

GROUPE TMX LIMITÉE

Circulaire de sollicitation de procurations de 2018

Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2018

Veillez voter

Jeudi 10 mai 2018

Design Exchange

234 Bay Street

Toronto (Ontario) Canada



VOIR LE FUTUR.
RÉALISER L'AVENIR.

Le monde des affaires change. Et vous ?

De l'intelligence artificielle aux aperçus et prédictions fondés sur les données, en passant par les voitures autonomes, l'avenir est déjà là, juste sous nos yeux. C'est pourquoi TMX a évolué pour devenir bien plus qu'un exploitant de bourses. Nous sommes un riche écosystème de marchés et d'outils conçus pour répondre aux besoins et objectifs variés des entreprises et investisseurs internationaux. Sachant que les grandes idées de demain pourraient naître n'importe où, nous facilitons l'élaboration de nouvelles façons audacieuses de stimuler la croissance au Canada et à l'étranger.



VOIR LE FUTUR.
RÉALISER L'AVENIR.

tmx.com

À nos actionnaires

J'ai le plaisir de vous présenter la circulaire de sollicitation de procurations de 2018 du Groupe TMX. Il s'agit d'un document important qui vous explique comment le conseil encadre la société et comment nous rémunérons les membres de notre direction. Je vous invite à prendre le temps de lire la circulaire et à exercer vos droits de vote à notre assemblée annuelle et extraordinaire le 10 mai 2018.

Le Groupe TMX a réalisé d'importantes avancées dans le déploiement de sa stratégie de croissance mondiale en 2017, la plus notable étant l'acquisition de Trayport, une transaction qui accélère notre expansion internationale, diversifie nos sources de revenus et élargit considérablement notre gamme de produits.

Les résultats financiers robustes de 2017 traduisent l'excellente performance de notre segment de formation de capital, ainsi que l'incidence favorable de la pratique d'une discipline rigoureuse de gestion des coûts à l'échelle de l'entreprise.

Nous avons également réalisé d'importants progrès dans la poursuite de notre initiative de transformation, entamée en 2015. En 2017 et au début de 2018, le conseil a approuvé d'importants changements à notre structure, y compris de nouvelles responsabilités stratégiques pour les membres de notre haute direction. Le conseil est convaincu que notre président et chef de la direction Louis Eccleston, en collaboration avec son équipe de haute direction, saura implanter avec succès nos stratégies de croissance et nos plans d'affaires pour permettre à la société de continuer sur sa lancée.

Nos décisions portant sur la rémunération des membres de la haute direction visés de cette année reflètent d'ailleurs le rendement de la société et les changements apportés aux responsabilités de ces dirigeants. Ces décisions s'inscrivent dans la stratégie de la société, qui consiste à récompenser le rendement et aligner les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires. Des précisions sont fournies à la page 39.

Au nom du conseil, je souhaite remercier chaleureusement Denyse Chicoyne, Jeffrey Heath, Peter Pontikes et Anthony Walsh, qui prennent leur retraite de leur poste d'administrateur cette année, pour leur précieuse contribution au conseil et à ses comités au fil des ans. Toutefois, nous sommes en plein processus de renouvellement du conseil puisque les droits de nomination viennent à échéance (voir la page 10). Nous prévoyons annoncer un certain nombre de nouvelles nominations au conseil cette année et au cours de la première moitié de 2019.

N'oubliez pas d'exercer les droits de vote de vos actions – votre vote est important.

Cordialement,



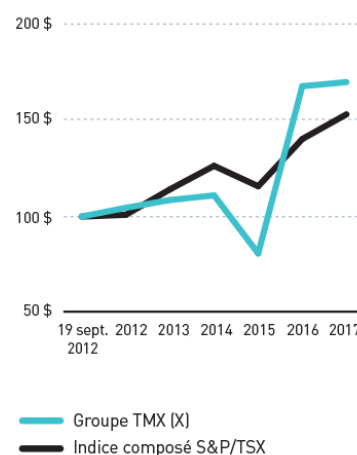
Charles Winograd

Président du conseil, Groupe TMX Limitée

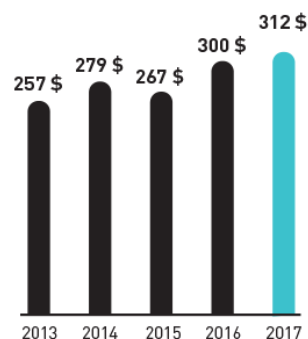


Charles Winograd,
Président du conseil

**Rendement total pour
les actionnaires**
(au 31 décembre)



**Bénéfice d'exploitation avant
les coûts d'acquisition et les
charges liées au recentrage
stratégique**
(en millions)



Le bénéfice d'exploitation avant les coûts d'acquisition et les charges liées au recentrage stratégique est une mesure supplémentaire conforme aux IFRS – veuillez vous reporter à la page 76. Les données de 2016 et de 2017 excluent les produits et les charges d'exploitation liées au recentrage stratégique relatives à NGX et à Shorcan Energy Brokers, entreprises que nous avons vendues le 14 décembre 2017 et que nous avons classées dans les activités abandonnées. Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet des activités abandonnées à la note 4 de nos états financiers annuels, que vous pouvez consulter sur notre site Web, au www.tmx.com.

Avis de convocation à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2018

Jeudi 10 mai 2018

10 h (heure de l'Est)

Design Exchange

234 Bay Street
Toronto (Ontario) Canada

Notre assemblée portera sur les questions suivantes :

la présentation de nos états financiers de 2017

la nomination de notre auditeur

l'élection de nos administrateurs

le vote sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction

la délibération des autres questions dûment soumises à l'assemblée

Votre vote est important

Vous avez le droit de voter si vous étiez propriétaire d'actions ordinaires du Groupe TMX à la fermeture des bureaux le 13 mars 2018. La circulaire de sollicitation de procurations vous renseigne sur l'assemblée, les points à l'ordre du jour et les façons de voter. Veuillez la lire attentivement, et n'oubliez pas de voter.

Si vous ne pouvez pas assister à l'assemblée, vous pouvez voter par procuration. Vous n'avez qu'à remplir, dater et signer le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint et l'envoyer par la poste ou par télécopieur à Compagnie Trust TSX au plus tard le mardi 8 mai 2018 à 10 h (heure de l'Est).

Cette année, vous pouvez également voter dans le cadre de notre assemblée virtuelle. Des précisions à ce sujet sont fournies à la page 80 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction. Vous devez avoir une connexion Internet en tout temps pour pouvoir voter. Il vous incombe de vous assurer que vous restez connecté pour toute la durée de l'assemblée.

Sur ordre du conseil d'administration,



Cheryl Graden

Première vice-présidente,
chef du groupe des affaires juridiques et commerciales, de la gestion des risques d'entreprise et des relations gouvernementales, et secrétaire générale
Groupe TMX Limitée

Toronto (Ontario)
29 mars 2018

Comment obtenir un exemplaire de la circulaire de sollicitation de procurations de 2018

Si vous êtes un actionnaire inscrit ou que vous nous avez déjà fourni des instructions nous indiquant que vous souhaitez recevoir des documents imprimés, votre exemplaire de la circulaire de sollicitation de procurations est joint au présent avis de convocation.

Si vous êtes un actionnaire véritable, nous mettons la circulaire à votre disposition en ligne plutôt que de vous l'envoyer par la poste, conformément à un ensemble de règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières appelé *mécanisme de notification et d'accès*.

Vous pouvez télécharger la circulaire au <https://docs.tsxtrust.com/2009>, sur SEDAR (sedar.com), ou sur notre site Web (tmx.com).

Si vous préférez recevoir un exemplaire imprimé, veuillez communiquer avec nous au plus tard le 26 avril 2018 pour en recevoir une copie sans frais :

téléphone sans frais 1 (888) 873-8392

courriel TMXshareholder@tmx.com

par la poste Secrétaire générale
Groupe TMX Limitée
100, rue Adelaide Ouest, Bureau 300
Toronto (Ontario) M5H 1S3

télécopieur (416) 947-4727

Compagnie Trust TSX

100, rue Adelaide Ouest, Bureau 301
Toronto (Ontario) M5H 1S3
Télec. : (416) 595-9593

Aperçu du présent document

Le Groupe TMX est un groupe boursier intégré englobant de multiples catégories d'actifs. Nos entreprises exploitent des marchés au comptant et des marchés de dérivés couvrant de multiples catégories d'actifs, dont les actions et les titres à revenu fixe, et elles offrent des mécanismes de compensation, des solutions propulsées par les données et d'autres services aux marchés financiers et de l'énergie à l'échelle nationale et internationale.

La circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe vous fournit les renseignements dont vous avez besoin pour voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires. L'aperçu qui suit présente certains renseignements clés au sujet des points sur lesquels vous serez appelé à voter, ainsi que les faits saillants de nos pratiques en matière de gouvernance et de rémunération. Veuillez lire le présent document en entier avant d'exercer vos droits de vote.

Voici comment voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire

Des précisions sont fournies à la page 80.

Jeudi 10 mai 2018

10 h (heure de l'Est)

Design Exchange

234 Bay Street
Toronto (Ontario) Canada

Vous pouvez exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires du Groupe TMX si vous déteniez vos actions à la fermeture des bureaux le 13 mars 2018.

Trois façons de voter

- 1 en personne à l'assemblée
- 2 à notre assemblée virtuelle
- 3 par procuration, au moyen du formulaire de procuration ou du formulaire d'instructions que nous vous avons envoyé



Le vote portera sur



Le conseil vous recommande de voter POUR ces questions

la nomination de notre auditeur
l'élection de nos administrateurs
le vote sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction

Où trouver l'information pertinente

page 6
page 7
page 7

Vous avez des questions?

Communiquez avec notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX :

tél. (416) 361-0930 (région de Toronto)
tél. 1-866-393-4891 (Amérique du Nord)
téléc. (416) 595-9593
courriel tmxeinvestorservices@tmx.com

La gouvernance au sein du Groupe TMX

Nous sommes d'avis que l'adoption et le maintien de pratiques saines 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.

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

Le conseil est également responsable de la composition du conseil et de l'évaluation de l'indépendance de ses membres.

Nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes aux dispositions de la *Norme canadienne 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
- la British Columbia Securities Commission.

Vous trouverez un aperçu de nos pratiques en matière de gouvernance sur notre site Web, au www.tmx.com, sous l'onglet Relations investisseurs.

Au sujet des candidats aux postes d'administrateurs



Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection des candidats aux postes d'administrateurs.

Consultez la page 12 pour en savoir davantage.

Le conseil propose l'élection de candidats 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.

Cette année, le conseil a approuvé 14 candidats aux postes d'administrateurs. Nous sommes convaincus que cette cohorte possède l'ensemble voulu de compétences et d'expérience pour orienter judicieusement les stratégies et les activités du Groupe TMX, et répond à nos exigences en matière de composition du conseil.

Responsabilités du conseil du Groupe TMX

Culture d'intégrité

Planification stratégique

Supervision de l'information financière et de sa présentation

Surveillance des risques

Leadership et relève

Communications avec les actionnaires

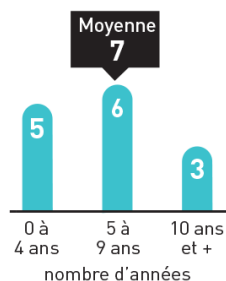
29 %

de femmes

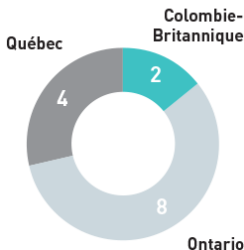
Âge moyen

61 ans

Durée des mandats



Province de résidence



64 %

sont indépendants

57 %

ne sont pas reliés à nos actionnaires initiaux

taux de présence de

96,6 %

aux 37 réunions du conseil et de ses comités en 2017

Rémunération de la haute direction au sein du Groupe TMX

La rémunération de la haute direction au sein du Groupe TMX est soigneusement conçue pour aligner le salaire des membres de la haute direction à notre stratégie commerciale, au rendement individuel et au rendement de la société, et au rendement pour les actionnaires – toujours dans les limites d'un cadre de gestion des risques bien défini. Notre stratégie de rémunération permet d'atteindre l'équilibre entre les attributions à court et à long terme pour veiller à ce que nous atteignons nos objectifs annuels, tout en continuant d'assurer aux actionnaires une valeur à long terme.

Rémunération de 2017

Le comité des ressources humaines encadre la rémunération, y compris l'élaboration des régimes de rémunération, la prise de décisions, les risques, les politiques et les régimes.

Cette année, le comité n'a pas apporté de changement fondamental à notre régime de rémunération. Il a cependant apporté de modestes changements à la carte de pointage pour les attributions incitatives à court terme pour 2017 et 2018, afin de l'aligner sur notre stratégie. Dans le cadre des changements organisationnels de cette année, le comité a passé en revue les salaires et les attributions incitatives à court et à long terme dans le contexte des nouvelles responsabilités, de notre stratégie et de notre position sur le marché.

Faits saillants de la rémunération

- Les **salaires** de certains de nos hauts dirigeants ont été augmentés pour refléter leurs nouvelles responsabilités et nous assurer une position concurrentielle sur le marché.
- Le facteur de rendement aux fins des **attributions incitatives à court terme** est tombé en deçà de la cible, à 85 %. La carte de pointage de 2017 comprenait deux mesures financières clés qui déterminent le cours de notre action. Bien que 2017 fut une bonne année, nous n'avons pas atteint pleinement les objectifs ambitieux que nous nous étiez fixés.
- Les **attributions incitatives à long terme** ont été attribuées à leur cible ou légèrement au-dessus de leur cible, sous la forme d'unités d'actions fondées sur le rendement, d'unités d'actions incessibles et d'options.
- Les **attributions acquises** se sont appréciées pour dépasser leurs valeurs d'attribution, ce qui reflète l'augmentation du cours de notre action au fil du temps.

Notre philosophie de rémunération

Offrir une rémunération concurrentielle

Rémunérer au rendement

Aligner les intérêts sur ceux des actionnaires

Assurer une saine gouvernance

Gérer les risques

Être facile à comprendre

L'an passé, 92,17 % de nos actionnaires ont voté POUR l'approche en matière de rémunération de la haute direction.

Pour en savoir davantage sur notre régime de rémunération de la haute direction et nos décisions en matière de rémunération pour 2017, reportez-vous à la rubrique qui commence à la page 36.

	Salaire	Attributions incitatives à court terme	Attributions incitatives à long terme	Rémunération de 2017	Pourcentage à risque	Par rapport à la cible
Lou Eccleston Chef de la direction	825 000 \$	1 051 875 \$	2 268 750 \$	4 145 625 \$	80 %	-4 %
John McKenzie Chef de la direction financière	341 827 \$	254 800 \$	313 500 \$	910 127 \$	62 %	à la cible
Jean Desgagné Président et chef de la direction, Solutions globales, perspectives et stratégies d'analyses TMX	450 000 \$	306 720 \$	607 500 \$	1 364 220 \$	67 %	-4 %
Nick Thadaney Président et chef de la direction, Marchés boursiers mondiaux	450 000 \$	200 000 \$	607 500 \$	1 257 500 \$	64 %	-11 %
Jay Rajarathinam Chef de l'information (CIO)	334 856 \$	407 195 \$	275 000 \$	1 017 051 \$	67 %	+8 %

Circulaire de sollicitation de procurations de 2018

Nous vous avons envoyé la présente circulaire de sollicitation de procurations parce que vous étiez propriétaire d'actions du Groupe TMX au 13 mars 2018. Cette propriété d'actions vous donne le droit de voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2018 le 10 mai 2018.

La direction vous encourage à voter à l'assemblée annuelle et extraordinaire en sollicitant votre procuration. Nous sollicitons les procurations principalement par la poste, mais des employés du Groupe TMX ou de Compagnie Trust TSX, notre agent des transferts, peuvent également communiquer avec vous par téléphone ou en personne. Nous acquittons le coût de la sollicitation des procurations.

La présente circulaire de sollicitation de procurations vous renseigne sur l'assemblée, sur les points sur lesquels vous serez appelé à voter et sur les façons de voter. Veuillez la lire attentivement, et n'oubliez pas de voter.

Où trouver des renseignements supplémentaires

Vous trouverez les renseignements financiers au sujet du Groupe TMX dans nos états financiers annuels audités de 2017 et dans le rapport de gestion connexe. Vous pouvez en apprendre davantage au sujet du comité des finances et de l'audit et lire son mandat dans notre notice annuelle de 2017.

Vous pouvez consulter ces documents, ainsi que d'autres, sur notre site Web (tmx.com) et sur le site Web de SEDAR (sedar.com).

Approuvé par le conseil

Le conseil du Groupe TMX a approuvé le contenu du présent document ainsi que sa distribution aux actionnaires.



Cheryl Graden

Première vice-présidente,
chef du groupe des affaires juridiques et
commerciales, de la gestion des risques d'entreprise
et des relations gouvernementales, et secrétaire
générale
Groupe TMX Limitée

Toronto (Ontario)
Le 29 mars 2018

Dans ce document

- *nous, notre, nos* et *Groupe TMX* désignent le Groupe TMX Limitée
- *vous, votre, vos* et *actionnaires* désignent les propriétaires d'actions ordinaires du Groupe TMX
- *circulaire* désigne la présente circulaire de sollicitation de procurations
- *assemblée* désigne notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2018, qui se tiendra le jeudi 10 mai 2018
- *conseil* désigne le conseil d'administration du Groupe TMX

Notre date de clôture des registres est le 13 mars 2018.

Sauf indication contraire, toutes les données figurant dans la présente circulaire sont présentées en date du 13 mars 2018 et sont exprimées en dollars canadiens.

Notre siège social

Groupe TMX Limitée
100, rue Adelaide Ouest, Bureau 300
Toronto (Ontario) M5H 1S3

Table des matières

Points à l'ordre du jour

- 6** 1. Présentation des états financiers de 2017 du Groupe TMX
 - 6** 2. Nomination de l'auditeur
 - 7** 3. Élection des administrateurs
 - 7** 4. Vote sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction
-

Gouvernance

- 9** Notre structure de gouvernance
 - 12** Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2018
 - 18** À propos du conseil du Groupe TMX
 - 23** Comités du conseil
 - 26** À propos des administrateurs du Groupe TMX
 - 32** Rémunération de nos administrateurs
-

Rémunération

Analyse de la rémunération

- 36** **Aperçu de 2017**
- 36** Résultats de 2017
- 38** Notre approche en matière de rémunération de la haute direction
- 39** Décisions relatives à la rémunération de 2017
- 46** Rendement des actions et rémunération des membres de la haute direction

Gouvernance en matière de rémunération

- 48** Expertise des membres du comité
- 49** Conseillers indépendants
- 50** Gestion du risque lié à la rémunération
- 51** Actionnariat

53 Structure de la rémunération et prise de décisions

- 53** 1. Élaboration du régime
- 55** 2. Établissement de la combinaison des éléments de rémunération
- 56** 3. Établissement des cibles de rémunération et de rendement
- 56** 4. Examen des progrès réalisés
- 56** 5. Attribution de la rémunération

57 Examen de la rémunération de 2017

- 57** Salaire
- 57** Régime incitatif à court terme
- 60** Régime incitatif à long terme

Détail de la rémunération

- 66** Tableau sommaire de la rémunération
 - 68** Attributions aux termes des régimes incitatifs
 - 70** Avantages de retraite
 - 72** Dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle
-

Autres renseignements

- 76** Assurance et indemnisation
 - 76** Prêts aux administrateurs et aux dirigeants
 - 76** Mesures supplémentaires conformes aux IFRS
 - 76** Mandat du conseil du Groupe TMX
-

Comment voter

- 80** Comment voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2018
- 82** Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit
- 83** Comment voter si vous êtes un actionnaire véritable

Points à l'ordre du jour

1 Présentation des états financiers de 2017 du Groupe TMX

Nous présenterons nos états financiers et le rapport de l'auditeur y afférent pour l'exercice clos le 31 décembre 2017. Vous trouverez un exemplaire des états financiers sur notre site Web au www.tmx.com, sur le site Web de SEDAR et à l'adresse <https://docs.tsxtrust.com/2009>.

2 Nomination de l'auditeur

Vous serez appelé à voter sur la nomination de notre auditeur indépendant, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. et à autoriser le conseil à fixer sa rémunération.

L'auditeur relève directement du comité des finances et de l'audit du conseil. Il incombe au comité d'examiner et de recommander la rémunération de l'auditeur au conseil, et de s'assurer que l'auditeur s'acquitte de ses devoirs de façon efficace et indépendante. Pour ce faire, le comité, notamment :

- examine régulièrement les modalités de la mission de l'auditeur, sa responsabilité, son expérience, ses compétences et son rendement
- effectue un examen approfondi des qualifications et du rendement de l'auditeur tous les cinq ans
- confirme l'indépendance de l'auditeur au moins une fois l'an et approuve au préalable tous les services non liés à l'audit qu'il fournit.

KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. est notre auditeur depuis 2012. Le tableau ci-dessous présente les services fournis par KPMG en 2016 et en 2017, ainsi que les honoraires qui leur ont été versés.

L'an passé, 99,94 % des actionnaires ont voté POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur du Groupe TMX.



Le conseil vous recommande de voter POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur du Groupe TMX jusqu'à notre prochaine assemblée annuelle

	2016	2017
Honoraires d'audit	1 203 800 \$	1 255 950 \$
• audit des états financiers, y compris les examens intermédiaires des états financiers trimestriels • autres services habituellement rendus par un auditeur dans le cadre des dépôts exigés par la loi ou par les organismes de réglementation • les honoraires d'audit pour l'exercice 2016 sont fondés sur les montants facturés de l'exercice 2017, lesquels diffèrent des honoraires d'audit divulgués pour l'exercice 2016 dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'an dernier, ces derniers s'appuyant sur des estimations		
Honoraires pour services liés à l'audit	884 160 \$	972 942 \$
• services de certification et services connexes raisonnablement liés à l'audit ou à l'examen des états financiers qui ne font pas partie des services indiqués ci-dessus, y compris l'audit du régime de retraite de Groupe TMX, des services de traduction française, des procédures relatives aux notices d'offre, et de la communication relative aux contrôles internes, comme cela est requis par contrat ou pour des raisons commerciales		
Honoraires pour services fiscaux	5 300 \$	5 400 \$
• services de conformité en fiscalité		
Autres honoraires	35 753 \$	208 145 \$
• autres honoraires versés au cours de 2017 ayant trait essentiellement à la formulation d'observations et de recommandations quant au processus de conversion du grand livre		
Total	2 129 013 \$	2 442 437 \$

3 Élection des administrateurs

Vous serez appelé à élire les administrateurs qui siégeront à notre conseil jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce qu'ils démissionnent de leur poste au sein du conseil. Consultez la rubrique qui commence à la page 12 pour en apprendre davantage sur les candidats aux postes d'administrateurs.

Conformément à nos statuts de fusion, le conseil peut comprendre de 3 à 24 administrateurs. Cette année, le conseil a approuvé 14 candidats aux postes d'administrateurs.

Nous sommes convaincus que cette cohorte possède l'ensemble voulu de compétences et d'expérience pour orienter judicieusement les stratégies et les activités du Groupe TMX, et répond à nos exigences en matière de composition du conseil. Tous les candidats ont accepté de siéger au conseil.



Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateurs

4 Vote sur notre approche de rémunération de la haute direction

Vous serez appelé à voter sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction. La rémunération de la haute direction au sein du Groupe TMX est soigneusement conçue pour aligner le salaire des membres de la haute direction sur notre stratégie commerciale, au rendement individuel et au rendement de la société, et au rendement pour les actionnaires – toujours dans les limites d'un cadre de gestion des risques bien défini. Notre stratégie de rémunération permet d'atteindre l'équilibre entre les attributions à court et à long terme pour veiller à ce que nous atteignons nos objectifs annuels, tout en continuant d'assurer aux actionnaires une valeur à long terme.

Votre vote est consultatif, c'est-à-dire que le résultat du vote n'est pas contraignant pour le conseil. Toutefois, le conseil et le comité des ressources humaines tiendront compte du résultat du vote lorsqu'ils examineront nos pratiques de rémunération des membres de la haute direction pour les années à venir.

L'an passé, 92,17 % de nos actionnaires ont voté POUR notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Pour en savoir davantage sur notre régime de rémunération de la haute direction et nos décisions en matière de rémunération pour 2017, reportez-vous à la rubrique qui commence à la page 36.



Le conseil vous recommande de voter POUR la résolution consultative suivante :

IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans restreindre le rôle et les responsabilités des administrateurs, que les actionnaires du Groupe TMX sont d'accord avec les pratiques de rémunération des membres de la haute direction qui sont énoncées dans notre circulaire qui leur a été envoyée avant la tenue de l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2018.

Vote majoritaire

Vous pouvez exercer vos droits de vote pour chaque candidat à un poste d'administrateur ou vous *abstenir* de voter à l'égard de l'élection des candidats aux postes d'administrateurs.

Conformément à notre politique sur les qualités requises des administrateurs, les administrateurs qui obtiennent un nombre d'« abstentions de vote » supérieur au nombre de « votes pour » à une élection sans opposition sont réputés ne pas avoir le soutien des actionnaires et doivent donc démissionner.

Le comité de gouvernance examinera la démission et, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, recommandera au conseil d'accepter la démission. Dans les 90 jours suivant l'assemblée annuelle, le conseil annoncera sa décision d'accepter la démission par voie de communiqué. Le conseil acceptera la démission sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Si le conseil n'accepte pas la démission, il en fournira les motifs. L'administrateur ne participe pas à ces discussions.

