforme aux responsabilités du Groupe TMX en matière d'intérêt public.

Le comité a identifié 14 domaines d'expertise qui sont directement liés à notre stratégie commerciale. Ces domaines changeront au fil du temps tandis que nous mettons en œuvre notre stratégie de croissance mondiale dont l'objectif est d'augmenter notre présence dans de nouveaux marchés clés à travers le monde. Le comité tiendra également compte de critères de diversité qui reflètent les collectivités dans lesquelles le Groupe TMX exerce ses activités, y compris les autres caractéristiques de diversité énumérées à la page 21.

Le comité a recours à une matrice tenant compte de ces exigences pour identifier chaque année tout écart entre la composition réelle du conseil et les exigences stratégiques de la société. L'élimination de ces écarts constitue un critère important dans la sélection de nouveaux administrateurs.

Le tableau suivant présente nos domaines d'expertise et les candidats qui répondent à chacun des critères.

	Âge			Durée des mandats			Domaines d'expertise ¹													
	moins de 60 ans	60 à 69 ans	plus de 70 ans	0 à 4 ans	5 à 9 ans	10 ans et +	Chef de la direction / membre de la haute direction	Gouvernance / conseil d'administration	Sociétés réglementées	Technologies	Stratégie	Compétences financières / risques ²	Fusions et acquisitions	Commercialisation	Ressources humaines	Énergie	Courtage	Compensation	Activités internationales	Développement durable
Luc Bertrand			•			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Stephanie Cuskley		•		•			•	•	•		•	•	•	•	•		•		•	•
Nicolas Darveau-Garneau	•				•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Tamara Finch	•			•			•	•	•	•	•	•	•	•	•		•		•	•
Moe Kermani	•				•		•	•		•	•		•	•					•	•
William Linton			•			•	•	•	•	•	•	•	•		•					•
John McKenzie	•				•		•	•	•	•	•	•	•	•		•		•	•	•
Monique Mercier		•		•			•	•	•	•	•	•	•		•	•			•	•
Michael Ptasznik	•			•			•		•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•
Peter Rockandel		•		•			•	•	•	•	•	•	•	•	•		•		•	•
Claude Tessier		•			•		•	•	•	•	•	•	•			•			•	•
Ava Yaskiel		•		•			•	•			•	•	•		•	•			•	•

¹ Définitions des domaines d'expertise

- Chef de la direction/membre de la haute direction : expérience en tant que chef de la direction ou haut dirigeant d'une organisation importante
- Gouvernance/conseil d'administration : expérience en tant que membre du conseil d'administration d'une société ouverte ou d'une organisation importante
- Sociétés réglementées : expérience au sein d'organisations réglementées par des gouvernements ou des organismes de réglementation
- Technologies : expérience au sein de sociétés fortement dépendantes des technologies de l'information
- Stratégie : expérience dans le déploiement d'orientations stratégiques et la croissance d'entreprises
- Compétences financières²/risques : comptabilité et présentation de l'information financière, finance d'entreprise, contrôles internes et gestion des risques
- Fusions et acquisitions : expérience dans d'importantes fusions et acquisitions
- Commercialisation : expérience dans la commercialisation de produits et services sur les marchés financiers
- Ressources humaines : expérience en matière de rémunération, de régimes de retraite et d'avantages sociaux, de lois applicables et de contrats de travail
- Énergie : expérience des marchés de l'énergie
- Courtage : expérience en tant que courtier sur les marchés financiers
- Compensation : expérience dans la compensation d'opérations au comptant, sur produits dérivés et sur produits et marchandises du secteur de l'énergie
- Activités internationales : expérience au sein d'organisations internationales
- Développement durable : expérience ou connaissance des questions relatives au développement durable ou à l'environnement, des occasions et des risques liés aux changements climatiques, des enjeux sociaux, des questions d'équité, de diversité et d'inclusion, et des principes et des pratiques de gouvernance d'entreprise

² Le Règlement 52-110 sur le comité d'audit définit les compétences financières par une personne physique qui possède des compétences financières si elle a la capacité de lire et de comprendre un jeu d'états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité comparables, dans l'ensemble, à celles dont on peut raisonnablement croire qu'elles seront soulevées lors de la lecture des états financiers de l'émetteur. Chacun des membres du comité de l'audit doit être indépendant et posséder des compétences financières.

Critères d'indépendance des administrateurs

L'indépendance des membres du conseil est régie par le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*, l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* et nos ordonnances de reconnaissance.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire évalue l'indépendance de chaque administrateur, les désignations aux termes de nos ordonnances de reconnaissance et les exigences en matière de diversité au sein du conseil. Les administrateurs contribuent à ce processus en remplissant un questionnaire annuel leur demandant de fournir des renseignements au sujet de leurs liens avec le Groupe TMX, leurs liens avec d'autres sociétés et leur actionnariat. Les candidats éventuels à des postes d'administrateurs doivent également remplir ce questionnaire.

92 %

des candidats aux postes d'administrateurs de cette année sont indépendants

Ces candidats sont indépendants au sens de ce qui suit :

1

l'article 1.4 du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*.

2

l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*;

3

nos ordonnances de reconnaissance

Un administrateur est réputé non indépendant s'il a l'un des liens suivants avec un participant au marché de la TSX, de la TSXV, de la MX ou de la Bourse Alpha :

- il est un associé, un dirigeant, un administrateur ou un employé du participant au marché, ou il a des liens avec un associé, un dirigeant, un administrateur ou un employé de ce participant au marché;
- il est un associé, un dirigeant, un administrateur ou un employé d'une société membre du même groupe que ce participant au marché, et il participe de façon active ou importante aux opérations quotidiennes du participant au marché.

Statut des candidats aux postes d'administrateurs de 2026

	Exigences en vertu des ordonnances de reconnaissance				Exigences en matière de diversité au sein du conseil			
	Indépendant (au moins 50 %)	Résident du Québec (au moins 25 %)	Expertise en produits dérivés (au moins 25 %)	Expertise actuellement pertinente relative au marché du capital de risque public canadien (au moins 25 %)	Représentant du milieu canadien du courtage indépendant en placements (un administrateur)	Femmes (au moins 30 %)	Autres exigences en matière de diversité ¹ (au moins un administrateur)	Expert financier en audit ² (au moins un administrateur)
Luc Bertrand	•	•	•					
Stephanie Cuskley	•					•		
Nicolas Darveau-Garneau	•		•					
Tamara Finch	•		•			•		
Moe Kermani	•		•	•			•	
William Linton	•		•	•				•
John McKenzie			•	•				
Monique Mercier	•	•	•			•		
Michael Ptasznik	•		•	•				•
Peter Rockandel	•			•				
Claude Tessier	•	•	•					•
Ava Yaskiel	•		•		•	•		

¹ Les autres exigences en matière de diversité comme l'âge, l'origine géographique ainsi que l'appartenance aux peuples autochtones (qui s'entendent des Premières Nations, des Inuits et des Métis) et à d'autres groupes sous-représentés, y compris les minorités visibles, les personnes handicapées et les membres de la communauté 2ELGBTQIA+.

² Un « expert financier en audit » possède de l'expérience en tant que personne appartenant à l'une ou plusieurs des catégories suivantes : (i) comptable agréé; (ii) expert-comptable autorisé; (iii) ancien ou actuel chef des finances d'une société ouverte ou contrôleur d'entreprise ayant une expérience similaire; (iv) ancien ou actuel associé d'un cabinet d'audit; (v) personne dont l'expérience similaire en audit peut être démontrée.

Démission d'un administrateur

Un administrateur doit présenter sa démission au conseil si sa situation change, ou s'il existe des motifs raisonnables de remettre en question sa capacité d'agir de façon indépendante. Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire étudiera la démission et formulera une recommandation au conseil quant à savoir s'il est dans l'intérêt du Groupe TMX que l'administrateur demeure en poste.