Le conseil peut nommer un autre candidat convenable, ou décider de ne pas combler la vacance avant la prochaine assemblée annuelle, tant qu'il respecte les exigences de nos ordonnances de reconnaissance et des conventions de nomination, de même que les lois sur les sociétés et les valeurs mobilières qui s'appliquent à nous.

Propositions d'actionnaires

Si vous souhaitez présenter une proposition d'actionnaire à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2019, nous devons la recevoir au plus tard le 1^{er} février 2019 pour l'examiner en vue de l'inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'an prochain.

Veillez envoyer votre proposition d'actionnaire à :
Secrétaire générale
Groupe TMX Limitée
100, rue Adelaide Ouest, Bureau 300
Toronto (Ontario) M5H 1S3

Gouvernance

Cette 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 saines 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.

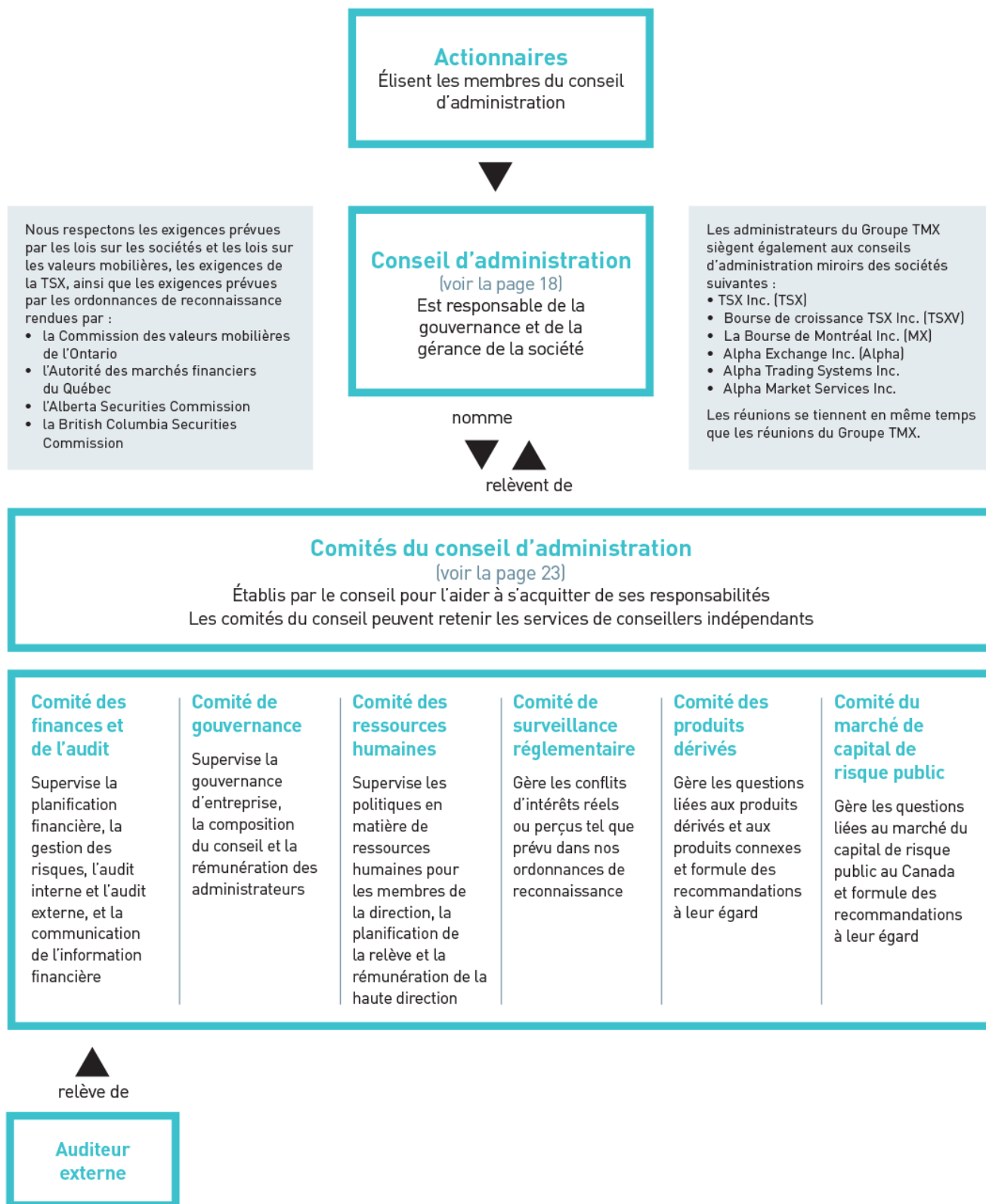
Vous trouverez un aperçu de nos pratiques en matière de gouvernance sur notre site Web, au www.tmx.com, sous l'onglet Relations investisseurs.

Nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes aux dispositions de la *Norme canadienne 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

9	Notre structure de gouvernance
12	Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2018
18	À propos du conseil du Groupe TMX
23	Comités du conseil
26	À propos des administrateurs du Groupe TMX
32	Rémunération de nos administrateurs

Notre structure de gouvernance



Mise en candidature des administrateurs au conseil

Le conseil du Groupe TMX a besoin d'administrateurs qui lui apportent un éventail de compétences et de qualifications, et qui lui permettent d'atteindre un équilibre au chapitre du ratio hommes-femmes, de l'âge, de la durée des mandats et de la province de résidence. 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 26 pour en apprendre davantage sur la façon dont nous choisissons les administrateurs qui siègent à notre conseil.

Nous devons en outre respecter d'autres exigences lorsque nous nommons des candidats en vue de l'élection au conseil :

- cinq de nos actionnaires initiaux jouissent actuellement du droit de nommer un administrateur au sein du conseil
- nous devons respecter de nombreux critères différents stipulés par nos ordonnances de reconnaissance en matière de composition du conseil.

Droits de nomination

Le Groupe TMX a acquis la totalité des actions ordinaires émises et en circulation du Groupe TMX Inc. le 14 septembre 2012. Huit de nos actionnaires initiaux ont conclu avec le Groupe TMX des conventions de nomination qui leur confèrent chacun le droit de nommer une personne au conseil, et ce, jusqu'au 14 septembre 2018 (tant et aussi longtemps que l'actionnaire initial continue de détenir en propriété véritable au moins 5 % des actions ordinaires du Groupe TMX).

Cinq de ces conventions de nomination sont toujours en vigueur. Pour nommer un candidat au conseil, un actionnaire initial doit soumettre sa candidature au moins 60 jours avant la distribution de nos documents de procuration annuels à nos actionnaires. Le comité de gouvernance doit approuver le candidat proposé. Si le comité estime que le candidat ne convient pas au conseil, l'actionnaire initial dispose de 10 jours pour proposer un nouveau candidat.

Les conventions de nomination viennent à échéance le 14 septembre 2018. Après cette date, tous les candidats aux postes d'administrateurs seront proposés par le comité de gouvernance. Dans cette perspective, le comité de gouvernance a lancé en 2017 un processus de relève au sein du conseil axé sur l'élaboration d'une structure, d'une taille et d'une composition optimales pour le conseil. Ce processus se poursuivra tout au long de 2018 et de 2019.

Compte tenu du départ à la retraite cette année de Denyse Chicoyne, de Jeffrey Heath, de Peter Pontikes et d'Anthony Walsh, et de l'évolution constante de nos activités, le conseil recherche activement de nouveaux administrateurs qui possèdent de l'expertise en technologies de l'information, des compétences en produits numériques et analytiques, une bonne connaissance des marchés britannique, européens et internationaux, ainsi qu'une expertise financière.

Processus annuel de mise en candidature

Comité de gouvernance

Passe en revue les objectifs stratégiques et commerciaux et confirme les compétences recherchées

Passe en revue les exigences prévues par les lois sur les sociétés et les lois sur les valeurs mobilières, ainsi que par nos ordonnances de reconnaissance

Passe en revue les compétences de nos administrateurs actuels et identifie toute lacune à combler

Examine les nouvelles candidatures :

- cinq candidats nommés par nos actionnaires initiaux
- tous les autres candidats sont proposés par le comité de gouvernance

Soumet la liste définitive des candidats au conseil

Conseil

Approuve la liste des candidats aux postes d'administrateurs

Actionnaires

Votent sur l'élection des candidats aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle

Exigences prévues par nos ordonnances de reconnaissance :

Au moins
50 %
des administrateurs
doivent être
indépendants

Au moins
50 %
des administrateurs
ne doivent pas
être reliés à nos
actionnaires initiaux

Le
**président
du conseil**
doit être indépendant
et non relié à nos
actionnaires initiaux

25 %
des administrateurs
doivent posséder une
expertise actuellement
pertinente relative au
marché du capital de
risque public canadien

1
représentant doit être
issu du milieu canadien
du courtage indépendant
en placements

25 %
des administrateurs
doivent être des
résidents du Québec

25 %
des administrateurs
doivent posséder
une expertise en
instruments dérivés

Nos actionnaires initiaux

avec droits de nomination

Alberta Investment Management Corporation*
 Caisse de dépôt et placement du Québec (Caisse)
 Office d'investissement du régime de pensions du Canada (OIRPC)
 Marchés mondiaux CIBC Inc.* (CIBC)
 Groupe Banque Nationale inc.
 Régime de retraite des enseignants et des enseignantes de l'Ontario (RREEO)
 Scotia Capitaux Inc.*
 1802146 Ontario Limited (filiale de la Banque Toronto-Dominion) (Banque TD)

*Actionnaires initiaux dont les droits de nomination ont expiré

sans droits de nomination

Desjardins Société financière Inc.
 Fonds de solidarité des travailleurs du Québec
 Compagnie d'assurance-vie Manufacturers
 Financière Banque Nationale Inc.
 Valeurs mobilières TD Inc.

64 %

des candidats aux postes d'administrateurs pour 2018 sont indépendants

Président du conseil

57 %

des candidats aux postes d'administrateurs pour 2018 ne sont pas reliés à nos actionnaires initiaux

Un administrateur est indépendant au sens :

1. du paragraphe 1.4 de la *Norme canadienne 52-110 sur le comité d'audit*
2. de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*
3. de nos *ordonnances de reconnaissance*
 En plus des exigences 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 d'Alpha :
 - il est un associé, un dirigeant, un administrateur ou un salarié de ce participant au marché, ou il a des liens avec un tel associé, dirigeant, administrateur ou salarié
 - il est un associé, un dirigeant, un administrateur ou un salarié d'une société membre du même groupe que ce participant au marché, et participe de façon active ou importante aux opérations quotidiennes du participant au marché.

Un administrateur non relié à nos actionnaires initiaux :

- n'est pas un associé, un dirigeant, un administrateur ou un salarié d'un actionnaire initial ou d'une société membre du même groupe qu'un actionnaire initial, ni une personne ayant des liens avec un tel associé, dirigeant, administrateur ou salarié
- n'est pas nommé au conseil par un actionnaire initial
- n'a pas et n'a pas eu antérieurement de liens avec un actionnaire initial qui, de l'avis du comité de gouvernance, pourrait nuire à la capacité de l'administrateur d'exercer un jugement indépendant.

Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2018

Les 14 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, et répondent à nos exigences en matière de composition du conseil. Ils ont tous accepté de siéger au conseil.

La composition du conseil respecte les exigences de nos ordonnances de reconnaissance

64 %

des administrateurs sont indépendants

57 %

des administrateurs ne sont pas reliés à nos actionnaires initiaux

29 %

des administrateurs sont des résidents du Québec

79 %

des administrateurs possèdent une expertise en instruments dérivés

29 %

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

1

représentant est issu du milieu canadien du courtage indépendant en placements

Autres mesures clés

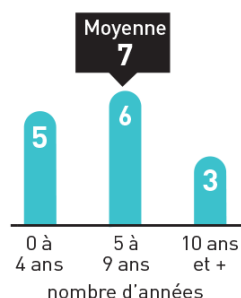
29 %

de femmes

Âge moyen

61 ans

Durée des mandats



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 76,66 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la cote de la TSX le 13 mars 2018
- les UAD sont évaluées à 77,25 \$, soit le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la cote de la TSX pour les cinq jours de bourse précédant le 13 mars 2018.

Veuillez consulter la page 34 pour de plus amples renseignements.

Président du conseil

Charles Winograd

M.B.A., B.A., CFA

Toronto (Ontario)

Administrateur depuis

juillet 2012

Âge : 70 ans

Résultat du vote en 2017 :

99,93 % POUR

Présence aux réunions de 2017 : 100 %



Indépendant



N'est pas relié à nos actionnaires initiaux



Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Fonctions actuelles

- Associé directeur principal, Elm Park Capital Management
- Président, Winograd Capital Inc.

Expérience d'affaires antérieure

- Président du conseil et chef de la direction de RBC Marchés des capitaux (2001-2008)
- Président et chef de la direction (1998-2001) et président du conseil adjoint et administrateur (1996-1998) de RBC Dominion valeurs mobilières
- Président du conseil et chef de la direction (1991-1995), président et chef de la direction (1987-1990) et postes de direction d'importance croissante (1971-1986) au sein de Richardson Greenshields

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Présentement

- Spin Master Corp. (depuis juillet 2015), comité d'audit
- Fonds de placement immobilier RioCan (depuis février 2009), comité des mises en candidature et de gouvernance

Au cours des cinq dernières années

- Société d'énergie Talisman inc. (avril 2009-mai 2015), comité d'audit, comité de gouvernance

Autres conseils

- James Richardson and Sons Limited
- Titan Holdings
- Conseiller de direction, Conseillers en placement RP
- Sinai Health System
- Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières, président du conseil
- Membre du Conseil consultatif pour la présence des femmes aux conseils d'administration

Actionnariat au 13 mars 2018

UAD du Groupe TMX : 29 980

Actionnariat à risque : 2 315 955 \$

M. Winograd respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 34).



**Le conseil vous recommande de voter
POUR l'élection de chacun des candidats
aux postes d'administrateurs.**

Luc Bertrand B.A.

Montréal (Québec)
Administrateur depuis
mai 2011
Âge : 63 ans
Résultat du vote en 2017 :
99,98 % POUR
Présence aux réunions de 2017 :
94 %



Lou Eccleston M.B.A., B.A.

Toronto (Ontario)
Princeton Junction
(New Jersey)
Administrateur depuis
novembre 2014
Âge : 60 ans
Résultat du vote en 2017 :
99,98 % POUR
Présence aux réunions de 2017 : 100 %



Christian Exshaw

M.Sc. (gestion des risques
et instruments financiers),
M.A. (finance)

Toronto (Ontario)
Administrateur depuis
janvier 2015
Âge : 51 ans
Résultat du vote en 2017 :
99,76 % POUR
Présence aux réunions de 2017 : 77 %



- ✓ Non indépendant
- ✓ Candidat désigné par le Groupe Banque Nationale inc.
- ✓ Résident du Québec
- ✓ Expertise en produits dérivés

- ✓ Non indépendant
- ✓ N'est pas relié à nos actionnaires initiaux

- ✓ Non indépendant
- ✓ Travaille pour Marchés mondiaux CIBC Inc.
- ✓ Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Fonctions actuelles

- Vice-président du conseil, Groupe Banque Nationale inc.

Expérience d'affaires antérieure

- Chef adjoint de la direction et administrateur du Groupe TMX (2008-2009)
- Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal Inc. (2000-2009)

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Présentement

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

Autres conseils

- BOX Holdings Group LLC
- BOX Market LLC
- Groupe CH, Club de Hockey Canadien, président du conseil

Actionnariat au 13 mars 2018

Actions du Groupe TMX : 590 000
Actionnariat à risque : 45 229 400 \$

M. Bertrand n'est pas visé par une exigence en matière d'actionnariat (voir la page 34).

Pays de résidence

Canada, États-Unis

Fonctions actuelles

- Chef de la direction, Groupe TMX

Expérience d'affaires antérieure

- Président, S&P Capital IQ, et président du conseil, S&P Dow Jones Indices chez McGraw Hill Financial (2008-2014)
- Président-directeur général et président du conseil de Pivot Inc. (2007-2008)
- Président des ventes, du marketing et des services mondiaux et président, groupe bancaire et de courtage de Thomson Financial (2002-2006)
- Divers postes de direction, y compris chef de la direction, de Bloomberg Tradebook au sein de Bloomberg LP

Actionnariat au 13 mars 2018

M. Eccleston respecte ses exigences en matière d'actionnariat dans ses fonctions de chef de la direction (voir la page 34).

Pays de résidence

Canada

Fonctions actuelles

- Directeur général et chef, Marchés mondiaux, Marchés mondiaux CIBC Inc.

Expérience d'affaires antérieure

- Autres postes occupés au sein de CIBC, notamment directeur général et chef, Négociation sur les marchés des capitaux, Services bancaires de gros (2011-2015), directeur général et chef, Instruments dérivés et distribution à l'échelle mondiale (2010-2011) et directeur général et chef, Distribution (2008-2010)
- Directeur général, Opérations de change, Ventes et Structuration chez Merrill Lynch (2007-2008)
- Directeur général, Opérations de change, Marchés locaux et Ventes sur marchandises chez Dresdner Kleinwort Wasserstein (1999-2006)

Autres conseils

- Children's Aid Foundation

Actionnariat au 13 mars 2018

M. Exshaw n'est pas visé par une exigence en matière d'actionnariat (voir la page 34).

Marie Giguère**B.A., B.C.L.**

Montréal (Québec)

Administratrice depuis
mai 2011

Âge : 66 ans

Résultat du vote en 2017 :

99,98 % POUR

Présence aux réunions de 2017 :

100 %

**Martine Irman****B.A., IAS.A, programme
avancé en gestion**

Toronto (Ontario)

Administratrice depuis
novembre 2014

Âge : 53 ans

Résultat du vote en 2017 :

99,75 % POUR

Présence aux réunions de 2017 : 100 %

**Harry Jaako****B.Ing.**Vancouver (Colombie-
Britannique)Administrateur depuis
juillet 2012

Âge : 65 ans

Résultat du vote en 2017 :

96,11 % POUR

Présence aux réunions de 2017 : 100 %



- ✓ Indépendante
- ✓ Candidate désignée par la Caisse de dépôt et placement du Québec
- ✓ Résidente du Québec
- ✓ Expertise en produits dérivés

- ✓ Non indépendante
- ✓ Candidate désignée par 1802146 Ontario Limited (filiale de la Banque Toronto-Dominion)
- ✓ Expertise en produits dérivés

- ✓ Indépendant
- ✓ N'est pas relié à nos actionnaires initiaux
- ✓ Expertise relative au marché du capital de risque public canadien

Pays de résidence

Canada

Fonctions actuelles

- Administratrice de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Première vice-présidente, Affaires juridiques et secrétariat de la Caisse de dépôt et placement du Québec (2010-2016)
- Vice-présidente, Affaires juridiques et secrétaire générale d'Otéra Capital (2008-2010)
- Consultante pour la Caisse de dépôt et placement du Québec (2005-2008)
- Première vice-présidente, chef des Services juridiques et secrétaire de Molson inc. (1999-2005)
- Première vice-présidente, Affaires institutionnelles et secrétaire générale de la Bourse de Montréal Inc. (1997-1999)
- Associée chez Fasken Martineau s.e.n.c.r.l., s.r.l.

Conseils d'autres sociétés ouvertes*Présentement*

- Boralex Inc. (depuis 2017)

Autres conseils

- Conseil de surveillance de la normalisation comptable

Actionnariat au 13 mars 2018

Actions du Groupe TMX : 2 000

UAD du Groupe TMX : 2 454

Actionnariat à risque : 342 892 \$

M^{me} Giguère respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 34).**Pays de résidence**

Canada

Fonctions actuelles

- Vice-présidente du conseil, Valeurs mobilières TD
- Première vice-présidente, Groupe Banque TD

Expérience d'affaires antérieure

- Différents postes en opérations internationales de trésorerie, en marchés des capitaux et en valeurs mobilières au sein du Groupe Banque TD (1989-1999)
- Cofondatrice et membre du comité Women Gaining Ground de la campagne de United Way Toronto

Autres conseils

- YMCA de la région du Grand Toronto, présidente du conseil
- Exportation et développement Canada, présidente du conseil
- Chambre de commerce du Canada, 4^e vice-présidente du conseil
- Conseil consultatif, Women in Capital Markets

Actionnariat au 13 mars 2018M^{me} Irman n'est pas visée par une exigence en matière d'actionnariat (voir la page 34).**Pays de résidence**

Canada

Fonctions actuelles

- Membre de la haute direction, administrateur et directeur, Discovery Capital Management Corp.
- Président et administrateur, British Columbia Discovery Fund Inc.

Expérience d'affaires antérieure

- Président du conseil, cochef de la direction et membre de la direction de Discovery Capital Corporation

Conseils d'autres sociétés ouvertes*Au cours des cinq dernières années*

- Avigilon Corporation (2008-2015), comité d'audit, comité de gouvernance et de rémunération
- Noble Iron Inc. (2003-2014), comité d'audit, comité de rémunération
- Vigil Health Solutions Inc. (de 2003 à 2017), comité d'audit et comité de gouvernance et de rémunération

Autres conseils

- Navarik Corp.

Actionnariat au 13 mars 2018

UAD du Groupe TMX : 34 881

Actionnariat à risque : 2 694 557 \$

M. Jaako respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 34).

Lise Lachapelle

B.A., programme avancé
en gestion

Montréal (Québec)
Administratrice depuis
mai 2014
Âge : 68 ans
Résultat du vote en 2017 :
99,97 % POUR
Présence aux réunions de 2017 : 100 %

**William Linton**

CPA, CA, B.Com.

Toronto (Ontario)
Administrateur depuis
juillet 2012
Âge : 63 ans
Résultat du vote en 2017 :
99,98 % POUR
Présence aux réunions de 2017 :
100 %

**Jean Martel**

B.L.L., B.C.L.

Montréal (Québec)
Administrateur depuis
juillet 2012
Âge : 65 ans
Résultat du vote en 2017 :
99,98 % POUR
Présence aux réunions de 2017 :
100 %



- ✓ Indépendante
- ✓ N'est pas reliée à nos actionnaires initiaux
- ✓ Résidente du Québec
- ✓ Expertise en produits dérivés

- ✓ Indépendant
- ✓ N'est pas relié à nos actionnaires initiaux

- ✓ Indépendant
- ✓ N'est pas relié à nos actionnaires initiaux
- ✓ Résident du Québec
- ✓ Expertise en produits dérivés
- ✓ Expertise relative au marché du capital de risque public canadien

Pays de résidence

Canada

Fonctions actuelles

- Consultante stratégique et économique
- Administratrice de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Présidente et chef de la direction, Association des produits forestiers du Canada (1994-2002)
- Présidente de Strategico Inc. (1993)
- Première vice-présidente de la Bourse de Montréal Inc.
- Sous-ministre adjointe au ministère de l'Industrie et du Commerce du Canada

Conseils d'autres sociétés ouvertes**Présentement**

- Métaux Russel inc. (depuis 1996), comité des candidatures et de gouvernance d'entreprise, comité d'audit

Au cours des cinq dernières années

- Groupe SNC-Lavalin (2013-2016), comité de gouvernance, comité de la santé et de la sécurité et de l'environnement
- Innergex énergie renouvelable inc. (2010-2014), comité de gouvernance d'entreprise, comité des candidatures
- Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc. (1995-2014), comité d'audit, comité des placements

Actionnariat au 13 mars 2018

UAD du Groupe TMX : 5 996
Actionnariat à risque : 463 191 \$

M^{me} Lachapelle respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 34).

Pays de résidence

Canada

Fonctions actuelles

- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

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

Conseils d'autres sociétés ouvertes**Présentement**

- Empire Company Limited (depuis 2015), comité des ressources humaines (président), comité de gouvernance et des candidatures

Autres conseils

- Groupe CSL Inc.

Actionnariat au 13 mars 2018

UAD du Groupe TMX : 11 411
Actionnariat à risque : 881 500 \$

M. Linton respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 34).

Pays de résidence

Canada

Fonctions actuelles

- Associé, Lavery, de Billy s.r.l./S.E.N.C.R.L.

Expérience d'affaires antérieure

- Président du conseil et président de la Commission des valeurs mobilières du Québec (1995-1999)
- Sous-ministre adjoint des Finances du Québec (1988-1994)

Conseils d'autres sociétés ouvertes**Au cours des cinq dernières années**

- Oceanic Iron Ore Corp. (2012-2017), comité d'audit, comité des ressources humaines, comité de gouvernance et de candidatures

Autres conseils

- Comité d'examen indépendant du Fonds de placement du Barreau du Québec, président
- Organisation internationale des commissions de valeurs, vice-président du comité exécutif et membre du comité technique (1995-1999)
- Banque de développement du Canada

Actionnariat au 13 mars 2018

Actions du Groupe TMX : 166
UAD du Groupe TMX : 42 633
Actionnariat à risque : 3 306 125 \$

M. Martel respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 34).

Gerri Sinclair

Ph. D., B.A.

Vancouver (Colombie-Britannique)
Administratrice depuis juillet 2012
Âge : 70 ans
Résultat du vote en 2017 : 99,97 % POUR
Présence aux réunions de 2017 : 100 %

**Kevin Sullivan**

L.L.B., B.A.