Création d'un conseil diversifié

Le conseil tire sa force de la diversité d'opinions que suscite la variété des parcours, des qualités, des compétences et de l'expérience de ses administrateurs. Dans le cadre du processus de sélection, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire tient compte de l'indépendance des candidats et de leur expérience en tant que chef de la direction, cadre supérieur ou administrateur, ou de leur expérience dans les domaines qui figurent dans le tableau présenté à la page 43. En outre, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire tient compte des lacunes dans la représentation des régions géographiques qui sont pertinentes aux fins des priorités stratégiques du Groupe TMX, et tient compte des obligations juridiques et réglementaires relatives aux administrateurs qui sont propres au Groupe TMX aux termes des exigences liées aux lois sur les valeurs mobilières prévues dans ses ordonnances de reconnaissance. L'intégrité, les bonnes mœurs et une excellente réputation au sein de la collectivité et du milieu professionnel sont attendues de tous les membres du conseil.

Les ordonnances de reconnaissance applicables au Groupe TMX, à la TSX, à la TSXV, à MX et à Alpha (chacune, une « bourse ») exigent que la bourse i) ait mis en place des politiques et des procédures prévoyant qu'elle prendra des mesures raisonnables pour s'assurer que chaque administrateur est une personne apte et compétente, et ii) vérifie si la conduite passée d'un administrateur donne des motifs raisonnables de croire que l'administrateur s'acquittera de ses responsabilités avec intégrité et en conformité avec les responsabilités d'intérêt public de la Bourse (le critère de la personne apte et compétente).

Pour appuyer l'évaluation du critère de la personne apte et compétente, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire exige que les nouveaux candidats aux postes d'administrateur remplissent un formulaire de renseignements personnels en suivant le processus de la Bourse de Toronto administré par le service des enquêtes. Les nouveaux candidats sont également tenus de remplir le questionnaire du Groupe TMX à l'intention des candidats aux postes d'administrateurs administré par le bureau de l'avocat(e) général(e) du Groupe TMX. Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire retient également les services d'un tiers pour effectuer une vérification préalable des antécédents qui consiste en une collecte de renseignements approfondie et une analyse des risques liés à la réputation et à l'intégrité à l'égard des nouveaux candidats proposés aux postes d'administrateurs.

Lorsqu'il recherche des personnes qualifiées et évalue leur candidature à un siège au conseil, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire tient également compte de critères de diversité qui reflètent les collectivités dans lesquelles le Groupe TMX exerce ses activités, y compris les autres caractéristiques de diversité énumérées à la page 21.

Le conseil est résolu à ce que les femmes continuent de représenter au moins 30 % de ses membres et qu'au moins un administrateur présente l'une des autres caractéristiques de diversité. Chaque année, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire recommande au conseil d'adopter des mesures pour continuer de remplir l'objectif de diversité et d'inclusion du conseil énoncé dans la politique de diversité au sein du conseil d'administration, en fonction des obligations réglementaires particulières qui nous incombent.

Notre politique de diversité au sein du conseil prévoit que le ratio hommes-femmes et d'autres caractéristiques de diversité doivent être pris en compte dans la détermination de la composition du conseil. Le conseil est résolu à ce que les femmes représentent au moins 30 % de ses membres et qu'au moins un administrateur présente l'une des autres caractéristiques de diversité.

Cette année, les candidats aux postes d'administrateurs incluent quatre femmes, ce qui représente 33 % des candidats, et une personne qui s'identifie comme étant issue de la diversité ethnique (soit comme Asiatique occidentale), ce qui représente 8 % des candidats. Nous mesurons l'efficacité de notre approche quant au ratio hommes-femmes et des autres caractéristiques de diversité en effectuant un suivi du nombre de femmes et du nombre d'administrateurs présentant l'une des autres caractéristiques de diversité siégeant à notre conseil chaque année.

Ratio hommes-femmes	Autres facteurs de diversité	Âge moyen de
33 % de femmes	8 % possèdent d'autres caractéristiques de diversité	62 ans

Nous estimons que le renouvellement du conseil est dans l'intérêt du Groupe TMX.

La durée maximale pendant laquelle les administrateurs nommés ou élus au conseil peuvent exercer leurs fonctions est de 12 ans, à raison de mandats d'une durée d'un an chacun. En règle générale, un administrateur ne serait donc pas candidat à la réélection à l'assemblée annuelle des actionnaires suivant la fin de sa 12^e année au conseil. Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire peut proposer la réélection d'un administrateur qui a atteint une telle limite à trois reprises, pour des mandats supplémentaires d'un an chacun, si cela est nécessaire pour se conformer à des exigences réglementaires, pour s'assurer que le conseil peut compter sur une expertise en particulier ou si cela est autrement dans l'intérêt du Groupe TMX.