Toronto (Ontario)
Administrateur depuis juillet 2012
Âge : 58 ans
Résultat du vote en 2017 : 99,98 % POUR
Présence aux réunions de 2017 : 94 %

**Eric Wetlaufer**

CFA, B.A., IAS.A

Toronto (Ontario)
Administrateur depuis juillet 2012
Âge : 55 ans
Résultat du vote en 2017 : 99,74 % POUR
Présence aux réunions de 2017 : 94 %



- ✓ Indépendante
- ✓ N'est pas reliée à nos actionnaires initiaux
- ✓ Expertise en produits dérivés
- ✓ Expertise relative au marché du capital de risque public canadien (au 16 mars 2018)

- ✓ Non indépendant
- ✓ N'est pas relié à nos actionnaires initiaux
- ✓ Représentant du milieu canadien du courtage indépendant en placements
- ✓ Expertise en produits dérivés
- ✓ Expertise relative au marché du capital de risque public canadien

- ✓ Indépendant
- ✓ Candidat désigné par l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada
- ✓ Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Fonctions actuelles

- Associée directrice, Kensington Capital Partners, depuis octobre 2016
- Administratrice de sociétés et experte-conseil en stratégie auprès de gouvernements et de l'industrie, spécialisée dans les télécommunications et les technologies émergentes

Expérience d'affaires antérieure

- Administratrice membre de la haute direction du Centre for Digital Media de Great Northern Way Campus (2006-2010)
- Directrice générale de MSN.ca (2002-2004)
- Présidente du conseil de technologie du premier ministre de la Colombie-Britannique (2002-2004)
- Fondatrice et chef de la direction de NCompass Labs (1996-2001)

Conseils d'autres sociétés ouvertes*Présentement*

- Hut8 Mining Corp. (depuis février 2018)

Autres conseils

- Vancouver Airport Authority

Actionnariat au 13 mars 2018

UAD du Groupe TMX : 44 988
Actionnariat à risque : 3 475 323 \$

M^{me} Sinclair respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 34).

Pays de résidence

Canada

Fonctions actuelles

- Président du conseil adjoint, GMP Capital Inc.

Expérience d'affaires antérieure

- Chef de la direction (1999-2010) et président (1996-1999) de Griffiths McBurney & Partners, société à laquelle il s'est joint comme associé en 1995

Conseils d'autres sociétés ouvertes*Présentement*

- GMP Capital Inc. (depuis 1993)

Autres conseils

- Next 36, conseil consultatif
- Fondation Golf Canada
- Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, Groupe consultatif de l'industrie

Actionnariat au 13 mars 2018

UAD du Groupe TMX : 9 800
Actionnariat à risque : 757 050 \$

M. Sullivan respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 34).

Pays de résidence

Canada

Fonctions actuelles

- Directeur général principal et chef mondial, Placements sur les marchés publics, Office d'investissement du Régime de pensions du Canada

Expérience d'affaires antérieure

- Chef des placements du groupe – International, Fidelity Management & Research (2005-2010)
- Cofondateur et associé d'Oxhead Capital Management
- Chef des placements, Moyennes capitalisations américaines et croissance spécialisée, Putnam Investments
- Directeur général, Cadence Capital Management

Autres conseils

- The Souleppper Theatre Company

Actionnariat au 13 mars 2018

M. Wetlaufer n'est pas visé par une exigence en matière d'actionnariat (voir la page 34).

Michael Wissell
M.B.A., B.Com., CFA, IAS.A

Toronto (Ontario)
Administrateur depuis
septembre 2014
Âge : 53 ans
Résultat du vote
en 2017 :
99,76 % POUR
Présence aux réunions de 2017 : 95 %



- ✓ Indépendant
- ✓ Candidat désigné par le Régime de retraite des enseignants et des enseignantes de l'Ontario
- ✓ Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Fonctions actuelles

- Vice-président principal du groupe des constitutions de portefeuilles, Régime de retraite des enseignants et des enseignantes de l'Ontario

Expérience d'affaires antérieure

- Vice-président principal, Actions de sociétés ouvertes (2013-2016) et postes de haute direction d'importance croissante (2003-2012) au sein du Régime de retraite des enseignants et des enseignantes de l'Ontario
- Valeurs mobilières TD (1987-2002)

Actionnariat au 13 mars 2018

M. Wissell n'est pas visé par une exigence en matière d'actionnariat (voir la page 34).

Autres renseignements au sujet de nos administrateurs

M. Jaako a siégé au conseil d'administration de Paradigm Environmental Technologies Inc. (« Paradigm ») de juin 2005 à septembre 2013, et a été son président du conseil de novembre 2007 à septembre 2013. En juin 2014, Wolrige Mahon Limited a été nommée à titre de séquestre à l'égard des actifs de Paradigm aux termes d'une ordonnance de la Cour suprême de la Colombie-Britannique en vertu de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada).

M^{me} Lachapelle a siégé au conseil d'administration d'AbitibiBowater Inc. (« AbitibiBowater ») [anciennement Abitibi-Consolidated Inc. et maintenant Produits forestiers Résolu Inc.] de 2002 à décembre 2010. En avril 2009, AbitibiBowater, ainsi que certaines de ses filiales américaines et canadiennes, ont présenté une demande volontaire de protection auprès de la United States Bankruptcy Court du district du Delaware sous le chapitre 11 et le chapitre 15 du *U.S. Bankruptcy Code*, en sa version modifiée, et certaines de ses filiales canadiennes ont demandé la protection contre les créanciers en vertu de la LACC auprès de la Cour supérieure du Québec, au Canada. AbitibiBowater a terminé sa restructuration et elle a été libérée de la protection contre ses créanciers aux termes de la LACC au Canada et du chapitre 11 du *U.S. Bankruptcy Code* en décembre 2010.

À propos du conseil du Groupe TMX

Le conseil a pour principale responsabilité 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 six catégories :

1. Culture d'intégrité
2. Planification stratégique
3. Supervision de l'information financière et de sa présentation
4. Surveillance des risques
5. Leadership et relève
6. Communications avec les actionnaires et engagement des actionnaires

Le conseil a constitué six comités permanents pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités. Le conseil approuve le mandat de chaque comité et limite les pouvoirs qu'il délègue à chaque comité. Vous trouverez à la page 23 des renseignements au sujet des comités et de leurs propriétés en 2017.

Le chef de la direction est nommé par le conseil et relève directement du conseil.

Il incombe également au conseil d'établir les pratiques qui lui permettront de fonctionner indépendamment de la direction, des administrateurs non indépendants et des administrateurs reliés à nos actionnaires initiaux. Des précisions au sujet de l'indépendance du conseil sont fournies à la page 28.

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 seront 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 et non relié à nos actionnaires initiaux. Aucune limite n'a été établie quant au nombre de mandats et quant à l'âge pour le président du conseil.

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 qui reflète les plus hautes normes d'éthique.

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 dirigeant s'acquitte de ses fonctions avec intégrité. Le conseil évalue l'intégrité de chaque administrateur et de chaque dirigeant, de même que leur capacité de promouvoir une culture d'intégrité au sein du Groupe TMX. Dans le cadre de ce processus, chaque administrateur et chaque dirigeant remplit un formulaire de renseignements personnels et consent à ce que des recherches soient effectuées pour permettre à TSX de valider ses renseignements personnels.

Mandats et descriptions de postes

Le conseil a établi une description de poste écrite pour les postes de président du conseil du Groupe TMX, 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 du Groupe TMX figure à la page 76, et le mandat de chacun des comités du conseil est disponible sur notre site Web (tmx.com).

Le conseil et chacun de ses comités passent en revue leur mandat respectif 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.

Codes de déontologie

Nous avons implanté deux codes de déontologie, que vous pouvez consulter sur notre site Web (tmx.com) et sur SEDAR (sedar.com). Le respect du code de déontologie applicable est obligatoire, et tous les administrateurs, dirigeants 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 signe chaque année une attestation confirmant qu'il a 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 d'un administrateur, la confidentialité et les conflits d'intérêts.
Code de déontologie des employés	Met l'accent sur l'importance de faire affaire de façon éthique. S'applique à l'ensemble des dirigeants et des employés du Groupe TMX, ainsi qu'à l'ensemble des dirigeants et des employés de nos filiales. Couvre notamment la confidentialité, les conflits d'intérêts, les relations avec les fournisseurs et les clients, et les technologies.

Suivi du respect

Le conseil supervise le respect des codes de déontologie par l'entremise de quatre de ses comités :

Conseil	• approuve le code de déontologie du conseil et le code de déontologie des employés
Comité de gouvernance	• s'assure du respect par les administrateurs et les dirigeants du code de déontologie du conseil et du code de déontologie des employés, examine les infractions signalées et formule des recommandations de mesures disciplinaires au conseil • examine et approuve, le cas échéant, les demandes de dispense de conformité au code de déontologie du conseil et au code de déontologie des employés • examine le code de déontologie du conseil une fois l'an
Comité des ressources humaines	• s'assure du respect du code de déontologie des employés • examine le code de déontologie des employés une fois l'an
Comité de surveillance réglementaire	• supervise les politiques et procédures en matière de conflits d'intérêts liées à nos ordonnances de reconnaissance • supervise le signalement de manquements à l'éthique communiqués par la ligne de dénonciation ou d'autres moyens aux termes de nos ordonnances de reconnaissance
Comité des finances et de l'audit	• examine les plaintes reçues au sujet des contrôles comptables ou des questions d'audit

Signalement des infractions

Les administrateurs qui prennent connaissance d'un manquement au code de déontologie du conseil doivent immédiatement signaler ce manquement au secrétaire général adjoint, qui en informera le comité du conseil responsable dans les deux jours suivant la réception du signalement.

Les employés peuvent signaler tout manquement au code de déontologie des employés à leur supérieur, au chef de la direction ou aux personnes qui relèvent directement de lui, au premier vice-président responsable du service des ressources humaines, à la première vice-présidente responsable du groupe des affaires juridiques et commerciales, de la gestion des risques d'entreprise et des relations gouvernementales et secrétaire générale, au chef de l'audit interne, au président du comité des finances et 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 seront vérifiés dans les plus brefs délais et seront traités de façon impartiale et confidentielle. Le comité de gouvernance n'a renoncé à aucun aspect du code de déontologie du conseil, 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 des employés).

Ce que nous faisons pour créer une culture d'intégrité

Le conseil et la direction donnent le ton en matière d'intégrité

Les codes de déontologie prévoient des normes rigoureuses :

- Code de déontologie du conseil
- Code de déontologie des employés

Les comités du conseil s'assurent de la conformité

Les signalements d'infractions sont traités de façon impartiale et sans représailles

2. Planification stratégique

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

La direction, menée par le chef de la direction, élabore chaque année le plan stratégique de la société et ses plans d'exploitation détaillés, et les présente au conseil lors d'une séance de planification stratégique. Le conseil examine et approuve les plans, en s'assurant qu'ils sont conformes à la vision de la société et qu'ils tiennent compte des occasions et des risques à court et à long terme.

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

Priorité de 2017

En 2017, le conseil a mis l'accent sur l'accélération de notre transformation :

- accroissement de nos produits récurrents
- produits axés sur les données
- poursuite de l'expansion géographique

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 budgets d'exploitation et d'immobilisation annuels
- examiner les résultats d'exploitation et les résultats financiers en fonction de la stratégie, des budgets et des objectifs approuvés
- s'assurer de l'intégrité des systèmes de contrôles internes, 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 superviser la conformité à nos 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 des finances et 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 23 des renseignements au sujet des activités du comité des finances et de l'audit en 2017.

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 repérer et gérer les principaux risques d'entreprise
- approuvant notre politique de gestion des risques d'entreprise
- approuvant notre énoncé en matière d'appétence pour le risque.

Le comité des finances et de l'audit évalue les politiques et les processus de gestion des risques. Il supervise le comité de gestion du risque, lequel est composé de hauts dirigeants et est chargé de la mise en œuvre et de la supervision du programme de gestion des risques d'entreprise. Le chef de la gestion des risques, qui dirige le groupe de gestion des risques, relève du président du comité des finances et de l'audit. Le chef de la gestion des risques fait régulièrement rapport de ses activités au comité des finances et de l'audit et participe au moins une fois l'an à une analyse en profondeur avec les membres de ce comité.

Une culture de gestion des risques

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

Culture – Le conseil 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 contrôles internes. Les responsabilités et les échelons hiérarchiques en matière de prise de

Examen annuel des risques par le conseil

Évaluation des risques dans quatre catégories

- risques stratégiques
- risques d'exploitation
- risques juridiques et réglementaires
- risques financiers

Analyse des nouveaux risques et des risques émergents

Évaluation de la probabilité et de l'incidence potentielle de chaque risque

Identification des principaux risques d'entreprise

Élaboration de stratégies pour gérer, surveiller et atténuer les risques identifiés et en faire rapport

risques sont clairement définis. Nos unités fonctionnelles et nos services internes assument tous les risques liés à leurs activités et il leur incombe de gérer ces risques efficacement avec l'aide des groupes de gestion des risques et d'audit interne.

Processus – Notre système de gestion des risques d'entreprise permet d'identifier, d'évaluer, de mesurer, de gérer, de surveiller et de signaler les risques importants, et de s'assurer que les prises de risque à l'échelle de la société :

- sont transparentes et comprises
- respectent les objectifs et l'appétence pour le risque de la société
- maintiennent un équilibre approprié entre les risques et les récompenses.

Notre processus de gestion des risques d'entreprise est conforme aux normes du secteur et aux exigences juridiques et réglementaires, et il est réévalué périodiquement. Il comprend des mesures de reprise et de continuité des activités et systèmes essentiels après un sinistre, lesquelles mesures visent à protéger notre personnel et nos ressources et à maintenir nos activités essentielles en cas de catastrophe.

Pour de plus amples renseignements sur nos principaux risques et nos processus de gestion des risques, veuillez consulter notre rapport de gestion de 2017.

5. Leadership et relève

Le comité des ressources humaines du conseil est chargé de l'élaboration des politiques et des programmes de ressources humaines et il participe activement au traitement des questions liées à la planification de la relève et à la rémunération des membres de la direction.

Le conseil nomme le chef de la direction et approuve la nomination des 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

La planification de la relève est une priorité pour la direction et le conseil. Le comité des ressources humaines examine et approuve 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 sur ces plans qui visent à constituer, à développer et à former une équipe de haute direction compétente 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 dirigeants, tous les administrateurs et tous les employés à haut potentiel. Nous utilisons une grille à neuf cases pour évaluer les employés en fonction de leur rendement et de leur potentiel.

Nous élaborons également des plans de relève pour chaque administrateur, pour chaque dirigeant et pour toute autre personne qui occupe un poste clé. Les résultats du processus d'évaluation des talents susmentionné servent à repérer de possibles successeurs et à les classer dans quatre catégories : Prêt maintenant, Prêt dans 1 an, Prêt dans 1 à 3 ans, et Prêt dans 3 à 5 ans.

L'équipe des ressources humaines présente ses conclusions au comité des ressources humaines du conseil, qui approuve les plans de relève des dirigeants 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'une des principales responsabilités du chef de la direction est de développer les compétences des hauts dirigeants de la société, notamment par l'encadrement professionnel, l'élargissement ou le changement des fonctions, et la prise en charge d'importants projets ou programmes.

Les récents changements apportés à notre équipe de haute direction, à notre structure organisationnelle et à la structure de notre comité de direction sont des exemples d'initiatives de développement des compétences de nos dirigeants. Au cours de l'année 2017 et des premières semaines de 2018, nous avons apporté une série de changements pour reconfigurer notre structure organisationnelle, aplanir, rationaliser et réduire les fonctions de dirigeants, et rehausser les rôles et les niveaux de rémunération de ces derniers. Deux de nos hauts dirigeants ont quitté la société par suite de ces changements structurels.

Comment nous formons nos futurs dirigeants

Évaluer proactivement les talents et identifier les lacunes dans la relève

Repérer 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 concernés

Mentorer les employés talentueux pour les aider à atteindre leur plein potentiel

Tous ces changements s'inscrivaient dans nos initiatives permanentes de relève et d'évaluation des talents, et tous les changements ont été présentés au comité des ressources humaines et, s'il y avait lieu, approuvés par ce dernier.

Nous avons également mis sur pied un nouveau comité de direction de l'exploitation pour accélérer le processus de prise de décision et d'exécution, faciliter les communications internes et améliorer la collaboration au niveau de la direction. Le comité compte actuellement seize dirigeants des principaux segments de la société, mais la composition du comité sera appelée à changer en fonction de l'évolution de la société.

Diversité

Les dirigeants du Groupe TMX ont également pour responsabilité de créer une culture d'inclusivité. Nous aspirons à ce que le profil démographique de notre direction reflète celui de notre secteur dans son ensemble, et nous cherchons activement à recruter, promouvoir et fidéliser des femmes, des personnes d'origines ethniques diverses et des personnes handicapées.

Nous avons adopté en 2015 la politique intitulée *Diversité et promotion des femmes*. Cette politique, qui officialisait des pratiques déjà en place depuis de nombreuses années, prévoit également des cibles en matière de diversité.

Comme d'autres sociétés de notre secteur, nous travaillons activement à augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction, mais notre progrès s'est révélé moins rapide que prévu. Pour démontrer notre engagement permanent :

- nous avons établi des cibles et effectuons un suivi du nombre de femmes occupant des postes de direction
- nous avons intégré le développement professionnel des femmes dans notre processus de planification de la relève
- nous avons modifié ou créé des postes pour favoriser le développement de dirigeantes
- nous assurons de considérer une liste de candidats qui comprend une proportion représentative de femmes lorsque nous comblons des postes de direction.

Postes de haute direction occupés par des femmes	2016		Mars 2018		Cible officielle
Membres de la haute direction	2 de 8	25 %	2 de 7	29 %	33 % des membres de la direction d'ici 2020
Membres de la direction	8 de 35	23 %	6 de 29	21 %	
Cadres supérieurs	20 de 71	28 %	24 de 70	34 %	
Tous les autres employés	395 de 961	41 %	369 de 903	41 %	

6. Communications avec les actionnaires et engagement des actionnaires

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 en temps opportun
- la tenue chaque année d'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 la société 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 divulgation, nomme les porte-parole autorisés et contribue à assurer la confidentialité. Notre comité de l'information, formé de membres de la direction et d'employés, 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 pour annoncer nos résultats financiers. Nous tenons également de telles conférences téléphoniques après l'annonce d'événements importants, par exemple l'acquisition de Trayport et la vente de NGX et de Shorcan Energy Brokers annoncées en octobre 2017. Ces conférences téléphoniques sont diffusées en direct, et les enregistrements audio sont disponibles par téléphone ou par webdiffusion 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 annuelle et extraordinaire pour connaître les plus récentes nouvelles et rencontrer les membres de la direction et du conseil d'administration.

Activités d'engagement de 2017

En 2017, nos dirigeants ont participé à cinq conférences d'investissement et ont assisté à de nombreuses autres assemblées d'investissement.

Nous affichons sur notre site Web les brochures de ces événements destinées aux investisseurs, ainsi que d'autres documents d'information.

Comités du conseil

Le conseil a constitué six comités pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités. Les administrateurs sont invités aux réunions des comités auxquels ils ne siègent pas.

Comité des finances et de l'audit

Président

William Linton

Membres

Denyse Chicoyne

Jeffrey Heath

Harry Jaako

Anthony Walsh

Réunions en 2017

6 (y compris une réunion extraordinaire)

Taux de présence de 100 %

100 % des membres sont indépendants

(selon la Norme canadienne 52-110 sur le comité d'audit)

100 % des membres ont des compétences financières

(selon la définition du conseil, mais signifie au 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)

Supervise

- Présentation et communication de l'information financière
- Surveillance des contrôles internes et réception des plaintes soumises par la ligne de dénonciation
- Audit externe
- Audit interne et certification
- Gestion des risques
- Planification financière, occasions de placement et activités de trésorerie
- Régimes de retraite

Récents axes prioritaires

- Recommande l'approbation par le conseil des états financiers annuels et intermédiaires, ainsi que du rapport de gestion et des communiqués de presse connexes
- Examen des jugements importants portant sur :
 - l'acquisition de Trayport et la vente de Natural Gas Exchange et de Shorcan Energy Brokers
 - la juste valeur des instruments financiers
 - la dépréciation du goodwill
 - l'adoption prospective de nouvelles normes comptables et réglementaires (IFRS 15, Produits des activités ordinaires tirés de contrats conclus avec des clients)
 - le modèle de répartition interne des coûts et des prix de cession du Groupe TMX
 - le remplacement du système financier
- Examen du plan d'affaires, du plan d'immobilisations et des restructurations internes
- Examen des contrôles et procédures de communication de l'information et des contrôles internes à l'égard de l'information financière
- Examen et suivi du projet de plateforme de compensation intégrée
- Examen et approbation du plan d'audit annuel et suivi de son exécution
- Examen des activités de gestion des risques d'entreprise et des conclusions connexes
- Examen de l'indépendance et du rendement de notre auditeur externe et approbation du plan d'audit
- Examen des mises à jour sur la cybersécurité

Comité de gouvernance

Présidente

Marie Giguère

Membres

Denyse Chicoyne

William Linton

Peter Pontikes

Charles Winograd

Réunions en 2017

5 (y compris 1 réunion extraordinaire)

Taux de présence de 100 %

100 % des membres sont indépendants

(conformément à la Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance et à nos ordonnances de reconnaissance)

Supervise

- Gérance du conseil
- Taille et composition du conseil
- Sélection et orientation des administrateurs
- Rémunération des administrateurs
- Indépendance des administrateurs

Récents accomplissements

- Examen du mandat du conseil et de chaque comité et recommandation de changements à certains des mandats
- Évaluation du rendement du président du conseil, du conseil, de ses comités et de chaque administrateur
- Recommandation des candidats à l'élection à des postes d'administrateurs lors de l'élection à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires
- Approbation de l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance
- Embauche de Willis Towers Watson pour examiner les niveaux actuels de rémunération des administrateurs et recommandation d'une hausse de la rémunération annuelle du président du conseil et des administrateurs et d'une hausse des exigences en matière d'actionnariat
- Recommandation quant à la composition des comités du conseil
- Réception de mises à jour périodiques sur les principaux faits nouveaux en matière de gouvernance et de réglementation
- Examen des principes de renouvellement du conseil à la lumière des conventions de nomination des actionnaires initiaux qui viennent à échéance en septembre 2018
- 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 et de la politique sur les qualités requises des administrateurs
- Examen de l'assurance des administrateurs et des dirigeants

Comité des ressources humaines

Président

Eric Wetlaufer

Membres

Lise Lachapelle

Gerri Sinclair

Charles Winograd

Michael Wissell

Réunions en 2017

6 (y compris 1 réunion extraordinaire)

Taux de présence de 97 %

100 % des membres sont indépendants

(conformément à la Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance)

Supervise

- Nomination et rémunération des membres de la direction
- Planification de la relève pour le chef de la direction et les autres hauts dirigeants
- Politiques de ressources humaines pour les membres de la direction
- Administration des régimes de rémunération et d'avantages sociaux

Récents accomplissements

- Évaluation du rendement du chef de la direction en fonction des objectifs de 2017
- Recommandation au conseil de la rémunération et des objectifs du chef de la direction pour 2018
- Évaluation des sociétés comparables et comparaison de la rémunération
- 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 et du financement de la rémunération de 2017
- Évaluation des dirigeants talentueux à fort potentiel et de la planification de la relève
- Examen des résultats du sondage sur l'engagement des employés
- Examen et approbation de nominations de membres de la haute direction et de changements organisationnels
- Examen de la stratégie de ressources humaines pour accélérer la transformation de notre culture

Comité de surveillance réglementaire

Président

Jean Martel

Membres

Denyse Chicoyne
Marie Giguère
Lise Lachapelle

Réunions en 2017

3 (y compris 1 réunion extraordinaire)
Taux de présence de 100 %

Comité des produits dérivés

Président

Luc Bertrand

Membres

Christian Exshaw
Jeffrey Health
Martine Irman
Kevin Sullivan
Michael Wissell

Réunions en 2017

2
Taux de présence de 92 %

100 %

des administrateurs possèdent une expertise en produits dérivés

Comité du marché du capital de risque public

Président

Harry Jaako

Membres

Luc Bertrand
Martine Irman
Peter Pontikes*
Gerri Sinclair*
Kevin Sullivan*
Anthony Walsh*

Réunions en 2017

4
Taux de présence de 89 %

71 %

* membres du comité possédant une expertise actuellement pertinente relative au marché du capital de risque public canadien (Gerry Sinclair au 16 mars 2018)

Supervise

Les conflits d'intérêts réels ou perçus dans trois catégories :

- les participations des participants au marché représentés au conseil
- la concentration accrue de la propriété du groupe boursier
- la coexistence de l'objectif de rentabilité et des responsabilités en matière d'intérêt public.

Met à jour des politiques et des procédures appropriées en matière de conflits d'intérêts, et se charge, entre autres choses, de superviser le traitement des signalements de manquements réels ou éventuels à une ordonnance de reconnaissance soumis au moyen de la ligne de dénonciation du Groupe TMX ou d'autres moyens de signalement, et de procéder à une enquête.

Récents accomplissements

- 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

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 accomplissements

- 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

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 accomplissements

- 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 des résultats du sondage auprès de la clientèle
- Examen des mises à jour sur les initiatives visant à éliminer les exigences de parrainage et de placement des politiques de la Bourse de croissance TSX

À propos des administrateurs du Groupe TMX

Le comité de gouvernance est chargé de recommander la nomination 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.