Au début de 2023, le conseil a modifié la politique afin de limiter à cinq ans la durée du mandat d'une personne nommée au poste de président du conseil, à raison de mandats successifs d'une durée d'un an chacun, sans égard au nombre d'années pendant lesquelles cette personne a agi à titre d'administrateur. Aux termes de cette politique, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire peut proposer la réélection du président du conseil alors en fonction qui a atteint la limite quant au nombre de mandats, jusqu'à un maximum de trois mandats supplémentaires d'une durée d'un an chacun.

Depuis 2018 (l'année de l'expiration des conventions de désignation de Maple), 16 administrateurs ont quitté le conseil et ont été remplacés par neuf nouveaux administrateurs dont la durée moyenne du mandat au conseil est de 3,1 ans. De plus, une nouvelle candidate a été proposée pour élection à l'assemblée de cette année.

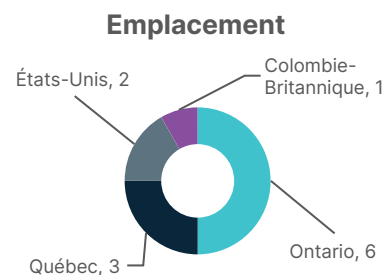
Au premier trimestre de 2026, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire a déterminé (M. Linton s'étant abstenu de voter) qu'il était dans l'intérêt du Groupe TMX de recommander au conseil de prolonger le mandat d'administrateur de M. Linton d'une année supplémentaire. En formulant cette recommandation, le comité a tenu compte de plusieurs facteurs, notamment : i) le nombre d'administrateurs qui ont quitté le conseil depuis 2018; ii) l'expertise de M. Linton en tant que CPA; iii) le maintien de l'expertise de M. Linton en marché du capital de risque public canadien et en produits dérivés au sein du conseil.

Le conseil a accepté la recommandation du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire et a approuvé (M. Linton s'étant abstenu de voter) la candidature de M. Linton et la prolongation de son mandat d'administrateur d'une année supplémentaire.

Emplacement géographique

Bien que nos ordonnances de reconnaissance exigent qu'au moins 25 % de nos administrateurs soient des résidents du Québec, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire cherche à ce que les autres régions dans lesquelles nous exerçons des activités soient également représentées.

Les candidats de cette année résident en Colombie-Britannique, en Ontario, au Québec et aux États-Unis.



Présence aux réunions

Les administrateurs doivent se présenter bien préparés à toutes les réunions ordinaires du conseil et des comités, ainsi qu'aux réunions extraordinaires (à moins de circonstances exceptionnelles).

Un administrateur dont le taux de présence baisse en deçà de 75 % doit présenter sa démission au conseil. Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire étudiera la démission et formulera une recommandation au conseil quant à savoir s'il est dans l'intérêt du Groupe TMX que l'administrateur demeure en poste.

Présence aux réunions de 2025

En 2025, il y a eu 27 réunions du conseil et de ses comités. Les administrateurs ont, au total, assisté à 99 % de ces réunions.

Présence en 2025

	Conseil	Comité des dérivés	Comité de l'audit	Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire	Comité des ressources humaines	Comité du marché de capital de risque public	Toutes les réunions du conseil et des comités	
Luc Bertrand	8/8						8/8	100 %
Stephanie Cuskley ¹	5/5			2/2		1/1	8/8	100 %
Nicolas Darveau-Garneau	8/8			4/4	6/6	2/2	20/20	100 %
Martine Irman	8/8	2/2			6/6		16/16	100 %
Moe Kermani	8/8				6/6	2/2	16/16	100 %
William Linton	8/8	2/2	5/5	4/4			19/19	100 %
Audrey Mascarenhas ²	3/3		2/2	2/2		1/1	8/8	100 %
Monique Mercier	8/8	2/2		2/2	6/6		18/18	100 %
John McKenzie	8/8						8/8	100 %
Michael Ptasznik ¹	5/5	1/1	3/3				9/9	100 %
Peter Rockandel	8/8				6/6	1/2	15/16	94 %
Claude Tessier	8/8	2/2	5/5				15/15	100 %
Eric Wetlaufer ²	3/3		2/2		3/3		8/8	100 %
Ava Yaskiel	8/8		5/5	4/4		1/1	18/18	100 %

¹ M^{me} Cuskley et M. Ptasznik ont été élus au conseil le 6 mai 2025.

² M^{me} Mascarenhas et M. Wetlaufer ont quitté le conseil le 6 mai 2025.

Administrateurs au sein d'autres conseils de sociétés ouvertes

Bien que nous n'imposons pas de limite officielle au nombre de conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels un administrateur peut siéger, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire veille à ce que les administrateurs ne soient pas trop surchargés, en faisant le suivi du nombre de conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels siègent nos administrateurs.

Il n'y a aucune participation à des conseils interreliés.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire surveille également si deux administrateurs ou plus siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte (sauf une filiale du Groupe TMX). Si cela pose un problème, le comité recommandera une solution au conseil d'administration.

Après avoir examiné les candidats de cette année, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire a présenté ses recommandations au conseil et, conformément à celles-ci, le conseil a déterminé qu'aucun des candidats de cette année n'est surchargé et aucun ne siège au même conseil d'une autre société ouverte.

Reportez-vous aux notes biographiques des candidats aux postes d'administrateurs à partir de la page 23 pour des renseignements sur les autres conseils auxquels siègent les candidats.

Formation des administrateurs

Nous veillons à ce que nos administrateurs comprennent bien nos activités et se tiennent au courant des faits nouveaux concernant le secteur, les risques d'exploitation et le contexte réglementaire, les obligations d'information continue, les exigences de présentation de l'information comptable et financière et les pratiques exemplaires en matière de gouvernance d'entreprise.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire révise régulièrement le contenu de nos programmes d'orientation et de formation des administrateurs à la lumière des tendances courantes et émergentes, des objectifs de la société et des commentaires des administrateurs et des membres de la direction, et il apporte les changements qui s'imposent.

Orientation

Notre programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs a pour but d'aider les nouveaux administrateurs à comprendre le Groupe TMX et leurs propres responsabilités, et à ainsi pouvoir contribuer rapidement de façon significative aux activités du conseil d'administration.

Les nouveaux administrateurs ont accès à un manuel qui contient une foule de renseignements sur nos activités, notre stratégie d'entreprise, nos priorités, notre rendement et nos plans financiers, nos risques et nos obligations légales et réglementaires, ainsi que des renseignements détaillés sur le fonctionnement du conseil et sur les attentes envers les administrateurs.

Les nouveaux administrateurs rencontrent le chef de la direction et d'autres membres de la haute direction, et sont invités à passer du temps avec d'autres hauts dirigeants pour approfondir leur connaissance de la société.

Formation continue

Nous organisons des présentations et préparons des documents écrits à l'intention des administrateurs, en adaptant le contenu aux questions d'actualité et aux besoins particuliers du conseil.

La formation continue est intégrée à nos réunions du conseil, et les administrateurs peuvent participer à titre d'invités à toutes les réunions des comités, même lorsqu'ils n'y siègent pas. Les administrateurs reçoivent une trousse d'information détaillée avant chaque réunion du conseil et des comités et avant chaque séance de planification stratégique. Les comités du conseil transmettent également un compte rendu de leurs délibérations à l'ensemble des membres du conseil après chacune de leurs réunions. Tous ces documents sont également disponibles en tout temps sur un site extranet sécurisé.

Les administrateurs reçoivent aussi quotidiennement, par courriel, des nouvelles pertinentes au sujet du secteur, et ils reçoivent périodiquement des rapports et des analyses sur les plus récents développements au sein de l'industrie.

Des membres du personnel du Groupe TMX donnent régulièrement des présentations au conseil au sujet de différents aspects de notre entreprise, et nous faisons également appel à des experts externes pour faire des exposés sur des sujets spécialisés. Le tableau qui suit dresse la liste des présentations auxquelles nos administrateurs ont assisté en 2025 dans le cadre du programme de formation continue.