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

Le comité de gouvernance passe en revue la composition du conseil 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 notamment des exigences en matière d'indépendance, d'expérience dans certains secteurs d'activité, et de diversité géographique. Le comité a identifié 13 domaines d'expertise qui sont directement liés à notre stratégie d'affaires. Ces domaines changeront au fil du temps tandis que nous modifierons notre stratégie en fonction de l'évolution des marchés financiers et de l'économie mondiale. Le comité se penche également sur les exigences en matière de diversité en fonction du ratio hommes-femmes, de l'âge, de la durée des mandats et de l'emplacement géographique.

Le comité a recours à une matrice tenant compte de ces exigences pour identifier chaque année les écarts 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 qui suit présente les exigences prévues par nos ordonnances de reconnaissance et les domaines d'expertise exigés, de même que le nom des administrateurs qui répondent à chacun de ces critères.

Exigences en vertu des ordonnances de reconnaissance

	Luc Bertrand	Lou Eccleston	Christian Exshaw	Marie Giguère	Martine Irman	Harry Jaako	Lise Lachapelle	William Linton	Jean Martel	Gerri Sinclair	Kevin Sullivan	Eric Wettlaufer	Charles Winograd	Michael Wissell	TOTAL	
Indépendant (voir la page 28) Exigence : au moins 50 %				•		•	•	•	•	•		•	•	•	9	64 %
Non relié à nos actionnaires initiaux (voir la page 28) Exigence : au moins 50 %		•				•	•	•	•	•	•		•		8	57 %
Représentant du milieu canadien du courtage indépendant en placements Exigence : 1											•				1	7 %
Résident du Québec Exigence : au moins 25 %	•			•			•		•						4	29 %
Expertise en produits dérivés Exigence : au moins 25 %	•		•	•	•		•		•	•	•	•	•	•	11	79 %
Expertise actuellement pertinente relative au marché du capital de risque public canadien Exigence : au moins 25 %						•			•	•	•				4	29 %
Domaines d'expertise additionnels																
Chef de la direction/Membres de la haute direction Expérience en tant que chef de la direction ou haut dirigeant d'une importante organisation	•	•		•	•		•	•	•	•	•	•	•		11	79 %
Gouvernance/conseil d'administration Expérience en tant que membre du conseil d'une société ouverte ou d'une importante organisation	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	14	100 %
Sociétés réglementées Expérience au sein d'organisations réglementées par les gouvernements ou des organismes de réglementation	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	13	93 %
Technologies Expérience au sein de sociétés fortement dépendantes des technologies de l'information	•	•	•		•	•		•	•	•	•	•	•	•	12	86 %
Stratégie Expérience dans le déploiement d'orientations stratégiques et la croissance d'entreprises	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	13	93 %
Finances/risques Comptabilité et présentation de l'information financière, finance d'entreprise, contrôles internes et gestion des risques	•	•	•		•	•	•	•	•		•	•	•	•	12	86 %
Fusions et acquisitions Expérience dans d'importantes fusions et acquisitions	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	13	93 %
Commercialisation Expérience dans la commercialisation de produits et services sur les marchés financiers	•	•	•		•				•	•	•	•	•	•	10	71 %
Ressources humaines Expérience en matière de rémunération, de régimes de retraite et d'avantages sociaux, de lois applicables et de contrats de travail	•	•		•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	12	86 %
Énergie Expérience des marchés de l'énergie	•	•									•		•	•	5	36 %
Courtage Expérience en tant que courtier sur les marchés financiers	•	•	•		•						•	•	•	•	8	57 %
Compensation Expérience dans la compensation d'opérations au comptant, sur produits dérivés et sur produits et marchandises du secteur de l'énergie	•			•	•				•				•		5	36 %
Activités internationales Expérience au sein d'organisations internationales	•	•	•	•	•		•		•	•	•	•	•	•	12	86 %

Critères d'indépendance des administrateurs

Les exigences en matière d'indépendance pour les membres du conseil du Groupe TMX sont prévues par la *Norme canadienne 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 évalue chaque année l'indépendance de nos administrateurs et leurs liens avec nos actionnaires initiaux. 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 à des postes d'administrateurs doivent également remplir ce questionnaire.

Statut des candidats aux postes d'administrateurs de 2018

	Indépendant	Non relié	Statut
Luc Bertrand	non	non	Candidat qui est désigné par le Groupe Banque Nationale inc. et qui travaille pour le Groupe Banque Nationale inc.
Louis Eccleston	non	oui	Chef de la direction du Groupe TMX
Christian Exshaw	non	non	Travaille pour CIBC
Marie Giguère	oui	non	Candidate désignée par la Caisse (retraîtée)
Martine Irman	non	non	Candidate qui est désignée par la Banque TD et qui travaille pour la Banque TD
Harry Jaako	oui	oui	
Lise Lachapelle	oui	oui	
William Linton	oui	oui	
Jean Martel	oui	oui	
Gerri Sinclair	oui	oui	
Kevin Sullivan	non	oui	Représentant du milieu du courtage indépendant en placements
Eric Wetlaufer	oui	non	Candidat qui est désigné par l'OIRPC et qui travaille pour l'OIRPC
Charles Winograd	oui	oui	
Michael Wissell	oui	non	Candidat qui est désigné par le RREEO et qui travaille pour le RREEO
Total	64 %	57 %	

Conflits d'intérêts

En vertu du code de déontologie du conseil et des lois sur les sociétés et des lois sur les valeurs mobilières applicables, chaque administrateur doit signaler tout conflit d'intérêts. Nous gérons ces conflits d'intérêts à l'avance en demandant aux administrateurs de divulguer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel au moyen d'un questionnaire annuel. Le conseil prend des mesures appropriées pour s'assurer de l'exercice d'un jugement indépendant lors de l'examen d'opérations et de contrats dans lesquels un administrateur ou un membre de la haute direction pourrait avoir un intérêt important.

Nos actionnaires initiaux qui désignent des candidats au conseil doivent également signaler et gérer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel découlant de la présence de leurs représentants au sein du conseil du Groupe TMX.

64 % des candidats aux postes d'administrateurs de cette année sont indépendants

Ces administrateurs sont indépendants au sens :

1. du paragraphe 1.4 de la *Norme canadienne 52-110 sur le comité d'audit*

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

3. de nos *ordonnances de reconnaissance*

Un administrateur est réputé non indépendant lorsqu'il a l'un des liens suivants avec un participant aux marchés de la TSX, de la TSXV, de la MX ou d'Alpha :

- il est un associé, un dirigeant, un administrateur ou un salarié de ce participant au marché, ou il a des liens avec un associé, un dirigeant, un administrateur ou un salarié de ce participant au marché
- il est un associé, un dirigeant, un administrateur ou un salarié 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.

57 % des candidats aux postes d'administrateurs pour 2018 ne sont pas reliés à nos actionnaires initiaux

Un administrateur est non relié à nos actionnaires initiaux s'il :

- n'est pas un associé, un dirigeant, un administrateur ou un salarié d'un actionnaire initial ou d'une société membre du même groupe qu'un actionnaire initial, ni une personne ayant des liens avec un tel associé, dirigeant, administrateur ou salarié
- n'est pas nommé au conseil par un actionnaire initial
- n'a pas et n'a pas eu des liens avec un actionnaire initial qui, de l'avis du comité de gouvernance, pourraient nuire à la capacité de l'administrateur d'exercer un jugement indépendant.

Démission d'administrateurs

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 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

Dans le cadre de son examen annuel de la composition du conseil, le comité de gouvernance se penche sur la diversité du conseil du point de vue du ratio hommes-femmes, de l'âge, de la durée des mandats et de l'emplacement géographique.

Nous encourageons également les actionnaires initiaux qui désignent des candidats aux postes d'administrateurs à tenir compte de la composition du conseil dans son ensemble et des objectifs de diversité du Groupe TMX au moment de la sélection de leurs candidats.

Ratio hommes-femmes

29 %
de femmes

Notre politique sur les qualités requises des administrateurs prévoit que le ratio hommes-femmes doit être pris en compte dans la détermination de la composition du conseil. Le comité a pour objectif de compter au moins 25 % d'administratrices. Nous dépassons actuellement cet objectif, et cette année, les candidats aux postes d'administrateurs comprennent quatre femmes, soit 25 % des candidats.

Nous mesurons l'efficacité de notre approche quant au ratio hommes-femmes en effectuant un suivi du nombre de femmes siégeant à notre conseil au fil des ans. Nos résultats de cette année marquent une amélioration par rapport à 2012, année où trois femmes siégeaient au conseil, soit 18 % des membres du conseil.

Âge et durée des mandats

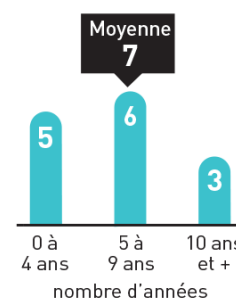
Âge moyen

61 ans

Bien que nous estimions que le renouvellement du conseil soit dans l'intérêt du Groupe TMX, nous n'imposons pas de limite formelle quant à l'âge ou au nombre de mandats pour les administrateurs, en raison des restrictions actuelles applicables à la composition du conseil et parce que les conventions de nomination limitent notre capacité de gérer ces aspects de la composition du conseil.

Nous mettons présentement l'accent sur la stabilité du conseil, mais nous réexaminons notre approche quant à d'éventuelles limites sur l'âge et le nombre de mandats en 2018, lorsque les conventions de nomination auront expiré.

Durée des mandats

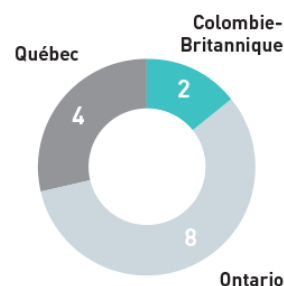


Emplacement géographique

Bien que nos ordonnances de reconnaissance exigent qu'au moins 25 % de nos administrateurs soient des résidents du Québec, le comité de gouvernance cherche également à diversifier la composition du conseil en fonction des autres régions dans lesquelles nous exerçons des activités.

Les candidats aux postes d'administrateurs de cette année résident dans trois provinces : la Colombie-Britannique, l'Ontario et le Québec.

Province de résidence



Présence aux réunions

Présence aux réunions de 2017

En 2017, il y a eu 37 réunions du conseil et des comités. Les administrateurs ont participé à 96,6 % des réunions.

Les administrateurs doivent se présenter bien préparés à toutes les réunions périodiques du conseil et d'un comité, ainsi qu'aux réunions d'urgence (à moins de circonstances exceptionnelles). S'ils ne peuvent participer à une réunion en personne, ils peuvent le faire par conférence téléphonique ou par conférence vidéo.

Un administrateur dont le taux de présence tombe en deçà de 75 % doit présenter sa démission au conseil. Le comité de gouvernance 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.

Administrateurs au sein d'autres conseils

0

Il n'y a aucune participation à des conseils interreliés

Bien que nous n'imposions pas de limite officielle au nombre de conseils d'autres sociétés ouvertes au sein desquels un administrateur peut siéger, le comité de gouvernance veille à ce que les administrateurs ne soient pas surchargés, en faisant le suivi du

nombre de conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels siègent nos administrateurs.

Le comité de gouvernance 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 de gouvernance conviendra d'une solution avec les administrateurs concernés.

Aucun des candidats aux postes d'administrateurs de cette année n'est surchargé, et aucun de ces candidats ne siège avec un autre candidat au conseil d'une autre société ouverte. Reportez-vous aux biographies des candidats aux postes d'administrateurs à la page 12 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 du secteur, de l'environnement d'exploitation, des obligations d'information continue, des questions comptables et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance d'entreprise.

Le comité de gouvernance révisé 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 ainsi pouvoir contribuer rapidement de façon significative aux activités du conseil d'administration.

Les nouveaux administrateurs reçoivent un manuel qui contient des renseignements exhaustifs sur nos activités, notre stratégie d'entreprise, nos priorités, nos finances, nos risques et nos obligations légales et réglementaires, ainsi que des renseignements détaillés sur le fonctionnement du conseil et sur les attentes à l'égard des administrateurs.

Les nouveaux administrateurs rencontrent le chef de la direction et d'autres membres du comité de direction de l'exploitation, et sont invités à visiter nos différents bureaux pour approfondir leur connaissance de la société.

Présence aux réunions de 2017

Toutes les réunions du conseil et des comités

Luc Bertrand	16/17	94 %
Denyse Chicoyne	25/25	100 %
Louis Eccleston	11/11	100 %
Christian Exshaw	10/13	77 %
Marie Giguère	19/19	100 %
Jeffrey Heath	19/19	100 %
Martine Irman	17/17	100 %
Harry Jaako	21/21	100 %
Lise Lachapelle	20/20	100 %
William Linton	22/22	100 %
Jean Martel	14/14	100 %
Peter Pontikes	18/20	90 %
Gerri Sinclair	21/21	100 %
Kevin Sullivan	16/17	94 %
Anthony Walsh	20/21	95 %
Eric Wetlaufer	16/17	94 %
Charles Winograd	22/22	100 %
Michael Wissell	18/19	95 %
Total		96,6 %

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 du conseil.

La formation continue est intégrée à nos réunions du conseil, et les administrateurs sont invités à participer à toutes les réunions des comités, même lorsqu'ils n'y siègent pas. Les administrateurs reçoivent une trousse d'information complète avant chaque réunion du conseil et des comités, et avant chaque séance de planification stratégique. Les comités du conseil transmettent également à tous les membres du conseil un rapport de leurs délibérations après chaque réunion. Tous ces documents sont également disponibles en tout temps et de manière sécuritaire grâce à l'extranet.

Les administrateurs reçoivent 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 des différents aspects de notre entreprise, et nous faisons également appel à des experts externes pour faire des exposés sur des sujets spécialisés. Le tableau ci-dessous dresse la liste des présentations auxquelles nos administrateurs ont assisté en 2017 dans le cadre de notre programme de formation continue.

	Date	Conférenciers	Présents
Technologies boursières	Février 2017	Direction du Groupe TMX	Tous les membres du conseil
Commercialisation, image de marque et stratégie numérique	Septembre 2017	Direction du Groupe TMX	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 en matière de gouvernance et de réglementation, des faits nouveaux dans le secteur et des pratiques exemplaires pertinentes compte tenu de 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 à des ateliers présentés par la Bourse de Toronto, la Bourse de croissance TSX, la Bourse de Montréal et la Corporation canadienne de compensation de produits dérivés (CDCC).

Évaluation de 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 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 rencontre ensuite chaque administrateur individuellement. Le président du conseil a quant à lui une entrevue individuelle avec le président du comité de gouvernance. 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 discute de la rétroaction avec chaque administrateur individuellement, selon ce qui s'impose. Le président du conseil examine également les résultats des évaluations individuelles avec le président du comité de gouvernance et fait part des conclusions générales au comité et à 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 5 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 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 passe régulièrement en revue les niveaux de rémunération des administrateurs et formule des recommandations aux fins d'examen par le conseil. Le comité retient habituellement 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'UAD)
- des honoraires annuels pour les administrateurs qui siègent aux comités du conseil
- des jetons de présence aux réunions

Tableau de la rémunération annuelle

	2016	2017 (au 10 mai 2017)
Honoraires des membres du conseil		
Président du conseil		
• argent comptant	125 000 \$	135 000 \$
• unités d'actions différées	150 000 \$	165 000 \$
Administrateurs		
• argent comptant	30 000 \$	35 000 \$
• unités d'actions différées	50 000 \$	60 000 \$
Honoraires des membres des comités		
Présidents des comités		
• Comité des finances et de l'audit	20 000 \$	20 000 \$
• Comité des ressources humaines	15 000 \$	15 000 \$
• Autres comités	10 000 \$	10 000 \$
Membres des comités		
• Comité des finances et de l'audit	6 000 \$	6 000 \$
• Comité des ressources humaines	6 000 \$	6 000 \$
• Autres comités	3 000 \$	3 000 \$
Jetons de présence aux réunions		
Réunions du conseil	1 500 \$	1 500 \$
Réunions de comités	1 500 \$	1 500 \$
Frais de déplacement (si la durée du trajet aller-retour dépasse six heures)	1 500 \$	1 500 \$

À propos des UAD

Une UAD est une action théorique dont la valeur correspond à celle d'une action 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 au titre d'équivalents de dividendes, au même taux que les dividendes versés sur nos actions ordinaires.

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

Certains de nos administrateurs ne sont pas rémunérés

Louis Eccleston ne reçoit pas d'honoraires à titre d'administrateur puisqu'il est déjà rémunéré à titre de chef de la direction.

Les administrateurs suivants ont choisi de ne pas toucher de rémunération à titre d'administrateur, ou ont demandé à ce que leur rémunération soit versée à leur employeur :

Ne touchent pas de rémunération

Luc Bertrand
Martine Irman
Peter Pontikes
Michael Wissell

Ont demandé que leur rémunération au comptant soit versée à leur employeur

Christian Exshaw
(versée à CIBC)
Eric Wetlauffer
(versée à l'OIRPC)

Ces administrateurs sont actuellement à l'emploi de nos actionnaires initiaux ou d'un membre du même groupe que l'un de nos actionnaires initiaux.

Comme ces administrateurs ne sont pas rémunérés au comptant ni sous forme d'UAD, ils ne sont pas visés par des exigences minimales en matière d'actionariat.

Modifications à la rémunération des administrateurs en 2017

Après avoir retenu les services d'un consultant externe en 2017 pour examiner la rémunération des administrateurs des sociétés au sein de notre groupe de comparaison, le comité de gouvernance a fait les recommandations suivantes au conseil, qui les a approuvées :

- une hausse des honoraires versés aux administrateurs indiqués dans le tableau ci-contre, soit la première hausse de la rémunération des administrateurs depuis avril 2006;
- un ajustement à l'exigence minimale en matière d'actionariat pour l'amener à 3x le montant des honoraires annuels. Des précisions sont fournies à la page 34.

Ces changements sont entrés en vigueur le 10 mai 2017, et la rémunération des administrateurs a été calculée au prorata pour 2017.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-dessous présente toute la rémunération versée à nos administrateurs en 2017.

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 TSX Inc., de la Bourse de croissance TSX Inc., de la Bourse de Montréal Inc., d'Alpha Exchange Inc., d'Alpha Trading Systems Inc. et d'Alpha Market Services Inc.

Les autres éléments de la rémunération comprennent les honoraires supplémentaires versés à plusieurs administrateurs qui siègent au conseil ou aux comités de filiales ou d'autres entités dans lesquelles le Groupe TMX détient une participation importante (les tableaux suivants fournissent des précisions à ce sujet).

	Honoraires annuels				Tous autres éléments de rémunération		Rémunération totale	Répartition des honoraires annuels	
	Honoraires en tant que membre du conseil		Honoraires en tant que membre d'un comité		Jetons de présence aux réunions				
	Comptant	UAD	président	membre	conseil	comités		comptant	UAD
Luc Bertrand (non rémunéré)	-	-	-	-	-	-	49 000 \$	49 000 \$	-
Denyse Chicoyne	33 333 \$	60 000 \$	-	12 000 \$	16 500 \$	21 000 \$	55 000 \$	197 833 \$	82 833 \$ 42 %
Christian Exshaw (rémunération versée à CIBC)	33 333 \$	-	-	3 000 \$	13 500 \$	1 500 \$	-	51 333 \$	51 333 \$ -
Louis Eccleston (non rémunéré)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Marie Giguère	33 333 \$	60 000 \$	10 000 \$	3 000 \$	16 500 \$	12 000 \$	10 500 \$	145 333 \$	37 417 \$ 72 %
Jeffrey Heath	33 333 \$	60 000 \$	-	9 000 \$	16 500 \$	12 000 \$	-	130 833 \$	- 100 %
Martine Irman (non rémunérée)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Harry Jaako	33 333 \$	60 000 \$	10 000 \$	6 000 \$	16 500 \$	15 000 \$	-	140 833 \$	80 833 \$ 43 %
Lise Lachapelle	33 333 \$	60 000 \$	-	9 000 \$	16 500 \$	13 500 \$	10 500 \$	142 833 \$	64 558 \$ 51 %
William Linton	33 333 \$	60 000 \$	20 000 \$	3 000 \$	16 500 \$	16 500 \$	89 500 \$	238 833 \$	44 667 \$ 70 %
Jean Martel	33 333 \$	60 000 \$	10 000 \$	-	16 500 \$	4 500 \$	17 500 \$	141 833 \$	32 167 \$ 74 %
Peter Pontikes (non rémunéré)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gerri Sinclair	33 333 \$	60 000 \$	-	9 000 \$	16 500 \$	15 000 \$	-	133 833 \$	- 100 %
Kevin Sullivan	33 333 \$	60 000 \$	-	6 000 \$	16 500 \$	7 500 \$	-	123 333 \$	8 250 \$ 93 %
Anthony Walsh	33 333 \$	60 000 \$	-	9 000 \$	15 000 \$	15 000 \$	-	132 333 \$	36 167 \$ 73 %
Eric Wetlaufer (rémunération versée à l'OIRPC)	33 333 \$	-	15 000 \$	-	15 000 \$	9 000 \$	-	72 333 \$	72 333 \$ -
Charles Winograd	131 667 \$	165 000 \$	-	-	-	-	-	296 667 \$	- 100 %
Michael Wissell (non rémunéré)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
							1 997 163 \$		

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 ou d'autres entités dans lesquelles le Groupe TMX détient une participation importante :

	Comité des règles et politiques de MX / Comité des règles de TSX et d'Alpha	Conseil de la Compagnie Trust TSX	Conseil de Natural Gas Exchange Inc. (vendue le 14 déc. 2017)	Conseil de BOX Holdings Group, LLC et de BOX Market, LLC	Total
Luc Bertrand				49 000 \$	49 000 \$
Denyse Chicoyne	9 000 \$	46 000 \$			55 000 \$
Marie Giguère	10 500 \$				10 500 \$
Lise Lachapelle	10 500 \$				10 500 \$
William Linton		48 000 \$	41 500 \$		89 500 \$
Jean Martel	17 500 \$				17 500 \$

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 285 000 \$ (900 000 \$ pour le président du conseil) en actions du Groupe TMX et en UAD combinées. Cette exigence a été haussée le 10 mai 2017, les anciennes exigences étant de 250 000 \$ pour les administrateurs et de 750 000 \$ pour le président du conseil.

À moins de respecter cette exigence, les administrateurs doivent recevoir au moins 50 % de leur rémunération annuelle sous la forme d'UAD. Les administrateurs ont quatre ans pour atteindre leur exigence d'actionnariat.

Le tableau ci-après présente, au 13 mars 2018, la valeur des actions et des UAD du Groupe TMX 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 ordinaires à la cote de la TSX le 13 mars 2018 (76,66 \$)
- *UAD* : nous avons employé le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la cote de la TSX pour les cinq jours de bourse se terminant le 13 mars 2018 (77,25 \$).

Tous les administrateurs respectent leur exigence minimale en matière d'actionnariat.

	2016		2017		Changement		Valeur au 13 mars 2018	Respecte l'exigence minimale en matière d'actionnariat
	Actions du Groupe TMX (nbre)	UAD (nbre)	Actions du Groupe TMX (nbre)	UAD (nbre)	Actions du Groupe TMX (nbre)	UAD (nbre)		
au 13 mars 2018								
Luc Bertrand	578 259	-	590 000	-	11 741	-	45 229 400 \$	s.o.
Marie Giguère	2 000	976	2 000	2 454	-	1 478	342 892 \$	oui
Harry Jaako	-	33 093	-	34 881	-	1 788	2 694 557 \$	oui
Lise Lachapelle	-	4 846	-	5 996	-	1 150	463 191 \$	oui
William Linton	-	9 654	-	11 411	-	1 757	881 500 \$	oui
Jean Martel	166	40 058	166	42 633	-	2 575	3 306 125 \$	oui
Gerri Sinclair	-	41 910	-	44 988	-	3 078	3 475 323 \$	oui
Kevin Sullivan	-	7 956	-	9 800	-	1 844	757 050 \$	oui
Charles Winograd	-	25 032	-	29 980	-	4 948	2 315 955 \$	oui

Rémunération

La présente rubrique de notre circulaire vous renseigne sur la rémunération des membres de la direction du Groupe TMX, y compris sur l'élaboration et la supervision de notre régime de rémunération de la direction, et sur la façon dont nous lions la rémunération des membres de la direction à notre succès à long terme.

Nos cinq membres de la haute direction visés pour 2017 sont tous des membres de l'équipe de haute direction du Groupe TMX au 31 décembre 2017 :

- Louis (Lou) Eccleston, chef de la direction
- John McKenzie, chef de la direction financière
- Jean Desgagné, président et chef de la direction, Solutions globales, perspectives et stratégies d'analyses TMX
- Nicholas (Nick) Thadaney, président et chef de la direction, Marchés boursiers mondiaux
- Jayakumar (Jay) Rajarathinam, chef de l'information

Vote consultatif sur la rémunération de la direction

Nous voulons nous assurer que vous comprenez la façon dont nous rémunérons nos dirigeants et les raisons sous-jacentes à cette rémunération, avant de voter à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2018.

Nous invitons à lire la présente rubrique en entier. Si vous avez des questions au sujet de notre régime de rémunération ou sur les décisions en matière de rémunération de 2017, communiquez avec nous, par téléphone au (416) 947-4277 ou au 1 (888) 873-8393 (sans frais), ou par courriel à l'adresse TMXshareholder@tmx.com.