	Date	Conférenciers	Présence
Environnement géopolitique	Mars 2025	Tiers	Tous les membres du conseil
Négociation de titres de capitaux propres de TMX et analyse financière détaillée de Shorcan	Mai 2025	Direction	Tous les membres du conseil
Analyse financière détaillée de la MX et de la CDCC	Octobre 2025	Direction	Tous les membres du conseil

Nous encourageons également nos administrateurs à participer à des programmes de formation offerts par des tiers pour demeurer au courant des plus récents développements touchant la gouvernance, la réglementation, le secteur et les pratiques exemplaires qui sont pertinents pour leur rôle au sein du conseil ou des comités auxquels ils siègent. Les administrateurs peuvent choisir les formations qu'ils jugent les plus utiles pour eux, et se font rembourser les frais d'inscription, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel.

Nous payons également l'adhésion de nos administrateurs à l'Institut des administrateurs de sociétés, adhésion qui leur donne accès à des événements, des programmes de formation et des publications. Les administrateurs sont également invités à assister aux ateliers présentés par la Bourse de Toronto, la Bourse de croissance TSX, la Bourse de Montréal et la CDCC.

Évaluation du rendement

Le conseil applique un processus annuel pour évaluer son propre rendement et celui du président du conseil, des comités du conseil et de chaque administrateur.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire mène le processus d'évaluation annuelle, avec l'apport de tous les administrateurs, en appliquant les critères d'évaluation établis conjointement par le comité et le président du conseil.

Chaque administrateur remplit un formulaire d'auto-évaluation et un sondage visant à évaluer ses pairs. Le président du conseil s'entretient ensuite avec chaque administrateur individuellement. Le président du conseil a quant à lui une entrevue individuelle avec le président du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire. Ces entrevues sont l'occasion de fournir une rétroaction sur l'efficacité du conseil et de discuter des réponses au sondage sur les pairs.

Le président du conseil fait part de ses commentaires à chacun des administrateurs individuellement, au besoin. Le président du conseil examine également les résultats des évaluations individuelles avec le président du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire et fait part des conclusions générales au comité et à l'ensemble du conseil. Le président du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire examine également les résultats de l'évaluation du président du conseil avec le comité et l'ensemble du conseil. Le comité passe en revue les résultats des évaluations et recommande tout changement qu'il estime nécessaire pour améliorer l'efficacité et le rendement du conseil.

Processus d'évaluation annuelle en cinq étapes

1. Auto-évaluation écrite
2. Évaluation par les pairs
3. Entrevues individuelles
4. Rétroaction communiquée individuellement et avec le conseil en entier
5. Recommandation du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire quant à tout suivi devant être effectué

Rémunération de nos administrateurs

Notre régime de rémunération des administrateurs est conçu pour attirer et fidéliser des administrateurs hautement compétents et pour aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires.

Le conseil approuve le montant de la rémunération de nos administrateurs et la forme que prend cette rémunération, pour veiller à ce qu'elle permette d'atteindre les objectifs du régime de rémunération et reflète les responsabilités et les risques propres aux postes d'administrateurs.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire passe en revue les niveaux de rémunération des administrateurs tous les deux ans et formule des recommandations aux fins d'examen par le conseil. Le comité retient les services de consultants externes pour le conseiller et l'aider à situer la rémunération des administrateurs par rapport à celle versée par des sociétés comparables.

La rémunération des administrateurs comprend :

- des honoraires annuels pour les administrateurs qui siègent au conseil (versés sous la forme d'une combinaison d'argent comptant et d'unités d'actions différées (UAD);
- des honoraires annuels pour les administrateurs qui siègent aux comités du conseil.