L'an passé, 92,17 % de nos actionnaires ont voté POUR notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Table des matières

Analyse de la rémunération

- 36** Aperçu de 2017
- 36** Résultats de 2017
- 38** Notre approche en matière de rémunération de la haute direction
- 39** Décisions relatives à la rémunération de 2017
- 39** Rendement des actions et rémunération des membres de la haute direction
- 46** Gouvernance en matière de rémunération
- 48** Expertise des membres du comité
- 49** Conseillers indépendants
- 50** Gestion du risque lié à la rémunération
- 51** Actionnariat

53 Structure de la rémunération et prise de décisions

- 53** 1. Élaboration du régime
- 55** 2. Établissement de la combinaison des éléments de rémunération
- 56** 3. Établissement des cibles de rémunération et de rendement
- 56** 4. Examen des progrès réalisés
- 56** 5. Attribution de la rémunération

57 Examen de la rémunération de 2017

- 57** Salaire
- 57** Régime incitatif à court terme
- 60** Régime incitatif à long terme

Détail de la rémunération

- 66** Tableau sommaire de la rémunération
- 68** Attributions aux termes des régimes incitatifs
- 70** Avantages de retraite
- 72** Dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Analyse de la rémunération

Aperçu de 2017

Résultats de 2017

Nos résultats pour l'exercice 2017 traduisent l'excellente performance de certains éléments de nos principales activités, ainsi que l'incidence favorable des pratiques de gestion rigoureuses des coûts mises en œuvre à l'échelle de l'entreprise.

Par ailleurs, nous avons fait d'importants progrès au chapitre de notre stratégie de croissance mondiale au cours de l'exercice, particulièrement grâce à l'acquisition de Trayport, entreprise rentable et stable, à forte teneur technologique, qui œuvre dans le secteur des données et des produits d'analyse. Nous avons poursuivi nos efforts en vue de tirer le maximum de nos actifs, qu'ils soient nouveaux ou actuels, afin de consolider le statut du Groupe TMX à titre de premier fournisseur mondial de solutions axées sur le client et d'accroître le rendement pour nos actionnaires, alors que nous préparons l'avenir pour 2018 et les années à venir.

Principales données financières

en millions de dollars

	31 décembre 2016	31 décembre 2017	variation
Produits d'exploitation	683,7 \$	668,9 \$	-2 %
Charges d'exploitation	383,6 \$	356,3 \$	-7 %
Bénéfice d'exploitation avant les coûts d'acquisition et les charges liées au recentrage stratégique	300,1 \$	312,6 \$	+4 %

Les données sont tirées de nos états financiers pour les exercices clos les 31 décembre 2016 et 2017.

Le bénéfice d'exploitation avant les coûts d'acquisition et les charges liées au recentrage stratégique est une mesure supplémentaire conforme aux IFRS –veuillez vous reporter à la page 76. Les données de 2016 et de 2017 excluent les produits et les charges d'exploitation relatives à NGX et à Shorcan Energy Brokers, entreprises que nous avons vendues le 14 décembre 2017 et classées dans les activités abandonnées. Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet des activités abandonnées à la note 4 de nos états financiers annuels de 2017, que vous pouvez consulter sur notre site Web, au www.tmx.com.

Principales initiatives et réalisations

Solutions globales, perspectives et stratégies d'analyses (anciennement Perspectives sur le marché)

- Nous avons fait l'acquisition de Trayport, ce qui a permis d'accélérer considérablement notre expansion mondiale et de rehausser notre offre de produits d'analyse dans notre segment de Solutions globales, perspectives et stratégies d'analyses.
- Nous avons vendu TMX Atrium dans le cadre de nos efforts pour rationaliser notre structure organisationnelle et être en mesure d'assurer une croissance à long terme rentable.
- Nous avons annoncé notre association avec IRESS, un important fournisseur d'outils technologiques destinés aux sociétés de gestion de patrimoine et aux marchés financiers. Cette collaboration a pour objet d'établir la compatibilité entre les produits d'IRESS et l'application d'analyse des coûts liés aux opérations de Produits d'analyse TMX.

Formation de capital

- La TSX a attiré 44 nouvelles sociétés émettrices en 2017, soit le plus grand nombre depuis 2013. Ces sociétés de secteurs très divers ont recueilli 4,8 milliards de dollars en capitaux dans le cadre de premiers appels publics à l'épargne.
- Nous avons annoncé le lancement d'un prototype fondé sur la technologie des registres distribués (Distributed Ledger Technology – DLT), qui s'inscrit dans notre stratégie visant à maximiser les gains d'efficacité et à résoudre les problèmes courants de notre clientèle.
- La TSX a atteint la barre des 500 fonds négociés en bourse (FNB) inscrits à sa cote, soit plus du double qu'il y a cinq ans. La capitalisation boursière totale des FNB inscrits s'est établie à près de 145 milliards de dollars au 31 décembre 2017.

Négociation et compensation de titres de participation et de titres à revenu fixe

- La CDS a amorcé la mise en place du programme de services aux émetteurs qui avait été approuvé en décembre 2016.
- Paiements Canada, la Banque du Canada et le Groupe TMX ont annoncé une collaboration visant la mise à l'essai d'une plateforme intégrée de règlement et de paiement de valeurs, fondée sur la technologie DLT, dans le cadre de la troisième phase du projet de recherche Jasper.

Négociation et compensation de dérivés

- La Bourse de Montréal a atteint deux nouveaux records de volume pour les contrats à terme standard sur l'indice S&P/TSX 60 (SXF) : un record mensuel de 959 682 contrats négociés et un record quotidien de 211 811 contrats atteint le 11 décembre 2017. Un nouveau record mensuel d'intérêt en cours du SXF a également été établi, soit 446 494 contrats, le 12 décembre 2017.
- Au premier trimestre de 2017, nous avons réalisé le lancement de nos contrats à terme sur actions individuelles pour tous les symboles compris dans l'indice S&P/TSX 60 et, à la fin de décembre 2017, l'intérêt en cours atteignait environ 227 000 contrats.
- La CDCC a annoncé une proposition visant à élargir son service de titres à revenu fixe pour permettre à certaines entreprises canadiennes du côté acheteur d'effectuer la compensation des opérations au comptant ou des pensions sur titres directement à la CDCC.

Changements stratégiques

Le processus d'examen stratégique entamé en 2015 a mené notre entreprise à faire des choix importants qui renforceront notre capacité à faire croître nos produits d'exploitation, à réaliser d'importants gains d'efficacité sur le plan des coûts et de l'exploitation, à catalyser l'innovation au sein de l'ensemble des activités de l'entreprise et à exercer une concurrence plus efficace au Canada, en Amérique du Nord et à l'échelle internationale.

En 2017 et en janvier 2018, nous avons apporté des changements à notre structure organisationnelle et à notre structure de gestion, notamment par l'ajout de nouvelles responsabilités stratégiques à certains membres de notre équipe de haute direction, en vue d'améliorer le déploiement de nos stratégies de croissance et de nos plans d'affaires.

Changements à la structure organisationnelle

- Nous avons scindé la responsabilité des activités de négociation de titres de participation et de formation de capital.
- Nous avons regroupé la responsabilité de l'ensemble des activités de négociation sous la direction d'un seul et même dirigeant, rassemblant ainsi les activités de négociation des titres de participation, des dérivés et des titres à revenu fixe.

Changements à l'équipe de direction

- Jean Desgagné a accédé au poste nouvellement créé de président et chef de la direction, Solutions globales, perspectives et stratégies d'analyses TMX (antérieurement, Perspectives sur le marché) en août 2017.
- Les responsabilités de Cheryl Graden ont été accrues en août 2017 pour comprendre la supervision de la gestion des risques d'entreprise, et son titre a été changé pour première vice-présidente et chef du groupe des affaires juridiques et commerciales, de la gestion des risques d'entreprise et des relations gouvernementales.
- John McKenzie, chef de la direction financière, a pris en charge la surveillance administrative de la CDS et de la CDCC en août 2017.
- Les responsabilités de Jayakumar Rajarathinam à titre de chef de l'information ont été accrues, et il a été promu au sein de l'équipe de haute direction du Groupe TMX en août 2017. Désormais, il relève directement du chef de la direction.
- Eric Sinclair, président du secteur Perspectives sur le marché du Groupe TMX, a pris sa retraite à la fin d'août 2017.
- Le poste de Nicholas Thadaney (président et chef de la direction, Marchés boursiers mondiaux) a été supprimé le 16 janvier 2018. M. Thadaney a quitté la société le 28 février 2018, après avoir rempli les fonctions de conseiller spécial pendant six semaines afin d'assurer une transition harmonieuse.
- Loui Anastasopoulos a été nommé président, Formation de capital et Compagnie Trust TSX (qu'il présidait précédemment), à compter du 16 janvier 2018. Il lui incombe nos activités de formation de capital, notamment des fonctions d'inscription à la cote de la TSX et de la TSXV et des services aux sociétés de la TSX et de la TSXV, de même que de Compagnie Trust TSX.
- Les responsabilités de Luc Fortin ont été accrues et comprennent désormais les activités de négociation de titres de participation. Son titre a été changé pour président et chef de la direction de la Bourse de Montréal ainsi que chef, Activités globales de négociation, à compter du 16 janvier 2018.

Notre approche en matière de rémunération de la haute direction

La rémunération de la haute direction au sein du Groupe TMX est soigneusement conçue pour lier la rémunération des membres de la haute direction à notre stratégie commerciale, au rendement individuel et au rendement de la société, et au rendement pour les actionnaires – compte tenu de risques bien définis. Elle répartit les attributions à court et à long terme pour veiller à ce que nous atteignons nos objectifs annuels, tout en continuant de procurer une valeur à long terme pour les actionnaires.

Notre stratégie vise à attirer, à motiver et à retenir à notre service une équipe de hauts dirigeants très compétents et à lier leur rémunération au rendement de la société et à leur rendement individuel. Nos régimes de rémunération procurent une rémunération concurrentielle, font concorder les intérêts des hauts dirigeants avec ceux de nos actionnaires, tiennent compte de normes élevées en matière de bonne gouvernance et de notre profil de risque et sont faciles à comprendre.

Le comité des ressources humaines supervise la rémunération, y compris la structure de rémunération, la prise de décisions, les risques, les politiques et les régimes.

Dans le cadre des changements organisationnels mis en oeuvre cette année, le comité a revu les salaires et les incitatifs à court et à long terme dans le contexte des nouvelles responsabilités, de notre stratégie et de notre position sur le marché. Les plans de relève ont appuyé ce processus et ont servi à établir les possibilités de perfectionnement professionnel pour les membres de la direction dans le cadre de cette nouvelle structure.

Cette année, le comité n'a pas apporté de changement fondamental à notre régime de rémunération. Il a cependant apporté de modestes changements à la carte de pointage pour les incitatifs à court terme pour 2017 et 2018, afin de l'aligner sur notre stratégie.

En plus des paramètres financiers, la carte de pointage de 2016 tenait compte de paramètres non financiers d'intégration d'entreprises et de transformation. À mesure que nous continuons de nous transformer et d'évoluer, nous concentrons nos efforts sur les résultats financiers et l'augmentation de nos revenus. Pour appuyer ce changement, nous avons adopté en 2017 une nouvelle carte de pointage qui n'inclut que des mesures financières : la pondération du bénéfice d'exploitation est de 70 %, tandis que la pondération de la croissance des revenus est de 30 %. Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet du régime incitatif à court terme à la page 57.

Notre philosophie de rémunération

Offrir une rémunération concurrentielle

Les membres de la direction reçoivent une rémunération concurrentielle lorsque le rendement de la société et le rendement individuel atteignent les objectifs établis.

Rémunérer au rendement

La rémunération des membres de la direction augmente lorsque notre rendement augmente, et baisse lorsque notre rendement baisse.

Aligner les intérêts sur ceux des actionnaires

Les versements au titre du régime incitatif à long terme sont directement liés au rendement du cours de nos actions.

Assurer une saine gouvernance

Un comité possédant l'expertise requise supervise la rémunération des membres de la direction au moyen d'un processus qui témoigne de normes élevées en matière de bonne gouvernance.

Gérer les risques

Le risque lié à la rémunération est repéré, mesuré et géré dans des limites acceptables de tolérance au risque.

Être facile à comprendre

Nous voulons que nos parties intéressées comprennent la structure de rémunération des membres de la direction et ce qui la justifie.

Décisions relatives à la rémunération de 2017

Aperçu de la rémunération de 2017

Salaires

Les salaires de certains de nos hauts dirigeants ont été augmentés pour refléter leurs nouvelles responsabilités et nous assurer une position concurrentielle sur le marché.

Incitatifs à court terme

Nous nous sommes fixé des objectifs de rendement élevés pour 2017, exigeant non seulement que nous dégagions des profits, mais également que nous enregistrons une forte croissance des revenus.

La carte de pointage de 2017 comprenait deux mesures financières clés qui déterminent le cours de nos actions : le bénéfice d'exploitation et la croissance des revenus. Bien que 2017 fut une bonne année, nous n'avons pas atteint pleinement l'objectif ambitieux que nous nous étions fixé, et le rendement aux fins des incitatifs à court terme s'est établi à 85 % de la cible.

Veuillez consulter la page 58 pour de plus amples renseignements sur la façon dont nous avons calculé le rendement.

Incitatifs à long terme

Les incitatifs à long terme de 2017 ont été attribués à leur cible ou légèrement au-dessus de leur cible, sous forme d'unités d'actions fondées sur le rendement (« UAR »), d'unités d'actions incessibles (« UAI ») et d'options.

Paiements d'UAR et d'UAI pour 2015

Les paiements ont dépassé la valeur à l'attribution en raison de l'augmentation du cours de nos actions depuis le moment de l'attribution.

Louis Eccleston

Chef de la direction, Groupe TMX Limitée

Louis Eccleston est responsable du rendement financier global, de la stratégie à long terme et de tous les aspects des activités quotidiennes du Groupe TMX.

En 2017, nous avons affiché un excellent rendement dans de nombreux éléments de nos principales activités, dont la formation de capital à la TSXV. Nous avons également continué à mettre l'accent sur une gestion rigoureuse des coûts à l'échelle de l'entreprise.

M. Eccleston a contribué à la réalisation de progrès important au chapitre de notre stratégie de croissance mondiale au cours de l'exercice, grâce à l'acquisition de Trayport, entreprise rentable et stable, à forte teneur technologique, qui œuvre dans le secteur des données et des produits d'analyse. Cette transaction a eu pour effet d'accélérer considérablement l'expansion de la société à l'échelle mondiale, d'augmenter la part de nos revenus provenant de sources récurrentes et d'étoffer notre portefeuille de produits d'analyse.

Au cours de 2017, M. Eccleston a participé activement à l'exécution d'un plan de transition visant à augmenter le nombre de nos actionnaires afin de composer avec les changements prévus au sein de notre groupe d'actionnaires originaux. M. Eccleston et l'équipe ont rencontré des représentants de 150 institutions et ont participé à plusieurs conférences afin de susciter l'intérêt d'investisseurs institutionnels à l'égard du Groupe TMX et de présenter les avantages de détenir nos actions. Par suite de ces initiatives, les actions disponibles ont été vendues rapidement, notamment à de nouveaux investisseurs établis aux États-Unis.

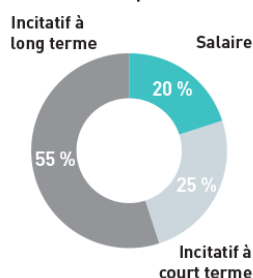
Pour les clients du Groupe TMX, nous avons lancé une nouvelle marque d'entreprise afin de provoquer l'enthousiasme du marché et de moderniser la perception de la marque.

Afin que nous puissions poursuivre notre transformation et remédier aux lacunes en matière de relève, M. Eccleston a continué d'améliorer la structure de la direction en 2017. Les changements organisationnels nous ont permis de réduire le nombre de dirigeants et d'accorder à un certain nombre des fonctions élargies et des promotions.

Dans le cadre de la nouvelle structure, M. Eccleston a mis sur pied un nouveau comité de direction de l'exploitation pour accélérer le processus de prise de décision dans l'ensemble de l'organisation en faisant participer des leaders clés directement aux processus de prise de décisions et d'attribution des ressources. Le nouveau comité est formé de l'équipe de la haute direction et de certains cadres qui dirigent les principales initiatives stratégiques et/ou unités d'affaire. L'amélioration des communications et des interactions entre nos dirigeants permettra de mettre en oeuvre plus rapidement ses stratégies.

Rémunération directe totale

Composition réelle de la rémunération pour 2017



	Rémunération réelle pour 2016	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2017	Rémunération cible pour 2018
Salaire	750 000 \$	825 000 \$	825 000 \$	825 000 \$
Incitatif à court terme	849 750 \$	1 237 500 \$	1 051 875 \$	1 237 500 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	618 750 \$	748 688 \$	748 688 \$	748 688 \$
• UAI	618 750 \$	748 688 \$	748 688 \$	748 688 \$
• Options	1 637 500 \$	771 375 \$	771 375 \$	771 375 \$
Total	4 474 750 \$	4 331 251 \$	4 145 626 \$	4 331 251 \$
Indemnité de change	534 320 \$	-	560 625 \$	-
À risque	83 %	81 %	80 %	81 %

La rémunération cible de M. Eccleston a été majorée en 2017 pour tenir compte de la concurrence que se livrent les bourses internationales pour recruter des hauts dirigeants compétents, pour maintenir sa position concurrentielle sur le marché et pour rendre compte de son excellent rendement. Dans le cadre de cette majoration, le salaire de M. Eccleston a été augmenté, l'incitatif à court terme cible a été augmenté (passant de 100 % à 150 % du salaire) et l'incitatif à long terme cible a été augmenté (passant de 250 % à 275 % du salaire).

La rémunération réelle de M. Eccleston pour 2017 a été inférieure à celle pour 2016, principalement en raison du fait qu'il a reçu pour 2016 une attribution non récurrente d'options fondées sur le rendement d'une valeur de 1 000 000 \$.

Ses attributions incitatives à court terme pour 2017 correspondent à 85 % de sa cible conformément à la carte de pointage de la société. Des précisions sont fournies à la page 58.

Ses attributions incitatives à long terme pour 2017 correspondent à la cible. Des précisions sont fournies à la page 61.

M. Eccleston est un citoyen américain qui réside aux États-Unis et qui paie des impôts en dollars américains, mais son salaire et ses attributions incitatives à court terme lui sont versés en dollars canadiens. Il y a eu un écart important entre le dollar canadien et le dollar américain en 2017 (le taux de change annuel moyen s'est établi à environ 1,00 \$ CA = 0,77 \$ US). En conséquence, le comité des ressources humaines a recommandé et le conseil a approuvé une indemnité de change de 560 625 \$ pour dédommager M. Eccleston relativement à cet écart. Cette indemnité n'est pas fixe. Le comité des ressources humaines et le conseil en évalueront la pertinence chaque année, compte tenu du taux de change international en vigueur à ce moment-là. Ce montant est inclus dans la colonne « Autre rémunération » du tableau sommaire de la rémunération présenté à la page 66.

Rémunération de 2018

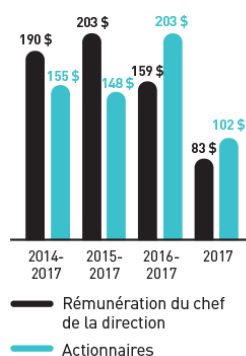
Aucun changement n'a été apporté à sa rémunération cible pour 2018.

Ses attributions incitatives à long terme pour 2018 correspondent à la cible et ont été octroyées le 22 février 2018.

Résumé rétrospectif de la rémunération du chef de la direction

M. Eccleston s'est joint au Groupe TMX à titre de chef de la direction en novembre 2014. Le tableau suivant présente la rémunération qui lui a été accordée chaque année depuis qu'il occupe ce poste, et la valeur de sa rémunération au 31 décembre 2017. Ce tableau compare également les montants qu'il a gagnés par rapport à ceux que nos actionnaires ont gagnés au cours des mêmes périodes.

Variation de la valeur d'un placement de 100 \$ au fil du temps
(Du 1^{er} janvier au 31 décembre pour chaque période d'évaluation)



Variation de la rémunération du chef de la direction au fil du temps

Année de rémunération	Rémunération du chef de la direction	Valeur au 31 décembre 2017
2014	1 582 353 \$	3 008 843 \$
2015	2 926 500 \$	5 953 091 \$
2016	5 009 070 \$	7 953 144 \$
2017	4 706 250 \$	3 921 437 \$

Variation de la valeur d'un placement de 100 \$ au fil du temps

Période d'évaluation	Rémunération du chef de la direction	Actionnaires
Du 1 ^{er} janv. 2014 au 31 déc. 2017	190 \$	155 \$
Du 1 ^{er} janv. 2015 au 31 déc. 2017	203 \$	148 \$
Du 1 ^{er} janv. 2016 au 31 déc. 2017	159 \$	203 \$
Du 1 ^{er} janv. 2017 au 31 déc. 2017	83 \$	102 \$

La rémunération du chef de la direction comprend la rémunération directe totale qui lui a été accordée chaque année (le salaire, l'attribution incitative à court terme, la valeur des attributions incitatives à long terme et son indemnité de change en 2016 et 2017).

La valeur de la rémunération au 31 décembre 2017 comprend la valeur réalisée et la valeur réalisable de sa rémunération directe totale au 31 décembre 2017.

Valeur réalisée :

- le salaire versé
- les attributions incitatives à court terme réelles
- les indemnités de change reçues
- les décaissements au titre d'UAI et d'UAR dont les droits ont été acquis (aux fins de la valeur réalisée, nous avons tenu compte du montant réellement versé au titre des UAI et des UAR de 2015 dont les droits ont été acquis et payés en janvier 2018. Ces unités avaient une période de rendement de trois ans se terminant le 31 décembre 2017)
- la valeur reçue par suite de l'exercice des options (M. Eccleston n'a exercé aucune option).

Valeur réalisable :

- la valeur actuelle des UAR, des UAI et des UAD encore en cours (calculée en fonction de la juste valeur marchande de 30 jours de 69,59 \$ au 31 décembre 2017 et d'un coefficient de rendement de 100 % pour les UAR)
- la valeur des options dans le cours encore en cours (calculée en fonction du cours de clôture de 70,44 \$ au 29 décembre 2017).

La variation de la valeur de 100 \$ compare ce qu'il a gagné par rapport à ce que nos actionnaires ont gagné au cours de la même période d'évaluation, en supposant que les dividendes sont réinvestis. Les montants sont indexés à 100 \$ à des fins de comparaison.

John McKenzie
Chef de la direction
financière

John McKenzie est responsable de la gestion financière de la société. Il assume des fonctions reliées notamment à la planification financière, à la présentation de l'information financière, à la fiscalité, à la trésorerie, à la stratégie d'entreprise, à l'expansion des activités et aux relations avec les investisseurs. Il est également chargé de la supervision administrative des sociétés du Groupe TMX responsables de la compensation des opérations sur actions, sur titres à revenu fixe et sur produits dérivés (soit la CDS et la CDCC). Le 9 août 2017, son rôle a été élargi pour englober les activités de compensation.

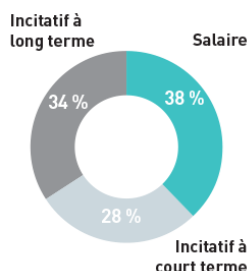
En 2017, grâce au déploiement d'une nouvelle plateforme de communication de l'information financière, M. McKenzie et son équipe ont été en mesure d'accroître la rapidité de la communication d'informations financières et d'informations de gestion cohérentes et fiables à l'entreprise, et de réaliser ainsi des progrès relativement à l'atteinte d'objectifs financiers et stratégiques. À la suite du recentrage stratégique du Groupe TMX entrepris l'année dernière, M. McKenzie continue de s'assurer que nous poursuivons notre objectif de gérer les coûts et de réaliser d'importants gains d'efficience à l'échelle de l'entreprise.

En novembre, M. McKenzie a mené à bien un placement de titres de créance qui a donné lieu à une souscription excédentaire importante sans pour autant changer notre notation « A élevé ». Il a également joué un rôle clé dans le cadre des conférences ayant pour but d'inciter les investisseurs à acquérir des participations en actions dans le Groupe TMX.

Au cours de l'année, M. McKenzie et son équipe ont soutenu des activités d'expansion de l'entreprise importantes et complexes, notamment la vente de notre entreprise de services d'infrastructure sans fil et d'extranet, TMX Atrium, et l'acquisition de Trayport, ainsi que la vente de nos entreprises NGX et Shorcan Energy Brokers. Enfin, M. McKenzie a supervisé la plus importante opération de transformation des lieux réalisée par Groupe TMX au cours de la dernière décennie. La majorité des membres du personnel des bureaux de Toronto et de Montréal ont emménagé, ou emménageront prochainement, dans de nouveaux immeubles certifiés LEED où les loyers sont moins élevés.

Rémunération directe totale

Composition réelle de la
rémunération pour 2017



	Rémunération réelle pour 2016	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2017	Rémunération cible pour 2018
Salaire	300 865 \$	341 827 \$	341 827 \$	360 000 \$
Incitatif à court terme	171 650 \$	254 800 \$	254 800 \$	288 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	52 800 \$	103 455 \$	103 455 \$	130 680 \$
• UAI	52 800 \$	103 455 \$	103 455 \$	130 680 \$
• Options	54 400 \$	106 590 \$	106 590 \$	134 640 \$
• UAD	65 500 \$	-	-	-
Total	698 015 \$	910 127 \$	910 127 \$	1 044 000 \$
À risque	57 %	62 %	62 %	66 %

En raison de l'élargissement de son rôle depuis le 9 août 2017, le salaire de M. McKenzie est passé de 330 000 \$ à 360 000 \$, son incitatif à court terme cible est passé de 70 % à 80 % du salaire et son incitatif à long terme cible est passé de 95 % à 110 % du salaire.

Les attributions incitatives à court terme de 2017 de M. McKenzie ont été payées à 100 % de ses attributions cibles (ce qui est supérieur au résultat de la carte de pointage de la société), en reconnaissance des efforts qu'il a déployés dans le cadre de l'acquisition de Trayport. Pour des précisions, se reporter à la page 58.

Ses attributions incitatives à long terme de 2017 ont été attribuées à leur cible. Pour des précisions, se reporter à la page 61.

Rémunération de 2018

Aucun changement n'a été apporté à sa rémunération cible pour 2018. Ses attributions incitatives à long terme de 2018 ont été attribuées à leur cible et ont été octroyées le 22 février 2018.

Jean Desgagné

Président et chef de la direction,
Solutions globales,
Perspectives et
stratégies d'analyse
TMX

Jean Desgagné est responsable de la mise en œuvre et de la supervision d'une approche cohérente en matière de prestation de solutions de données novatrices axées sur le client. Il a été nommé à son poste actuel le 9 août 2017.

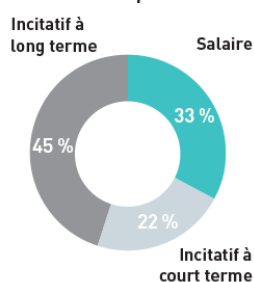
Avant d'être nommé à son nouveau poste, M. Desgagné était président et chef de la direction de Global Enterprise Solutions (GES), le principal fournisseur de services d'exploitation, de technologie de l'information et de gestion des risques d'entreprise du Groupe TMX. Il assumait également la responsabilité administrative de la supervision de la CDS et de la CDCC.

Dans le cadre de son ancien poste, M. Desgagné et son équipe ont travaillé avec les entreprises afin d'élaborer des solutions intersectorielles, réutilisables et optimales chaque fois que c'était possible, plutôt que de créer des solutions isolées. M. Desgagné a dirigé les processus de sélection et de conclusion de contrats relativement à la mise en œuvre, pour les activités de compensation, d'une nouvelle technologie qui devrait permettre de réaliser des économies importantes. Tous les secteurs de GES ont engagé des frais moins élevés que prévu. La société a continué de faire des progrès au chapitre de l'intégration de la gestion des risques d'entreprise dans les activités quotidiennes. M. Desgagné a dirigé la mise en œuvre de la stratégie numérique de la société, et deux prototypes qui utilisent la nouvelle technologie de chaîne de blocs ont été réalisés.

Dans le cadre de son poste actuel, M. Desgagné s'affaire à redéfinir une stratégie pour l'avenir axée sur les capacités analytiques, le développement de nouvelles plateformes et d'autres stratégies de croissance. M. Desgagné a joué un rôle très important dans l'acquisition de Trayport, et cette entreprise relève maintenant de lui.

Rémunération directe totale

Composition réelle de la rémunération pour 2017



	Rémunération réelle pour 2016	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2017	Rémunération cible pour 2018
Salaire	450 000 \$	450 000 \$	450 000 \$	450 000 \$
Incitatif à court terme	407 880 \$	360 000 \$	306 720 \$	610 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	207 900 \$	200 475 \$	200 475 \$	200 475 \$
• UAI	207 900 \$	200 475 \$	200 475 \$	200 475 \$
• Options	214 200 \$	206 550 \$	206 550 \$	206 550 \$
Total	1 487 880 \$	1 417 500 \$	1 364 220 \$	1 667 500 \$
À risque	70 %	68 %	67 %	73 %

Les attributions incitatives à court terme de Jean Desgagné pour 2017 correspondaient à 85 % de ses attributions cibles, ce qui correspond à la carte de pointage de la société. Pour des précisions, se reporter à la page 58.

Ses attributions incitatives à long terme pour 2017 correspondaient à la cible. Pour des précisions, se reporter à la page 61.

Rémunération de 2018

Aucun changement n'a été apporté à son salaire ou à son incitatif à long terme cible pour 2018.

En 2018, pour la première fois, son incitatif à court terme cible de 610 000 \$ prévoit la possibilité d'obtenir une attribution de 250 000 \$ correspondant à l'atteinte de la cible, laquelle est fondée sur l'atteinte d'objectifs très élevés liés aux stratégies de Trayport en matière de croissance, d'innovation et de plateformes.

Ses attributions incitatives à long terme pour 2018 correspondaient à la cible et ont été octroyées le 22 février 2018.

Nicholas Thadaney

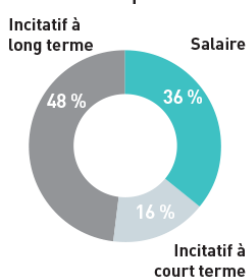
Président et chef de la direction, Marchés boursiers mondiaux

Nicholas Thadaney était responsable des activités d'inscription et de la négociation d'actions du Groupe TMX. Il était également responsable des services d'inscription et des services aux émetteurs de la TSX, de la TSXV et de Compagnie Trust TSX.

M. Thadaney s'est joint au Groupe TMX en 2015, et pendant la brève période au cours de laquelle il a été au service du Groupe TMX, il a contribué à mettre le client au tout premier plan et mis à profit son vaste réseau pour présenter les produits et services du Groupe TMX à de nombreux nouveaux clients.

Le poste de M. Thadaney a été supprimé au début de 2018 par suite des changements organisationnels qui ont été effectués. M. Thadaney a accepté de rester et de remplir pendant six semaines les fonctions de conseiller spécial afin d'assurer une transition harmonieuse relativement aux questions d'ordre stratégique. M. Thadaney a quitté le Groupe TMX avec prise d'effet le 28 février 2018.

Composition réelle de la rémunération pour 2017



Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2016	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2017
Salaire	450 000 \$	450 000 \$	450 000 \$
Incitatif à court terme	407 880 \$	360 000 \$	200 000 \$
Incitatif à long terme			
• UAR	201 300 \$	200 475 \$	200 475 \$
• UAI	201 300 \$	200 475 \$	200 475 \$
• Options	207 400 \$	206 550 \$	206 550 \$
Total	1 467 880 \$	1 417 500 \$	1 257 500 \$
À risque	69 %	68 %	64 %

Jayakumar Rajarathinam
Chef de
l'information

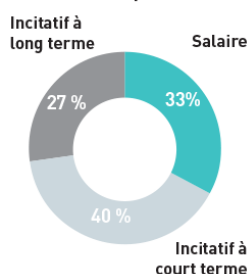
Jayakumar Rajarathinam s'est joint au Groupe TMX à titre de chef de l'information en juillet 2016 après avoir œuvré à la NYSE/Intercontinental Exchange. Il a été promu au sein de l'équipe de haute direction du Groupe TMX le 9 août 2017 et, depuis cette date, il relève directement du chef de la direction.

M. Rajarathinam est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la vision et de la stratégie d'ensemble du Groupe TMX en matière de technologie et il s'efforce d'assurer la croissance de l'entreprise grâce aux innovations technologiques et à l'optimisation des activités. En 2017, M. Rajarathinam et son équipe ont introduit plusieurs technologies qui ont permis d'améliorer la productivité quotidienne et de réduire le coût total de propriété tout en respectant les échéanciers des projets et en obtenant les résultats attendus. Il a transformé et automatisé les processus importants et a respecté tous les accords passés à l'égard du niveau de service dont il a la responsabilité, y compris quant à la disponibilité des systèmes essentiels.

M. Rajarathinam a soutenu activement le développement de la nouvelle solution technologique pour nos deux activités de compensation. Plus de 10 grands processus d'affaires ont été transformés et/ou automatisés au cours de l'année. L'infrastructure du Groupe TMX a également été revue et simplifiée dans la mesure du possible, et plusieurs nouvelles technologies ont été déployées.

Rémunération directe totale

Composition réelle de la rémunération pour 2017



	Rémunération réelle pour 2016	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2017	Rémunération cible pour 2018
Salaire	148 960 \$	334 856 \$	334 856 \$	415 000 \$
Incitatif à court terme	225 000 \$	184 500 \$	157 195 \$	532 000 \$
Incitatif à court terme individuel	250 000 \$	175 000 \$	250 000 \$	
Incitatif à long terme				
• UAR	0 \$	80 438 \$	90 750 \$	150 645 \$
• UAI	1 239 362 \$	80 438 \$	90 750 \$	150 645 \$
• Options	0 \$	82 875 \$	93 500 \$	155 210 \$
Total	1 863 322 \$	938 106 \$	1 017 051 \$	1 403 500 \$
À risque	92 %	64 %	67 %	70 %

En raison de la promotion de M. Rajarathinam le 9 août 2017, son salaire est passé de 325 000 \$ à 350 000 \$.

L'incitatif à court terme de M. Rajarathinam pour 2017 inclut :

- une attribution incitative à court terme de 157 195 \$ correspondant à 85 % de sa cible, ce qui correspond à la carte de pointage de la société.
- une autre somme de 250 000 \$ liée à son régime incitatif individuel (soit 143 % de sa cible de 175 000 \$), laquelle somme vise à souligner les efforts considérables qu'il a déployés et l'innovation dont il fait preuve dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de nouvelles solutions technologiques à l'échelle de l'entreprise. Des précisions sont fournies à la page 58.

Ses attributions incitatives à long terme pour 2017 se sont établies au-dessus de la cible (soit 85 % comparativement à sa cible de 75 %). Des précisions sont fournies à la page 61.

Rémunération de 2018

Pour rendre compte de l'élargissement du rôle de M. Rajarathinam et de concurrence sur le marché pour l'embauche de dirigeants en technologie de l'information, la rémunération cible de M. Rajarathinam pour 2018 a été augmentée :

- son salaire est passé ainsi de 350 000 \$ à 415 000 \$;
- la cible de l'incitatif à court terme a été portée à 532 000 \$ et comprend la possibilité d'obtenir une attribution de 200 000 \$ correspondant à la cible, laquelle est établie en fonction d'objectifs très précis liés au rôle extrêmement important que la technologie jouera dans la mise en œuvre de la stratégie du Groupe TMX, et à la fourniture de services de conseil et de supervision relativement à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie de Trayport en matière de technologie;
- l'incitatif à long terme cible passe de 75 % à 110 % de son salaire.

Ses attributions incitatives à long terme pour 2018 correspondent à la cible et ont été attribuées le 22 février 2018.

Rendement des actions et rémunération des membres de la haute direction

Le graphique suivant compare le rendement total cumulatif pour nos actionnaires pour les cinq dernières années au rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX. Ce graphique suppose qu'une somme de 100 \$ a été investie dans nos actions ordinaires et dans l'indice le 9 septembre 2012 (date à laquelle les actions du Groupe TMX ont été inscrites à la cote), et que les dividendes ont été réinvestis au cours de la période.

Le graphique illustre également la rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés chaque exercice, qui est également indexée à 100 \$ à des fins de comparaison. Cette rémunération comprend :

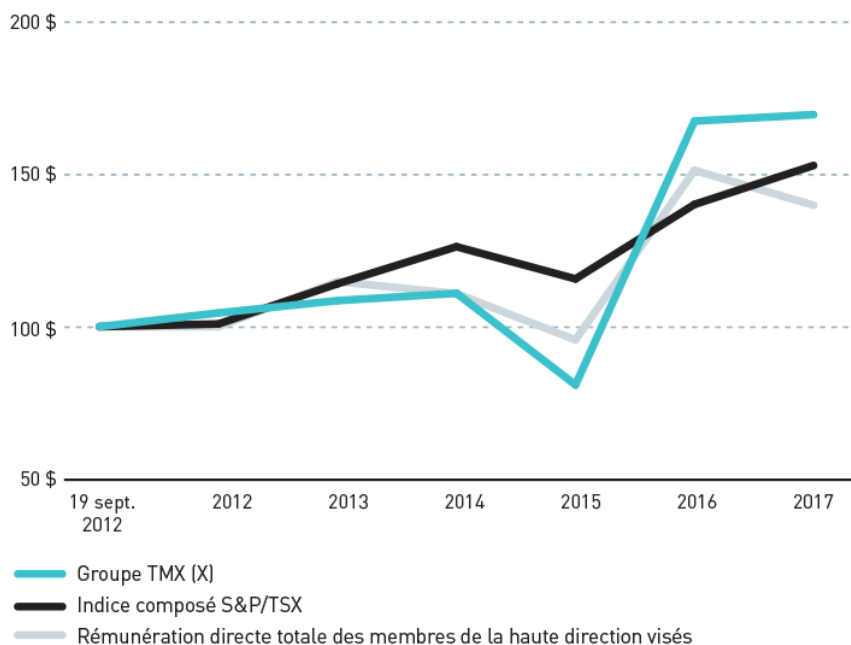
- le salaire versé
- les attributions incitatives à court terme payées
- la valeur des attributions incitatives à long terme octroyées
- la valeur de l'attribution non récurrente d'options fondées sur le rendement octroyée à M. Eccleston en 2016
- l'indemnité de change versée à M. Eccleston pour 2016 et 2017.

Toutefois, cette rémunération ne comprend pas les attributions forfaitaires à l'embauche, les prestations de retraite ni aucune autre des formes de rémunération, telles qu'elles sont indiquées dans le tableau sommaire de la rémunération.

Depuis que nous avons commencé notre processus d'examen stratégique en 2015, le rendement des actions du Groupe TMX a surpassé celui de l'indice composé S&P/TSX. Pendant cette même période, les montants gagnés par nos membres de la haute direction, qui incluent des attributions incitatives à long terme qui sont directement liées au cours de nos actions, concordent avec notre rendement.

Le comité des ressources humaines et le conseil estiment que le régime de rémunération de la direction fournit une rémunération concurrentielle, permet d'aligner les intérêts des membres de la haute direction sur ceux de nos actionnaires, cadre avec les pratiques de bonne gouvernance, respecte notre profil de risque et est facile à comprendre.

Rendement total pour les actionnaires
(au 31 décembre)



au 31 décembre	19 sept. 2012	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Groupe TMX (X)	100 \$	105 \$	109 \$	111 \$	81 \$	167 \$	169 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	101 \$	114 \$	126 \$	116 \$	140 \$	153 \$
Rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés	100 \$	100 \$	115 \$	111 \$	96 \$	151 \$	140 \$

Afin de permettre une comparaison d'un exercice à l'autre, nous avons inclus les chefs de la direction et les chefs des finances en poste au 31 décembre de chaque exercice, et les trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés au 31 décembre de chaque exercice. Pour la rémunération directe totale du 19 septembre 2012, nous avons utilisé la rémunération directe totale du 31 décembre 2012.

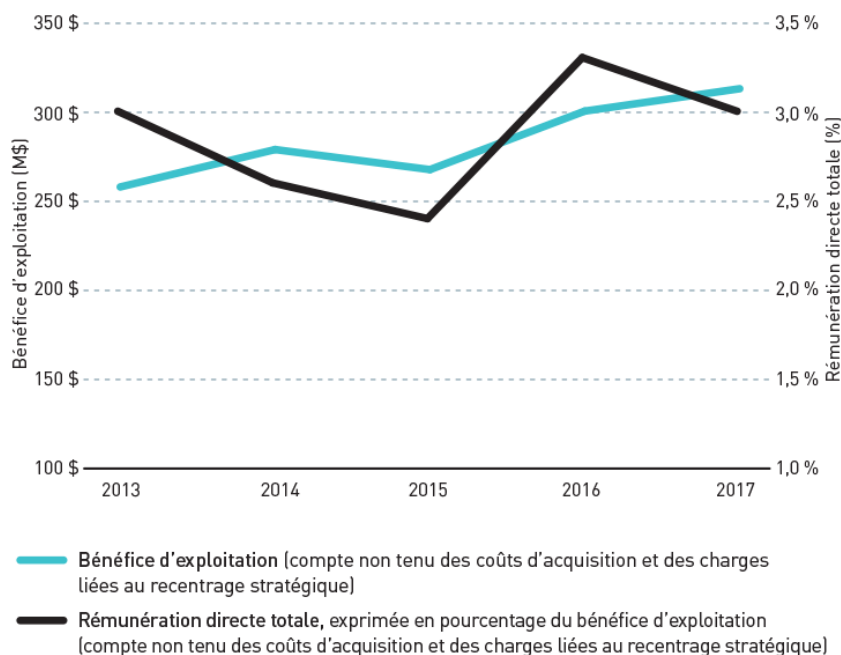
Différentes façons de lier la rémunération au rendement

Notre régime incitatif à court terme se fonde sur des mesures qui sont directement liées à notre rendement financier et à notre stratégie d'entreprise. Pour 2017, nous avons adopté une carte de pointage qui n'inclut que des mesures financières, dont les deux principales déterminent le cours de l'action : le bénéfice d'exploitation et la croissance des revenus. Pour des précisions, se reporter à la page 58.

Une partie importante de la rémunération de la haute direction est constituée d'incitatifs à long terme liés au rendement du cours de nos actions. La valeur des attributions incitatives à long terme en cours varie proportionnellement à la variation du rendement total pour nos actionnaires. Pour des précisions, se reporter à la page 60.

Pour aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires, les membres de la haute direction visés doivent être propriétaires de titres de capitaux propres du Groupe TMX. L'exigence en matière d'actionnariat varie selon le poste occupé. Afin de les inciter à prendre des décisions qui sont dans l'intérêt à long terme du Groupe TMX et de ses actionnaires, nous exigeons que MM. Eccleston et Desgagné conservent leur participation dans le Groupe TMX pendant un an après leur départ à la retraite, leur démission ou la cessation d'emploi sans motif valable. Pour des précisions, se reporter à la page 51.

Analyse de la rémunération au rendement
(au 31 décembre)



au 31 décembre	2013	2014	2015	2016	2017
Bénéfice d'exploitation					
compte non tenu des coûts d'acquisition et des charges liées au recentrage stratégique (M\$)	257,7 \$	278,6 \$	267,4 \$	300,1 \$	312,6 \$
Rémunération directe totale					
des membres de la haute direction visés (M\$)	7,6 \$	7,4 \$	6,4 \$	10,0 \$	9,3 \$
Rémunération directe totale, exprimée en pourcentage du bénéfice d'exploitation					
compte non tenu des coûts d'acquisition et des charges liées au recentrage stratégique	3,0 %	2,6 %	2,4 %	3,3 %	3,0 %

Le bénéfice d'exploitation avant les coûts d'acquisition et les charges liées au recentrage stratégique est une mesure supplémentaire conforme aux IFRS – veuillez vous reporter à la page 76. Les données de 2016 et de 2017 excluent les produits et les charges d'exploitation liées à NGX et à Shorcan Energy Brokers, entreprises que nous avons vendues le 14 décembre 2017 et que nous avons classées dans les activités abandonnées. Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet des activités abandonnées à la note 4 de nos états financiers annuels, que vous pouvez consulter sur notre site Web, au www.tmx.com.

Gouvernance en matière de rémunération

Le conseil, le comité des ressources humaines et la direction du Groupe TMX participent tous à l'élaboration de la structure de la rémunération et à la prise de décisions, à la surveillance et à la gestion du risque en matière de rémunération.

Se reporter à la page 18 pour de plus amples renseignements sur le conseil, ses responsabilités et ses priorités pour 2017.

Conseil

Donne approbation finale à notre philosophie, à nos lignes directrices et à nos régimes en matière de rémunération des membres de la haute direction, ainsi qu'à la rémunération du chef de la direction.

Le comité des ressources humaines est responsable de tous les aspects des ressources humaines au sein du Groupe TMX. Se reporter à la page 24 pour de plus amples renseignements sur le comité et ses activités en 2017.

Comité des ressources humaines

Supervise la rémunération des membres de la haute direction, y compris l'élaboration des régimes de rémunération, la prise de décisions, les risques, les politiques et le régime.

Élaboration des régimes de rémunération

Établit notre philosophie en matière de rémunération.
Recommande la structure des régimes de rémunération des membres de la haute direction et tout changement important qui doit y être apporté.
Surveille les régimes d'avantages sociaux des employés.

Prise de décisions en matière de rémunération

Examine et recommande au conseil la rémunération du chef de la direction.
Examine et approuve la rémunération des personnes qui relèvent directement du chef de la direction, y compris les membres de la haute direction visés.

Risque lié à la rémunération

Veille à ce que le risque lié à la rémunération soit identifié, mesuré et géré de façon adéquate, compte tenu de notre niveau de tolérance au risque.

Comité des finances et de l'audit

Veille à la pertinence et à l'efficacité de nos politiques, processus et systèmes en matière de gestion des risques pour tous les principaux risques, y compris les risques liés à la rémunération.

Se reporter à la page 23 pour de plus amples renseignements sur le comité et ses activités en 2017.

Gestion du Groupe TMX

Ressources humaines du Groupe TMX

Gèrent les régimes de rémunération et les programmes d'assurance collective et de retraite ainsi que les autres programmes de ressources humaines, et, avec l'équipe des finances, surveillent les coûts, le rendement financier, les paiements éventuels et les risques.

Comité de gestion du risque

Supervise la mise en œuvre des politiques et des processus en matière de gestion des risques.

Expertise des membres du comité

Le comité des ressources humaines compte actuellement cinq membres. La durée moyenne d'occupation des postes au sein de ce comité est de cinq ans.

Les membres sont tenus d'avoir une bonne compréhension des questions relatives aux ressources humaines et à la rémunération. La plupart possèdent de l'expérience en matière de gestion financière et des risques et ont déjà occupé un poste de haut dirigeant au sein d'une grande organisation. Chaque membre satisfait à nos exigences en matière d'indépendance (voir la page 28).

Le tableau suivant indique le nom des administrateurs qui sont membres du comité et leur expérience pertinente. Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur ces personnes dans leur profil, à partir de la page 12. Vous trouverez également d'autres renseignements concernant leurs compétences à la page 27.

			Ressources humaines expérience dans les programmes de rémunération, d'avantages sociaux et de retraite et à l'égard de la législation et des ententes connexes	Finances/risques expérience en comptabilité et en communication de l'information financière, en finances d'entreprise, en contrôles internes et en gestion des risques	Membre de la haute direction expérience en tant que chef de la direction ou membre de la haute direction d'une grande entreprise
	Membre du comité depuis	Indépendant au sens donné à ce terme à la page 28			
Eric Wetlaufer (président)	2012	oui	oui	oui	oui
Lise Lachapelle	2014	oui	oui	oui	oui
Gerri Sinclair	2012	oui	oui	-	oui
Charles Winograd	2012	oui	oui	oui	oui
Michael Wissell	2014	oui	oui	oui	-

Conseillers indépendants

Le comité peut retenir les services d'un conseiller indépendant afin que ce dernier le conseille sur la rémunération de la haute direction, notamment en ce qui concerne la philosophie de rémunération, la gouvernance, la prise de décisions et le risque en matière de rémunération, et lui fournisse des renseignements sur les tendances du marché en matière de rémunération.

En 2017, le comité a chargé Willis Towers Watson de lui fournir les services suivants :

- conseiller le comité et la direction relativement aux tendances pertinentes du marché concurrentiel et aux questions de gouvernance en matière de rémunération des hauts dirigeants, y compris au sujet des changements effectués au sein de la haute direction au cours de l'année
- examiner les objectifs de rendement du chef de la direction, et examiner son niveau de rémunération et sa structure de rémunération
- examiner le niveau et la structure de rémunération des autres membres de la haute direction visés
- examiner la circulaire de sollicitation de procurations
- fournir, au besoin, des services-conseils en matière de rémunération des hauts dirigeants

Le président du comité approuve préalablement tous les services que Willis Towers Watson fournit à la direction et à d'autres comités du conseil. Willis Towers Watson a examiné la rémunération des administrateurs à la demande du comité de gouvernance en 2016 et 2017. Le président du comité des ressources humaines a approuvé les honoraires de Willis Towers Watson avant chaque examen.

Willis Towers Watson fournit également aux membres de la direction du Groupe TMX des services de courtage en assurance et de placement par l'intermédiaire d'une équipe qui est distincte de l'équipe de services-conseils en rémunération de haute direction de Willis Towers Watson.

Le tableau ci-contre indique les honoraires versés à Willis Towers Watson au cours des deux dernières années.

Le comité évalue annuellement l'indépendance de Willis Towers Watson et de l'équipe de services-conseils en rémunération de la haute direction. En 2017, le comité a conclu que les conseillers sont indépendants de la direction du Groupe TMX, sont hautement qualifiés en matière de ressources humaines et de rémunération, et représentent efficacement les intérêts des actionnaires lorsqu'ils travaillent avec le comité et le conseil. Le comité a également tenu compte des points suivants dans son évaluation :

- Les membres de l'équipe de services-conseils en rémunération de haute direction de Willis Towers Watson ne s'occupent pas de la vente d'autres services de Willis Towers Watson au Groupe TMX et ne reçoivent aucune rémunération incitative ni aucune autre rémunération fondée sur les honoraires facturés au Groupe TMX pour d'autres services fournis par Willis Towers Watson ou l'un ou l'autre des membres de son groupe.

	2016	2017
Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	139 968 \$	171 454 \$
Tous les autres honoraires	24 196 \$	26 307 \$
• examen de la rémunération des administrateurs		
Services de courtage en assurance et de placement	60 000 \$	95 000 \$
• fournis à la direction du Groupe TMX		
Total	224 164 \$	292 761 \$

- L'équipe de services-conseils en rémunération de haute direction de Willis Towers Watson est distincte de l'équipe qui fournit des services de courtage en assurance et de placement à la direction du Groupe TMX. Les honoraires pour la prestation des services de courtage en assurance et de placement en 2016 ont été calculés avant la fusion avec l'entreprise de services de courtage en assurances et de placement.
- Les conseillers en rémunération de haute direction n'ont aucun lien d'affaires ou personnel avec des membres du comité ou de la direction, et ils ne sont propriétaires d'aucune action du Groupe TMX sauf possiblement dans le cadre de placements dans des organismes de placement collectif.
- Willis Towers Watson a adopté des protocoles et des processus rigoureux afin de limiter les conflits d'intérêts, et tous les conseillers sont tenus de respecter un code de déontologie.