Honoraires des membres du conseil	2025	2026 (en date du 1 ^{er} janvier 2026)
Président du conseil		
• comptant	170 000 \$	170 000 \$
• UAD	250 000 \$	250 000 \$
Administrateurs		
• comptant	70 000 \$	70 000 \$
• UAD	130 000 \$	130 000 \$
Honoraires des membres des comités		
Présidents des comités		
• Comité de l'audit	35 000 \$	35 000 \$
• Comité des ressources humaines	30 000 \$	30 000 \$
• Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire	25 000 \$	30 000 \$
• Autres comités	20 000 \$	20 000 \$
Membres des comités		
• Comité de l'audit	15 000 \$	15 000 \$
• Comité des ressources humaines	15 000 \$	15 000 \$
• Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire	15 000 \$	15 000 \$
• Autres comités	10 000 \$	10 000 \$
Frais de déplacement (si la durée du trajet aérien aller-retour dépasse six heures)	1 500 \$	1 500 \$

Changements à la rémunération des administrateurs en 2026

En 2025, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire a examiné la rémunération des membres de chaque comité (y compris la rémunération des membres du comité de surveillance en matière d'autoréglementation de la MX et du comité des règles de la TSX et de la Bourse Alpha), en tenant compte de la charge de travail, du nombre de réunions ainsi que du nombre et de la complexité des éléments qui doivent faire l'objet d'une décision à chaque réunion. Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire a recommandé une augmentation de la rémunération au comptant versée à son président et de la rémunération au comptant versée au président et aux membres du comité de surveillance en matière d'autoréglementation de la MX, laquelle a été approuvée par le conseil.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Les UAD attribuées aux administrateurs qui choisissent de reporter leur rémunération au comptant sont attribuées sur une base de valeur pour valeur. Nous calculons le nombre d'UAD attribuées en divisant le montant en dollars que l'administrateur reporte par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date de report.

À propos des UAD

Une UAD est une action théorique dont la valeur correspond à celle d'une action ordinaire du Groupe TMX. Par conséquent, une UAD comporte le même potentiel de hausse et de baisse qu'une action du Groupe TMX. Les UAD donnent droit à des unités additionnelles à titre d'équivalents de dividendes, au même taux que les dividendes versés sur nos actions.

Nos administrateurs peuvent uniquement faire racheter leurs UAD contre de l'argent après leur départ du conseil. La valeur de rachat dépend de la valeur marchande de nos actions au moment du rachat.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente toute la rémunération versée à nos administrateurs en 2025.

Les honoraires des administrateurs comprennent le paiement des services qu'ils fournissent à titre d'administrateurs au sein du conseil du Groupe TMX et au sein des conseils de la TSX, de la TSXV, de la MX et de la Bourse Alpha.

Les autres éléments de la rémunération comprennent les honoraires supplémentaires versés à plusieurs administrateurs qui siègent au conseil ou aux comités de filiales (les tableaux suivants fournissent des précisions à ce sujet).

	Honoraires annuels des membres du conseil		Honoraires des membres des comités		Tous autres éléments de rémunération	Rémunération totale	Répartition des honoraires annuels		Choix au titre des UAD
	comptant	UAD	président	membre			versés au comptant	versés sous forme d'UAD	
Luc Bertrand	170 000 \$	250 000 \$	—	—	—	420 000 \$	—	420 000 \$	100 %
Stephanie Cuskley	46 667 \$	130 000 \$	—	16 667 \$	—	193 334 \$	31 667 \$	161 667 \$	84 %
Nicolas Darveau Garneau	70 000 \$	130 000 \$	—	40 000 \$	—	240 000 \$	110 000 \$	130 000 \$	54 %
Martine Irman	70 000 \$	130 000 \$	20 000 \$	15 000 \$	20 000 \$	255 000 \$	—	255 000 \$	100 %
Moe Kermani	70 000 \$	130 000 \$	20 000 \$	15 000 \$	20 000 \$	255 000 \$	—	255 000 \$	100 %
William Linton	70 000 \$	130 000 \$	25 000 \$	25 000 \$	122 500 \$	372 500 \$	182 500 \$	190 000 \$	51 %
Audrey Mascarenhas	29 167 \$	—	—	16 667 \$	—	45 834 \$	—	45 834 \$	100 %
John McKenzie (non rémunéré)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Monique Mercier	70 000 \$	130 000 \$	30 000 \$	16 250 \$	20 000 \$	266 250 \$	—	266 250 \$	100 %
Michael Ptasznik	46 667 \$	130 000 \$	—	16 667 \$	6 667 \$	200 000 \$	—	200 000 \$	100 %
Peter Rockandel	70 000 \$	130 000 \$	—	25 000 \$	—	225 000 \$	—	225 000 \$	100 %
Claude Tessier	70 000 \$	130 000 \$	35 000 \$	10 000 \$	10 000 \$	255 000 \$	—	255 000 \$	100 %
Eric Wetlaufer	29 167 \$	—	—	12 500 \$	—	41 667 \$	31 250 \$	10 417 \$	25 %
Ava Yaskiel	70 000 \$	130 000 \$	—	34 167 \$	10 000 \$	244 167 \$	—	244 167 \$	100 %