Gestion du risque lié à la rémunération

Un niveau acceptable de risque est une composante nécessaire de notre stratégie commerciale. Identifier et gérer efficacement le risque font partie intégrante de nos activités commerciales et de notre rendement financier.

Il incombe au conseil de surveiller le risque au sein du Groupe TMX. Le conseil surveille la pertinence et à l'efficacité de notre cadre de gestion des risques et établit notre niveau de tolérance au risque.

Le comité des finances et de l'audit surveille notre approche en matière de gestion des risques d'entreprise, et la pertinence et l'efficacité de nos politiques, processus et systèmes en matière de gestion des risques pour tous les principaux risques, y compris les risques liés à la rémunération de la haute direction.

Le comité des ressources humaines s'assure que le risque lié à la rémunération est adéquatement identifié, mesuré et géré de sorte qu'il cadre avec notre niveau de tolérance au risque. Il peut le faire de trois façons :

Veuillez consulter la page 20 pour de plus amples renseignements sur la façon dont le conseil surveille le risque au sein du Groupe TMX.

Le comité des ressources humaines a décidé qu'aucun risque important découlant de nos régimes de rémunération n'est raisonnablement susceptible d'avoir une incidence défavorable importante sur le Groupe TMX.

Gouvernance en matière de rémunération

Les membres de la haute direction doivent être propriétaires de titres de capitaux propres du Groupe TMX.

L'exigence en matière d'actionnariat varie en fonction du poste occupé.

Certains membres de la haute direction doivent conserver leurs titres de capitaux propres après leur départ.

Le chef de la direction et le président et chef de la direction, Solutions globales, perspectives et stratégies d'analyses TMX, sont tenus de conserver leur participation dans le Groupe TMX pendant l'année suivant leur départ de la société.

Les membres de la direction ne sont pas autorisés à effectuer des opérations de couverture.

Les membres de la direction et les administrateurs ne sont pas autorisés :

- à vendre des titres du Groupe TMX à découvert, ni à acheter ou à vendre des options de vente ou d'achat visant des actions du Groupe TMX
- à acheter tout instrument financier (notamment des contrats à terme de gré à gré variables prépayés, des swaps sur actions, des tunnels ou des parts de fonds cotés) qui est conçu pour protéger contre une diminution de la valeur marchande des titres de capitaux propres du Groupe TMX que le membre de la direction ou l'administrateur a reçu à titre de rémunération ou qu'il détient directement ou indirectement.

La rémunération peut faire l'objet d'une récupération.

Si nous devons retraiter nos états financiers en raison d'une faute intentionnelle de la part du chef de la direction ou d'un membre de l'équipe de haute direction, et que le retraitement entraînerait des attributions incitatives moins élevées, le membre de la direction doit rembourser la rémunération incitative qu'il a reçue au cours de deux années précédant la date du retraitement (après février 2014). Ce remboursement comprend :

- la totalité ou une partie de leurs attributions incitatives à court terme
- la totalité de leurs attributions incitatives à long terme dont les droits ont été acquis ou non.

L'indemnité de départ est raisonnable.

Les contrats de travail ne prévoient pas d'indemnités de départ excessives. Le montant de l'indemnité de départ correspondra au plus à deux ans de salaire et d'incitatifs à court terme correspondant à la cible.

Structure de la rémunération

Une tranche importante de la rémunération de la haute direction est à risque.

Les membres de la direction qui assument plus de responsabilités ont une rémunération dont une tranche plus importante est variable et non garantie. Il s'agit de la rémunération à risque.

Les régimes incitatifs s'alignent sur la stratégie d'affaires.

Le comité des ressources humaines veille à ce que les mesures du rendement et les cibles servant à établir les attributions incitatives à court terme sont conformes au plan d'affaires approuvé par le conseil et à notre niveau de tolérance au risque.

Les régimes incitatifs concordent avec l'expérience des actionnaires.

La valeur de l'ensemble des attributions incitatives à long terme est directement liée au cours de nos actions sur plusieurs échéanciers.

Les attributions incitatives sont plafonnées.

Le montant global des attributions incitatives à court terme et les attributions individuelles font l'objet de plafonds qui sont prévus dans leur structure.

Prise de décisions en matière de rémunération

Processus décisionnel formel.

Le comité des ressources humaines suit un processus formel pour s'assurer que la structure de la rémunération est efficace et que les décisions en matière de rémunération sont appropriées.

Examen périodique des risques d'exploitation.

La direction surveille périodiquement le rendement et les paiements éventuels afin de gérer tout risque inhérent.

Analyse de scénarios.

Des scénarios ont été modélisés pour une meilleure compréhension de l'incidence des paiements éventuels.

Surveillance des paiements.

Le comité des ressources humaines examine les versements totaux annuels qui ont été payés aux termes de tous les régimes incitatifs et assure la surveillance et la gouvernance des régimes incitatifs reliés aux ventes, y compris l'examen de la rémunération des employés non-membres de la direction qui gagnent plus de 1 M\$ par année.

Utilisation du pouvoir discrétionnaire.

Dans des circonstances exceptionnelles, le comité peut, à son gré, rajuster le financement intégral du montant global de nos incitatifs à court terme annuels, du montant global de nos incitatifs à long terme et de la rémunération de chaque membre de la direction.

Actionnariat

Pour aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires, les membres de l'équipe de haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, doivent être propriétaires des titres de capitaux propres du Groupe TMX. L'exigence en matière d'actionnariat varie en fonction du niveau du poste occupé.

Les membres de la direction récemment nommés ont quatre ans pour remplir l'exigence en matière d'actionnariat qui leur est propre. Lorsqu'un membre de la direction est promu à un poste auquel est rattachée une exigence en matière d'actionnariat plus élevée, par exemple, en raison d'une augmentation de salaire importante, il dispose d'une plus longue période pour remplir la nouvelle exigence, mais il est quand même tenu de remplir l'exigence initiale au cours de la période initiale de quatre ans. Les actions du Groupe TMX, les UAI et les UAD sont toutes admissibles aux fins de l'exigence.

Les membres de la haute direction visés qui n'ont pas encore rempli l'exigence en matière d'actionnariat qui leur est propre peuvent convertir une partie ou la totalité de leur attribution incitative à court terme en UAD. Veuillez consulter la page 65 pour de plus amples renseignements. Une fois qu'un membre de la direction remplit l'exigence, il n'a pas à effectuer des apports supplémentaires pour compenser des baisses ultérieures du cours, mais il doit effectuer des apports supplémentaires si son niveau minimal d'actionnariat tombe en deçà de l'exigence en raison d'une hausse de salaire.

Afin de les inciter à prendre des décisions qui sont dans l'intérêt à long terme du Groupe TMX et de ses actionnaires, le chef de la direction et le président et chef de la direction de Solutions globales, perspectives et stratégies d'analyses TMX sont tenus de conserver leur participation dans le Groupe TMX pendant un an après leur départ à la retraite, leur démission ou la cessation de leur emploi sans motif valable. Le chef de la direction doit également communiquer publiquement son intention d'acheter ou de vendre des actions du Groupe TMX, ou d'exercer des options, au moins deux jours avant chaque opération.

Le tableau ci-après indique les titres de capitaux propres que les membres de la haute direction visés détenaient au 13 mars 2018. Le tableau ne mentionne pas Nicholas Thadaney car il a quitté la société le 28 février 2018.

Nous avons établi les niveaux d'actionnariat comme suit :

- Actions du Groupe TMX : nous avons utilisé le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 13 mars 2018 (76,66 \$) ou le prix d'achat (selon le montant le plus élevé).
- UAI et UAD : nous avons utilisé le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours de bourse se terminant le 13 mars 2018 (77,25 \$), ou la valeur initiale des UAD ou leur valeur de conversion (selon le montant le plus élevé).

Tous les membres de la haute direction visés, à l'exception de Jayakumar Rajarathinam, ont rempli l'exigence en matière d'actionnariat qui leur est propre. M. Rajarathinam dispose de 3,5 ans pour remplir l'exigence en matière d'actionnariat qui lui est propre.

	Actionnariat exigé exprimé en multiple du salaire	Actions du Groupe TMX		UAD		UAI		Total	Actionnariat au 13 mars 2018 exprimé en multiple du salaire
Louis Eccleston	3x	0	0 \$	5 812	448 977 \$	36 822	2 844 500 \$	3 293 477 \$	4,0x
John McKenzie	2x	2 411	184 850 \$	6 956	537 351 \$	4 580	353 805 \$	1 076 006 \$	3,0x
Jean Desgagné	2x	6 071	465 372 \$	0	0 \$	11 782	910 160 \$	1 375 532 \$	3,1x
Jayakumar Rajarathinam	2x	523	40 070 \$	0	0 \$	7 218	557 591 \$	597 661 \$	1,4x

Structure de la rémunération et prise de décisions

Chaque année, le comité des ressources humaines a recours à un processus en cinq étapes afin de s'assurer que la rémunération de la haute direction au sein du Groupe TMX s'aligne sur notre rendement, qu'elle est concurrentielle et qu'elle stimule et récompense les membres de la haute direction.

Le comité n'établit pas la rémunération à l'aide d'une formule. Il tient compte des lignes directrices internes, des exigences des contrats d'emploi, des résultats de la société et de la carte de pointage, ainsi que de données et conseils externes sur la rémunération. Le comité utilise son jugement et son discernement afin d'attribuer une rémunération reflétant notre rendement et favorisant notre réussite à long terme.



1. Élaboration du régime

Au début de chaque année, le comité examine notre philosophie en matière de rémunération et notre régime de rémunération de la direction, conjointement avec le conseiller indépendant. Il examine les changements que lui propose la direction et il approuve ceux qu'il juge appropriés, compte tenu du risque lié à la rémunération, et il les recommande au conseil aux fins d'approbation.

Le tableau ci-après représente le régime de rémunération approuvé pour 2017. Aucun changement important n'a été apporté au régime. Le régime récompense les membres de la haute direction sur plusieurs échéanciers : la rémunération annuelle, la rémunération versée à moyen terme et à long terme, et les avantages sociaux reçus au cours de toute la carrière au sein du Groupe TMX.

Des précisions sont
fournies à la page 57

Rémunération annuelle		Raisons pour y avoir recours
Salaire	Salaire annuel fixe, établi selon le niveau de responsabilité, les capacités, les connaissances, l'expérience et le rendement du membre de la haute direction.	pour attirer et fidéliser les membres de la haute direction les plus compétents
Incitatif à court terme	Prime au comptant annuelle dont le montant varie en fonction du rendement de la société et du rendement individuel du membre de la haute direction par rapport aux objectifs préapprouvés.	pour motiver et récompenser les membres de la haute direction lorsqu'ils atteignent ou dépassent des objectifs annuels qui tiennent compte du rendement de la société et de leur rendement individuel et qui sont fonction de l'atteinte de nos objectifs financiers et stratégiques

Des précisions sont
fournies à la page 60

Rémunération à long terme		Raisons pour y avoir recours
Unités d'actions fondées sur le rendement (UAR)	Les UAR sont acquises 35 mois après la date d'octroi en fonction des rendements sur trois ans comparés au rendement d'un indice pertinent. Elles sont payées au comptant en fonction du cours de nos actions.	- pour motiver et récompenser les membres de la haute direction qui créent de la valeur pour les actionnaires à moyen terme et à long terme - elles sont octroyées au début de chaque année pour souligner l'apport du membre de la haute direction à la croissance, à la rentabilité et à la viabilité de l'entreprise, ainsi que pour motiver et fidéliser des personnes compétentes. - elles peuvent également être octroyées pour souligner une nomination ou une promotion à l'interne ou l'embauche d'un dirigeant de l'extérieur, ou encore comme moyen de fidélisation et dans d'autres circonstances spéciales
Unités d'actions incessibles (UAI)	Les UAI sont acquises 35 mois après la date d'octroi. Elles sont payées au comptant en fonction du cours de nos actions.	
Options	Acquisition de 25 % des options chaque année à compter du premier anniversaire de l'octroi. Nous attribuons également des options liées au rendement qui sont assorties de conditions d'acquisition liées au rendement qui sont propres à chaque octroi. Les options viennent à échéance au bout de dix ans. Leur valeur est déterminée en fonction du cours de nos actions le jour où ces options sont exercées.	
Unités d'actions différées (UAD)	Les membres de la haute direction peuvent choisir de recevoir leurs attributions aux termes du régime incitatif à court terme en UAD plutôt qu'au comptant. Il nous arrive parfois d'utiliser les UAD comme attributions incitatives à long terme. Les UAD ne peuvent être rachetées qu'une fois que le membre de la haute direction a quitté la société. Elles sont payées au comptant en fonction du cours de nos actions.	

Des précisions sont
fournies à la page 70

Avantages sociaux		Raisons pour y avoir recours
Prestations de retraite	Régime à prestations définies ou à cotisations définies – le type de régime offert dépend du niveau de responsabilité et de l'ancienneté.	- pour être concurrentiels dans le marché - pour attirer et fidéliser des membres de la haute direction compétents - pour veiller au bien-être général des employés, notamment leur bien-être financier
Avantages sociaux	Le régime d'avantages sociaux collectifs auquel participent tous les employés, y compris les membres de la haute direction visés. Les avantages offerts varient selon le marché local, mais ils peuvent comprendre : - une garantie d'assurance-maladie complémentaire - une garantie de soins dentaires - une protection financière en cas de décès, d'accident ou d'invalidité - des comptes de dépenses pour les soins de santé et de mieux-être - d'autres avantages facultatifs	
Avantages indirects	Ils varient selon le niveau de responsabilité, mais ils peuvent comprendre : - une allocation en espèces annuelle - un espace de stationnement payé - un examen médical annuel - des services de sécurité à domicile	

Étalonnage

Il n'existe aucune société ni aucun groupe de sociétés qui nous corresponde réellement en termes de secteur d'activité, de lieu géographique et d'envergure. C'est pourquoi nous ne définissons aucun groupe de comparaison pour comparer notre rémunération.

Toutefois, nous nous reportons aux données sur la rémunération provenant de deux groupes de sociétés pour examiner notre rémunération :

- cinq grandes banques canadiennes;
- 10 bourses internationales.

Nous estimons que ces groupes de sociétés sont appropriés car :

- ils sont en concurrence avec nous pour attirer des employés talentueux
- ils ont des postes similaires que nous pouvons utiliser comme référence du marché.

La pertinence de l'échantillon est différente selon le poste occupé au sein du Groupe TMX. Nous utilisons ces données comme point de référence seulement aux fins de comparaison, et nous ne nous fondons pas sur ces données pour prendre des décisions en matière de rémunération.

Échantillon à l'échelle canadienne

Pour qui l'utilisons-nous?

Les membres de la haute direction.

Quels éléments étudions-nous?

Nous étudions les postes dont les responsabilités sont comparables, mais qui ne sont pas nécessairement désignés par le même titre ni même exécutés par des membres de la haute direction (ainsi, une comparaison pourrait être faite entre un membre de la haute direction visé et un premier vice-président directeur, un vice-président directeur ou un premier vice-président)

Sociétés comprises dans l'échantillon :

- Banque de Montréal
- Banque de Nouvelle-Écosse
- Banque Canadienne Impériale de Commerce
- Banque Royale du Canada
- Banque Toronto-Dominion

Pourquoi cet échantillon est-il utile?

Il est représentatif des sociétés du secteur des services financiers avec lesquelles nous sommes en concurrence pour le recrutement de membres de la haute direction

D'où proviennent les données?

Elles ont été tirées de la base de données sur la rémunération des hauts dirigeants en 2017 de Willis Towers Watson

Échantillon à l'échelle internationale

Pour qui l'utilisons-nous?

Le chef de la direction du Groupe TMX.

Sociétés comprises dans l'échantillon :

- ASX Limited
- Bolsas y Mercados Españoles, Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, S.A.
- CBOE Holdings, Inc.
- CME Group Inc.
- Deutsche Börse AG
- Hong Kong Exchanges & Clearing Limited
- Intercontinental Exchange Group, Inc.
- London Stock Exchange Group plc
- Nasdaq Inc.
- Singapore Exchange Ltd

Pourquoi cet échantillon est-il utile?

Il est représentatif des sociétés de notre secteur d'activité avec lesquelles nous sommes en concurrence pour le recrutement de membres de la haute direction

D'où proviennent les données?

Elles sont tirées de documents d'information récents (p. ex., circulaire de sollicitation de procurations ou rapports sur la rémunération)

Étalonnage pour 2018

Nous avons comparé la rémunération des membres de la haute direction aux deux échantillons de marché qui précèdent (si c'était pertinent), ainsi qu'à un échantillon d'entreprises de l'ensemble des secteurs constitué à partir de l'enquête de 2017 sur la rémunération de dirigeants canadiens effectuée par Willis Towers Watson, afin de rajuster la rémunération cible de 2018. Les organisations dans l'échantillon représentatif de l'industrie en général sont des sociétés cotées en bourse dont la taille et la portée sont comparables à celles du Groupe TMX et elles représentent diverses industries (sauf les industries chimiques, métallurgiques, minières, pétrolières et gazières, qui ont souvent une structure de rémunération différente de celle de l'ensemble de l'industrie).

Nous estimons que le marché des dirigeants compétents pour occuper le poste de CIO ne se limite pas au Canada. C'est pourquoi nous avons également comparé la rémunération de ce poste à un échantillon de données du marché sur des sociétés cotées en bourse de divers secteurs tirées de l'enquête de 2017 sur la rémunération des dirigeants américains effectuée par Willis Towers Watson. En combinant les données canadiennes et américaines, le chef de la direction et le comité des ressources humaines ont pu avoir une vue d'ensemble du marché, ce qui les a aidé à déterminer la structure de rémunération appropriée pour 2018.

2. Établissement de la combinaison des éléments de rémunération

Pour que nos membres de la haute direction orientent leurs efforts vers le rendement, plus particulièrement le rendement à long terme, nous veillons à ce que la plus grande partie de leur rémunération directe totale soit variable et non garantie. Pour les membres de la direction qui assument plus de responsabilités, le pourcentage de la rémunération variable est plus important. Il s'agit de la rémunération à risque.

Le tableau ci-contre présente la combinaison de rémunération directe totale cible de 2017 pour chaque membre de la haute direction visé. La combinaison réelle dépendra de notre rendement – veuillez consulter la page 39 pour les résultats du présent exercice.

	Salaire	Incentif à court terme	Rémunération à risque		
			UAR	UAI	Options
Louis Eccleston	19 %	29 %	17 %	17 %	18 %
John McKenzie	38 %	28 %	11 %	11 %	12 %
Jean Desgagné	32 %	25 %	14 %	14 %	15 %
Nicholas Thadane	32 %	25 %	14 %	14 %	15 %
Jayakumar Rajarathinam	36 %	38 %	9 %	9 %	9 %

3. Établissement des cibles de rémunération et de rendement

Au début de chaque année, le comité approuve les cibles de rémunération du chef de la direction pour l'année à venir, ainsi que les recommandations de ce dernier au sujet de la rémunération des personnes qui relèvent de lui directement (dont les membres de la haute direction visés). Ce processus comprend l'examen et l'approbation des changements apportés au salaire, aux attributions cibles des incitatifs à long terme et à court terme, aux avantages sociaux et à d'autres avantages indirects.

Dans le cadre de ce processus, le comité :

- examine les objectifs de rendement du chef de la direction pour l'année et les soumet au conseil aux fins d'approbation;
- approuve les objectifs de rendement annuel des personnes qui relèvent directement du chef de la direction, selon l'évaluation, par ce dernier, de leur rendement individuel et de leur rémunération;
- examine les mesures, les cibles et les pondérations établies pour la carte de pointage du régime incitatif à court terme, en ayant recours à la modélisation de scénarios et à l'analyse, et veille à ce que ces mesures, cibles et pondérations s'alignent sur le plan d'affaires annuel approuvé par le conseil;
- examine les mesures d'entreprise non financières et les objectifs de rendement des unités fonctionnelles qui soutiennent l'atteinte des cibles du régime incitatif à court terme;
- approuve les attributions globales cibles pour le régime incitatif à court terme.

Le conseil examine et approuve :

- les objectifs de rendement du chef de la direction pour l'année;
- les mesures, les cibles et les pondérations établies pour la carte de pointage du régime incitatif à court terme.

4. Examen des progrès réalisés

Au cours de l'année, le comité examine les progrès réalisés :

- en comparant les résultats intermédiaires aux cibles de la carte de pointage;
- en examinant les paiements potentiels afin de gérer le risque;
- en approuvant les changements apportés à la rémunération relativement aux nouvelles nominations;
- en demandant et en examinant une étude de marché concurrentiel, au besoin.

5. Attribution de la rémunération

À la fin de chaque année, le chef de la direction :

- évalue le rendement des personnes qui relèvent de lui directement (dont les membres de la haute direction visés) en fonction de leurs objectifs de rendement individuels, en tenant compte de leur apport aux résultats de la carte de pointage et du rendement financier et non financier de leur secteur d'activité ou de leur domaine fonctionnel;
- fait des recommandations en matière de rémunération au comité en fonction de son évaluation.

Le comité des ressources humaines :

- approuve le financement du montant global des attributions incitatives à court terme en comparant le rendement à la carte de pointage des mesures financières et en se fondant sur son évaluation du rendement par rapport aux mesures non financières liées à notre stratégie;
- peut, à son gré, rajuster à la hausse ou à la baisse le montant global des attributions en se fondant sur notre rendement non financier, et si des circonstances imprévues ou exceptionnelles surviennent;
- évalue le rendement global du chef de la direction et ses réalisations précises à la lumière de ses objectifs, en tenant compte de critères financiers et autres;
- soumet la rémunération totale du chef de la direction à l'approbation du conseil, notamment son attribution incitative à court terme, ses attributions incitatives à long terme et tout rajustement de salaire;
- examine les recommandations en matière de rendement et de rémunération préparées par le chef de la direction pour les autres membres de la haute direction visés, et approuve leur rémunération globale.

Le conseil :

- examine l'évaluation et les recommandations du comité;
- approuve la rémunération totale du chef de la direction pour l'année, en s'appuyant sur les conseils du conseiller en rémunération externe du comité. Le chef de la direction ne participe pas à ces discussions.

Examen de la rémunération de 2017

La présente section explique de façon plus précise notre régime de rémunération, et les décisions en matière de rémunération pour 2017. Vous trouverez des renseignements généraux pour chaque membre de la haute direction visé à partir de la page 39.

Salaire

Le tableau ci-après indique le salaire versé aux membres de la haute direction visés en 2016 et en 2017.

	2016	2017	variation
Louis Eccleston	750 000 \$	825 000 \$	+10 %
John McKenzie	330 000 \$	341 827 \$	+3.6 %
Jean Desgagné	450 000 \$	450 000 \$	0 %
Nicholas Thadaney	450 000 \$	450 000 \$	0 %
Jayakumar Rajarathinam	325 000 \$	344 856 \$	+6.1 %

Nous avons augmenté le salaire de Louis Eccleston avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2017 conformément à son programme de rémunération pour tenir compte de la concurrence que se livrent les bourses internationales aux fins de recruter des hauts dirigeants compétents, et afin de maintenir sa position concurrentielle sur le marché.

Nous avons augmenté le salaire de John McKenzie de 9 % et l'avons ainsi porté à 360 000 \$, le 9 août 2017, lorsqu'il a assumé de nouvelles fonctions. Le salaire de Jayakumar Rajarathinam a été augmenté de 8 % et porté à 350 000 \$ le 9 août 2017, lorsqu'il a été promu au poste de chef de l'information. À ce poste de haute direction, il relève directement du chef de la direction. Leur salaire de 2017 a été rajusté au prorata.

Régime incitatif à court terme

L'incitatif cible de chaque membre de la haute direction visé a été établi sous forme de pourcentage du salaire, en fonction du poste qu'il occupe. Les objectifs de rendement de chaque membre de la haute direction sont approuvés au début de l'année, et ils s'harmonisent avec l'atteinte de nos objectifs financiers et stratégiques.

Le montant global des attributions est calculé en premier au moyen de la carte de pointage.

Le montant global est établi entièrement en fonction du rendement financier de la société. Le comité approuve la structure de la carte de pointage relative au rendement au début de chaque année et établit les objectifs de rendement seuil, cible et maximum en lien avec l'atteinte de nos objectifs financiers, conformément à notre stratégie d'entreprise. Il examine les résultats intermédiaires chaque trimestre. Si le rendement tombe en deçà du seuil pour l'une ou l'autre des mesures approuvées, le montant généré pourrait correspondre à zéro.

À la fin de l'année, le comité compare la carte de pointage aux résultats obtenus quant aux objectifs non financiers. Bien que ces derniers ne soient pas inclus dans la carte de pointage, ils constituent des stimulants importants du rendement financier qui sont liés aux priorités stratégiques établies au cours du processus de planification des activités et qui sont approuvés par le conseil.

Le comité peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour rajuster à la hausse ou à la baisse le montant global des attributions incitatives à court terme en se fondant sur notre rendement non financier, et si des circonstances imprévues ou exceptionnelles surviennent.