Les autres éléments de la rémunération comprennent les honoraires versés aux administrateurs qui siègent au conseil ou aux comités des filiales suivantes du Groupe TMX :

	Comité des règles et des politiques de la MX / Comité de surveillance en matière d'autoréglementation de la MX / Comité des règles de la TSX et de la Bourse Alpha	Conseil de Compagnie Trust TSX	Total
Martine Irman	20 000 \$	— \$	20 000 \$
Moe Kermani	10 000 \$	— \$	10 000 \$
William Linton	— \$	122 500 \$	122 500 \$
Monique Mercier	20 000 \$	— \$	20 000 \$
Michael Ptasznik	6 667 \$	— \$	6 667 \$
Claude Tessier	10 000 \$	— \$	10 000 \$
Ava Yaskiel	10 000 \$	— \$	10 000 \$

Actionnariat

Pour aligner les intérêts de nos administrateurs sur ceux de nos actionnaires, nous exigeons des administrateurs qu'ils détiennent des actions du Groupe TMX dont la valeur correspond à trois fois leurs honoraires annuels.

C'est donc dire que les administrateurs doivent chacun détenir au moins 600 000 \$ (1 260 000 \$ pour le président du conseil) en actions et en UAD combinées. Cette exigence a été rehaussée le 1^{er} janvier 2025, les anciennes exigences étant de 540 000 \$ pour les administrateurs et de 1 155 000 \$ pour le président du conseil, ce qui correspond aux changements apportés à la rémunération des administrateurs décrits à la page 51.

Jusqu'à ce qu'ils respectent cette exigence, les administrateurs doivent recevoir au moins 50 % de leur rémunération annuelle sous la forme d'UAD. À moins d'indication contraire, ils ont cinq ans à compter du moment où ils joignent le conseil pour satisfaire à cette exigence.

Le tableau suivant présente, au 10 mars 2026, la valeur des actions et des UAD détenues par chaque administrateur. Nous avons calculé la valeur comme suit :

- Actions du Groupe TMX : nous avons employé le cours de clôture de nos actions à la cote de la TSX le 10 mars 2026 (46,75 \$).
- UAD : nous avons employé le cours moyen pondéré de nos actions à la cote de la TSX pour les cinq jours de bourse précédant le 10 mars 2026 (47,31 \$).

Tous les administrateurs respectent leur exigence en matière d'actionnariat, à l'exception de Mme Cuskley et de M. Ptasznik, qui ont jusqu'en mai 2030, et de M. Rockandel, qui a jusqu'en décembre 2029.

	2025		2026		Variation		Valeur au 10 mars 2026	Respecte l'exigence en matière d'actionnariat
	Actions du Groupe TMX (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})	Actions du Groupe TMX (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})	Actions du Groupe TMX (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})		
Luc Bertrand	3 025 000	38 802	3 025 000	47 230	—	8 528	143 653 201 \$	oui
Stephanie Cuskley	—	—	—	2 991	—	2 991	141 504 \$	non
Nicolas Darveau-Garneau	—	44 064	—	47 158	—	3 094	2 231 045 \$	oui
Moe Kermani	—	32 949	—	38 035	—	5 086	1 799 436 \$	oui
William Linton	—	112 584	—	117 893	—	5 309	5 577 518 \$	oui
Monique Mercier	—	18 359	—	23 439	—	5 080	1 108 899 \$	oui
Michael Ptasznik	—	—	—	3 711	—	3 711	175 567 \$	non
Peter Rockandel	—	1 187	—	5 164	—	3 977	244 309 \$	non
Claude Tessier	6 000	26 972	6 000	32 152	—	5 180	1 801 611 \$	oui
Ava Yaskiel	—	10 289	—	14 709	—	4 420	695 883 \$	oui