Ensuite, le comité évalue le rendement individuel de chaque membre de la haute direction en fonction de plusieurs facteurs, dont les suivants :

- la contribution globale au rendement financier et non financier de la société;
- le rendement de l'unité fonctionnelle du membre de la haute direction;
- le rendement individuel du membre de la haute direction relativement à d'autres priorités clés qui ont été déterminées au début de l'année.

Le comité n'a recours à aucune formule pour calculer l'attribution finale, et aucune pondération n'est attribuée à ces facteurs. Une fois que le montant global des attributions a été fixé, les attributions individuelles sont octroyées selon une évaluation du

niveau d'atteinte des objectifs personnels du membre de la haute direction, compte tenu des mesures et des résultats financiers et non financiers de l'unité fonctionnelle, par rapport aux objectifs qui ont été fixés au début de l'année. Nous adoptons une approche globale, dans le cadre de l'établissement du montant global des attributions généré par la carte de pointage. Le chef de la direction, le comité et le conseil exercent leur pouvoir discrétionnaire pour déterminer les attributions finales.

Attributions de 2017

Le tableau ci-après indique les attributions incitatives à court terme qui ont été payées à chaque membre de la haute direction visé pour 2017, par rapport à la cible et aux attributions payées en 2016. Les attributions ont été payées le 28 février 2018.

Nous décrivons ci-après comment nous avons déterminé le montant global des attributions. Le rendement individuel de chaque membre de la haute direction en 2017 est présenté à la page 39.

	Salaire	x	Attributions incitatives cibles, exprimées en pourcentage du salaire	=	Attributions incitatives cibles	Attributions incitatives à court terme de 2017 min : 0 \$ max : 2 x salaire	Par rapport à la cible	Par rapport à 2016
Louis Eccleston	825 000 \$	x	150 %	=	1 237 500 \$	1 051 875 \$	-15 %	+24 %
John McKenzie	341 827 \$	x	70 %/80 %	=	254 800 \$	254 800 \$	cible	+48 %
Jean Desgagné	450 000 \$	x	80 %	=	360 000 \$	306 720 \$	-15 %	-25 %
Nicholas Thadaney	450 000 \$	x	80 %	=	360 000 \$	200 000 \$	-44 %	-51 %
Jayakumar Rajarathinam	344 856 \$	x	55 %	=	184 500 \$	157 195 \$	-15 %	-30 %
			50 %	=	175 000 \$	250 000 \$	+43 %	identique à 2016

L'attribution cible de John McKenzie a été augmentée à 80 % de son salaire le 9 août 2017, lorsque son rôle a été élargi. Le montant figurant dans le tableau est ajusté au pro rata pour l'exercice.

L'attribution incitative à court terme cible de Jayakumar Rajarathinam correspondait à 55 % de son salaire. Il a également reçu une attribution incitative à court terme additionnelle liée à un régime incitatif personnel. Ses attributions cibles de 2017 aux termes du régime incitatif personnel s'élevaient à 175 000 \$ (ou 50 % du salaire) et plafonnaient à 350 000 \$. Les attributions ont été payées compte tenu du rendement par rapport aux objectifs annuels liés à la réduction des coûts et à l'innovation dans le cadre de la mise en œuvre de solutions technologiques à l'échelle de l'entreprise.

Montant global des attributions de 2017

Nous nous sommes fixé des objectifs de rendement élevés pour 2017, exigeant non seulement que nous dégagions des profits, mais également que nous enregistrons une forte croissance des revenus.

La carte de pointage de 2017 comprenait deux mesures financières clés qui déterminent le cours de l'action, soit le bénéfice d'exploitation et la croissance des revenus. Le tableau ci-après indique les objectifs de rendement seuil, cible et maximum qui ont été approuvés au début de l'année, nos résultats réels et le pointage calculé.

Nos résultats pour l'exercice 2017 traduisent l'excellente performance de certains éléments essentiels de nos principales activités, dont la formation de capital, ainsi que l'incidence favorable de la pratique d'une discipline rigoureuse de gestion des coûts à l'échelle de l'entreprise. Par ailleurs, nous avons fait d'importants progrès au chapitre de notre stratégie de croissance mondiale au cours de l'exercice, particulièrement grâce à l'acquisition de Trayport, entreprise rentable et stable, à forte teneur technologique, qui œuvre dans le secteur des données et des produits d'analyse.

Bien que l'exercice 2017 se soit avéré exceptionnel sous plusieurs aspects et que le rendement de la plupart de nos activités ait été conforme aux prévisions, certains secteurs d'activités de la société ont été touchés par la dynamique de marché. Le rendement de ces secteurs a été inférieur aux cibles de notre carte de pointage en matière de bénéfice d'exploitation et de croissance des revenus.

Le comité a recommandé que le pointage aux fins du rendement soit de 85,2 % pour le montant global des attributions, lequel pointage a été approuvé par le conseil sans rajustement.

	Seuil 50	Cible 100	Maximum 200	Résultats de 2017	Pointage	X	Pondé- ration	=	Pointage pondéré	Pointage calculé
Bénéfice d'exploitation avant les coûts d'acquisition et les charges liées au recentrage stratégique 70 %	296,7 \$ 85 % de la cible	349,0 \$	401,4 \$ 115 % de la cible	337,6 \$ inférieur à la cible	89,1 %	X	70 %	=	62,4 %	85,2 %
Croissance des revenus 30 %	2,5 % 50 % de la cible	5,0 %	7,5 % 150 % de la cible	3,8 % inférieure à la cible	75,9 %	X	30 %	=	22,8 %	

Le bénéfice d'exploitation avant les coûts d'acquisition et les charges liées au recentrage stratégique est une mesure supplémentaire conforme aux IFRS – veuillez vous reporter à la page 76. Le nombre que nous utilisons dans la carte de pointage des attributions incitatives à court terme est différent de celui qui figure à la page 36 et dans nos états financiers annuels de 2017. Aux fins de la carte de pointage, le bénéfice d'exploitation avant les coûts d'acquisition et les charges liées au recentrage stratégique ne comprend pas les produits et les charges d'exploitation de nos entreprises cédées (Atrium et Strike), et inclut certains produits et certaines charges de NGX et de Shorcan Energy Brokers, entreprises que nous avons vendues le 14 décembre 2017 et que nous avons classées dans les activités abandonnées. En conséquence, le bénéfice d'exploitation de la carte de pointage a augmenté de 25 M\$. Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet des activités abandonnées à la note 4 de nos états financiers annuels, que vous pouvez consulter sur notre site Web, au www.tmx.com.

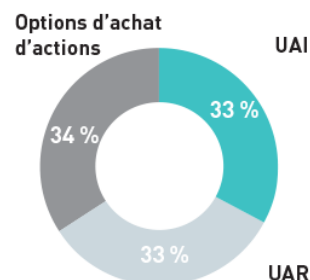
Régime incitatif à long terme

Les attributions incitatives à long terme sont attribuées sous forme d'UAR, d'UAI et d'options, comme il est indiqué dans le graphique ci-contre.

Au sujet des UAR, des UAI et des options

Le comité des ressources humaines peut à tout moment, après avoir obtenu l'approbation requise des organismes de réglementation ou des actionnaires, modifier ou suspendre les régimes d'UAR, d'UAI et d'options, ou encore y mettre fin, en tout ou en partie. Veuillez consulter la page 64 pour de plus amples renseignements sur le régime d'options d'achat d'action.

Répartition cible des incitatifs à long terme



	Unités d'actions fondées sur le rendement	Unités d'actions incessibles	Options
Qui participe?	Principalement les directeurs ou les personnes occupant des postes plus élevés, mais le chef de la direction peut également autoriser des employés qui occupent des postes moins élevés à participer aux régimes.		
Mode de calcul du nombre d'unités ou d'options attribuées	Nous divisons le montant en dollars attribué sous forme d'UAR et d'UAI par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.		Afin de calculer le nombre d'options attribuées, nous divisons le montant en dollars attribué sous forme d'options par une valeur calculée au moyen de la méthode de Black et Scholes. Des précisions sont fournies à la page 67. Pour l'octroi d'options fondées sur le rendement, nous utilisons la méthode Monte Carlo.
Équivalents de dividendes	Les unités équivalant à des dividendes sont émises et réinvesties pendant la période d'acquisition.		Ne donnent pas droit à des équivalents de dividendes.
Cessibilité	Ne peuvent être transférées ou cédées qu'au décès de l'employé.		
Acquisition	Les droits sont acquis 35 mois après la date d'octroi en fonction des rendements sur trois ans. Le nombre d'unités dont les droits sont acquis est calculé en multipliant les unités attribuées (plus les unités gagnées en tant qu'équivalents de dividendes) par un coefficient de rendement qui est déterminé par notre rendement total pour les actionnaires sur trois ans comparé au rendement d'un indice pertinent (se reporter à la page 61).	Les droits sont acquis 35 mois après la date d'octroi.	Les droits de 25 % des options liées à l'écoulement du temps sont acquis chaque année sur une période de quatre ans à compter du premier anniversaire de l'octroi. Les options liées au rendement sont assorties de conditions d'acquisition relatives au rendement propres à chaque octroi

	Unités d'actions fondées sur le rendement	Unités d'actions incessibles	Options
Païement	Le paiement final est effectué en espèces. Nous le calculons en multipliant les unités dont les droits sont acquis (plus les unités gagnées en tant qu'équivalents de dividendes) par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.	Le paiement final est effectué en espèces. Nous le calculons en multipliant les unités attribuées (plus les unités gagnées en tant qu'équivalents de dividendes) par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition des droits.	Les membres de la haute direction peuvent acheter des actions ordinaires du Groupe TMX au moyen de leurs options dont les droits ont été acquis (opération qui consiste à exercer des options). Le prix d'exercice d'une option correspond habituellement au cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'octroi. La valeur de l'option correspond à la différence entre son prix d'exercice (fixé au moment de l'octroi) et le cours d'une action du Groupe TMX au moment de l'exercice. Les options dont le prix d'exercice est inférieur au cours d'une action ordinaire du Groupe TMX n'ont aucune valeur (ces options sont désignées comme des options dévaluées ou des options en dehors du cours). Les options qui ne sont pas exercées expirent à la fin d'une période de 10 ans (sauf si des dates d'expiration antérieures sont prévues en cas de cessation d'emploi). Si la date d'expiration d'une option tombe au cours d'une période d'interdiction d'opérations ou en dehors d'une période de négociation (au sens donné à ces expressions dans le régime d'options d'achat d'actions), la date d'expiration sera habituellement reportée de dix jours ouvrables qui suivent la période d'interdiction ou à la période de négociation suivante.

Attributions de 2017

Le tableau ci-après indique les attributions incitatives à long terme octroyées à chaque membre de la haute direction visé pour 2017. Les attributions ont été octroyées le 23 février 2017. Les cibles ont été établies en fonction du rendement de chaque membre de la haute direction et de ses possibilités d'avenir au sein du Groupe TMX.

Les attributions pour John McKenzie et Jayakumar Rajarathinam ont été calculées en fonction de leur salaire respectif de 2017, au début de 2017.

Nous calculons le nombre d'UAR et d'UAI attribuées à chaque membre de la haute direction en divisant le montant en dollars attribué par 72,23 \$ (c'est-à-dire le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant la date d'octroi, soit le 23 février 2017). Nous utilisons une valeur calculée au moyen de la méthode de Black et Scholes de 7,62 \$ pour calculer le nombre d'options attribuées à chaque membre de la haute direction. Des précisions sont fournies à la page 67.

	Salaire	x	Cible des incitatifs, exprimée en pourcentage du salaire	=	Cible des incitatifs	Cible des incitatifs à long terme pour 2017	Types d'attributions					
							UAR 33 %		UAI 33 %		Options 34 %	
Louis Eccleston	825 000 \$	x	275 %	=	2 268 750 \$	2 268 750 \$	748 688 \$	10 365	748 688 \$	10 365	771 375 \$	101 236
John McKenzie	330 000 \$	x	95 %	=	313 500 \$	313 500 \$	103 455 \$	1 432	103 455 \$	1 432	106 590 \$	13 994
Jean Desgagné	450 000 \$	x	135 %	=	607 500 \$	607 500 \$	200 475 \$	2 776	200 475 \$	2 776	206 550 \$	27 097
Nicholas Thadaney	450 000 \$	x	135 %	=	607 500 \$	607 500 \$	200 475 \$	2 776	200 475 \$	2 776	206 550 \$	27 097
Jayakumar Rajarathinam	325 000 \$	x	75 %	=	243 750 \$	275 000 \$	90 750 \$	1 256	90 750 \$	1 256	93 500 \$	12 278

Critères de rendement pour les attributions d'UAR

- Date d'octroi : 23 février 2017
- Date d'acquisition : 23 janvier 2020
- Période d'évaluation du rendement : du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019
- Fourchette de décaissement : de 0 à 200

Mesure du rendement pour les attributions d'UAR

Le coefficient de rendement sera fondé sur le rendement total sur trois ans pour les actionnaires du Groupe TMX (exprimé sous forme de taux de croissance annuel composé sur la période d'évaluation du rendement) par rapport au rendement total seuil, cible et maximum de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé), en supposant le réinvestissement de dividendes, comme il est indiqué dans le tableau ci-après.

Seuil 0	Cible 100	Maximum 200
15 points de pourcentage au-dessous du rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pour la période d'évaluation du rendement	Correspond au rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pour la période d'évaluation du rendement	15 points de pourcentage au-dessus du rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pour la période d'évaluation du rendement

Si le rendement se situe entre le seuil et le maximum, nous calculerons le coefficient de rendement au moyen d'une interpolation linéaire.

Si le rendement total pour les actionnaires du Groupe TMX est supérieur à celui de l'indice composé S&P/TSX, mais qu'il est négatif au cours de la période d'évaluation du rendement, le coefficient de rendement sera plafonné à 100 %.

Nous sommes d'avis que l'indice composé S&P/TSX est un indice de référence raisonnable, car il rend compte du marché des capitaux propres canadien dans son ensemble. Le Groupe TMX fait partie des sociétés incluses dans l'indice.

Calcul du paiement des UAR

À la fin de la période d'évaluation du rendement, nous calculerons le paiement en espèces en deux étapes :

- nous calculerons le nombre d'unités dont les droits seront acquis en multipliant les unités attribuées (plus les unités gagnées en tant qu'équivalents de dividendes) par le coefficient de rendement;
- nous multiplierons ensuite le nombre d'unités dont les droits seront acquis par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.

Paiement des UAR attribuées pour 2015

- Date d'octroi : 12 février 2015
- Prix d'attribution : 47,12 \$
- Date d'acquisition des droits : 12 janvier 2018
- Période d'évaluation du rendement : du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017

Le tableau ci-après indique la valeur des UAR attribuées en 2015 dont les droits ont été acquis le 12 janvier 2018. Veuillez vous reporter ci-dessous pour des précisions concernant le calcul du paiement.

	Attributions pour 2015	Nombre d'UAR attribuées	+	Nombre d'UAR reçues en tant qu'équivalents de dividendes	x	Coefficient de rendement des UAR voir ci-dessous	x	Cours des actions du Groupe TMX à la TSX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement l'acquisition des droits	=	Paiement	Paiement exprimé en pourcentage de la valeur des attributions
Louis Eccleston	495 000 \$	10 505	+	1 001	x	150 %	x	69,95 \$	=	1 207 307 \$	244 %
John McKenzie	45 520 \$	966	+	92	x	150 %	x	69,95 \$	=	111 019 \$	244 %
Jean Desgagné	115 500 \$	2 451	+	234	x	150 %	x	69,95 \$	=	281 686 \$	244 %

Jean Desgagné s'est également vu attribué 34 881 \$ sous forme d'UAR en 2015, laquelle attribution visait à souligner sa promotion à titre de président et chef de la direction, Global Enterprise Solutions. Ces unités ont été attribuées le 14 août 2015 au prix d'attribution de 46,63 \$. Puisque leurs droits seront acquis le 14 juillet 2018, elles ne sont pas incluses dans le tableau.

Façon dont nous avons calculé le paiement

Nous avons calculé le paiement à la fin de la période d'évaluation du rendement en deux étapes :

- nous avons calculé le nombre d'unités dont les droits seraient acquis en multipliant les unités attribuées (plus les unités gagnées en tant qu'équivalents de dividendes) par le coefficient de rendement;
- nous avons multiplié le nombre d'unités dont les droits ont été acquis par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition des droits.

Seuil	Cible	Maximum
0	100	200
15 points de pourcentage au-dessous du rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pour la période d'évaluation du rendement	Rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pour la période d'évaluation du rendement	15 points de pourcentage ou plus au-dessus du rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pour la période d'évaluation du rendement
	6,52 %	

Façon dont nous avons calculé le coefficient de rendement

Le coefficient de rendement était de 150 %, fondé sur le rendement total sur trois ans pour les actionnaires du Groupe TMX du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017 (exprimé sous forme d'un taux de croissance annuel composé sur la période d'évaluation du rendement), en comparaison avec le rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) au cours de la même période, en supposant le réinvestissement de dividendes.

Rendement total sur 3 ans pour les actionnaires du Groupe TMX (taux de croissance annuel composé) :

14,02 %

Soit 7,49 points de pourcentage au-dessus de la cible, ce qui a donné un coefficient de rendement de

150 %

Païement des UAI attribuées pour 2015

Le tableau ci-après indique la valeur de paiement des UAI attribuées aux membres de la haute direction visés en 2015. Les unités de tous les membres de la haute direction, sauf Nicholas Thadaney, ont été attribuées le 12 février 2015 au prix d'attribution de 47,12 \$, et les droits de ces unités ont été acquis le 12 janvier 2018.

Les UAI de Nicholas Thadaney correspondent à une attribution spéciale non récurrente à la signature du contrat d'emploi qui a été octroyée le 1^{er} septembre 2015 au prix d'attribution de 47,15 \$. Les droits des unités ont été acquis le 1^{er} septembre 2016 et le 1^{er} septembre 2017.

	Attributions pour 2015	Nombre d'UAR attribuées	+	Nombre d'UAR reçues en tant qu'équivalents de dividendes	x	Cours des actions du Groupe TMX à la TSX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement l'acquisition des droits	=	Païement		Païement exprimé en pourcentage de la valeur des attributions
Louis Eccleston	495 000 \$	10 505	+	1 001	x	69,95 \$	=	804 871 \$		163 %
John McKenzie	45 520 \$	966	+	92	x	69,95 \$	=	74 013 \$		163 %
Jean Desgagné	115 500 \$	2 451	+	234	x	69,95 \$	=	187 790 \$		163 %
Nicholas Thadaney	1 200 000 \$	25 451	+	649	x	57,60 \$	=	1 503 373 \$		125 %
	450 000 \$	9 544	+	515	x	66,52 \$	=	669 101 \$		149 %

Jean Desgagné s'est également vu attribuer 34 881 \$ sous forme d'UAR en 2015, pour souligner sa promotion à titre de président et chef de la direction, Global Enterprise Solutions. Ces unités ont été attribuées le 14 août 2015 au prix d'attribution de 46,63 \$. Comme leurs droits seront acquis le 14 juillet 2018, elles ne sont pas incluses dans le tableau.

Options exercées en 2017

Le tableau ci-après indique le nombre d'options que les membres de la haute direction visés ont exercées en 2017. Le gain correspond à la différence entre le prix d'exercice de l'option et le cours en vigueur d'une action du Groupe TMX à la TSX au moment de l'exercice.

	Date d'octroi	Nombre d'options	Prix d'exercice	Gain
Jean Desgagné	26 février 2013	20 300	54,10 \$	344 913 \$
	12 février 2015	12 500	47,12 \$	323 531 \$
	23 février 2016	9 800	40,14 \$	292 955 \$

Renseignements supplémentaires sur le régime d'options d'achat d'actions

- Le comité des ressources humaines administre le régime d'options d'achat d'actions pour le compte du conseil, conformément aux exigences de la TSX et de toutes les lois applicables.
- Le comité établit le calendrier d'acquisition et la durée des options.
- Nous ne fournissons aucune aide financière aux participants afin qu'ils exercent leurs options.
- Veuillez vous reporter à la rubrique « Dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle » à la page 72 pour obtenir de plus amples renseignements sur ce qu'il advient des options dont les droits sont acquis et de celles dont les droits ne sont pas acquis lorsqu'un membre de la haute direction visé cesse de travailler pour le Groupe TMX.

Titres pouvant être émis aux termes du régime

	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options d'achat d'actions en cours	Prix d'exercice moyen pondéré des options d'achat d'actions en cours	Durée contractuelle restante	Nombre de titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres
Au 31 décembre 2017				
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres (régime d'options d'achat d'actions du Groupe TMX)	1 878 926	54,41 \$	6,9 ans	1 238 819

Limites du régime

- Nombre maximal d'actions du Groupe TMX pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions : 4 329 292 (soit environ 8 % du nombre total d'actions en circulation)
 - Nombre maximal d'actions du Groupe TMX émises à tout participant : 5 % du nombre total d'actions en circulation
 - Nombre maximal d'actions du Groupe TMX émises à l'ensemble des initiés au cours de toute période d'un an : 10 % du nombre total d'actions en circulation
 - Nombre maximal d'actions du Groupe TMX émises à l'ensemble des initiés : 10 % du nombre total d'actions en circulation

Activité en 2017

- 590 578 options attribuées
- 85 607 options annulées
- 362 167 options exercées et actions émises

État du régime

	2016		2017	
	Nbre	% des actions en circulation	Nbre	% des actions en circulation
au 31 décembre				
Actions émises à l'exercice d'options	849 370	1,5 %	1 211 537	2,2 %
Options attribuées et en cours	1 736 122	3,2 %	1 878 926	3,4 %
Options disponibles aux fins d'attributions futures	1 743 790	3,2 %	1 238 819	2,2 %
Total	4 329 282	7,9 %	4 329 282	7,8 %

Taux d'épuisement, offre excédentaire et dilution

au 31 décembre

	2015	2016	2017
Taux d'épuisement	1,4 %	1,2 %	1,1 %
Nombre total d'options émises au cours de l'année, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré des actions du Groupe TMX en circulation			
Offre excédentaire	7,6 %	6,3 %	5,6 %
Nombre d'options en cours plus les options disponibles aux fins d'attribution, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions du Groupe TMX en circulation			
Dilution	3,6 %	3,2 %	3,4 %
Nombre d'options en cours, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions du Groupe TMX en circulation			

Pour apporter des changements au régime

Le conseil doit obtenir l'approbation des actionnaires pour apporter les changements suivants au régime :

- l'augmentation du nombre d'actions du Groupe TMX qui sont réservées pour émission dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions ou la suppression ou le dépassement de la limite de participation d'un initié en vertu du régime;
- la réduction du prix d'exercice d'une option (y compris l'annulation d'une option et sa réémission à un prix d'exercice réduit au même participant);
- l'ajout d'une catégorie de personnes admissibles à adhérer au régime (sauf si le régime l'autorise déjà);
- la prolongation de la durée de validité d'une nouvelle option au-delà de sa date d'expiration initiale (sauf si le régime l'autorise déjà);
- l'autorisation d'émettre des unités d'actions différées ou des unités d'actions incessibles ou de prendre toute autre mesure en conséquence de laquelle des participants recevraient des actions du Groupe TMX sans remise d'une contrepartie en espèces au Groupe TMX;
- l'autorisation du transfert ou de la cession d'options octroyées aux termes du régime d'options d'achat d'actions (sauf dans le cas du décès du participant, ce qui est déjà autorisé par le régime).

Le conseil ou le comité des ressources humaines peut apporter les changements suivants au régime sans obtenir au préalable l'approbation des actionnaires, pour autant que ces changements fassent l'objet de l'examen ou de l'approbation requis des organismes de réglementation :

- dissoudre du régime;
- modifier les dispositions d'acquisition des droits des options en cours;
- ajouter ou modifier toute disposition prévoyant une forme d'aide financière dans le cadre du régime;
- apporter les ajustements nécessaires quant aux actions pouvant être émises ou quant à l'exercice des options en cours advenant un fractionnement d'actions, un versement de dividendes en actions, un regroupement ou un échange d'actions, une fusion, un regroupement ou une scission partielle, toute autre distribution des actifs du Groupe TMX aux actionnaires (autre que le versement de dividendes en espèces ordinaires) ou toute autre modification du capital-actions qui touche les actions du Groupe TMX;
- apporter des modifications visant à rendre le régime conforme aux exigences législatives ou réglementaires;
- effectuer d'autres modifications administratives.

Régime d'UAD à l'intention des hauts dirigeants du Groupe TMX

Tous les membres de la haute direction peuvent choisir de convertir en UAD la totalité ou une partie de leurs attributions incitatives à court terme. Les UAD peuvent être rachetées contre le versement d'une somme en espèces seulement si le membre de la haute direction part à la retraite ou quitte la société.

Les membres de la haute direction peuvent convertir une somme égale à deux fois le salaire annuel, plus la somme nécessaire pour respecter les exigences en matière d'actionnariat dans le cas des membres de la haute direction (veuillez consulter la page 51 pour de plus amples renseignements sur les exigences en matière d'actionnariat).

Nous calculons le nombre d'UAD attribuées en divisant le montant en dollars que le membre de la haute direction reporte par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date de report. Les UAD gagnent des équivalents de dividendes qui sont crédités en tant qu'unités supplémentaires au même taux que celui des dividendes versés sur des actions ordinaires du Groupe TMX.

Si des UAD sont rachetées, nous calculons le paiement en multipliant les unités attribuées (plus les unités gagnées en tant qu'équivalents de dividendes) par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date de rachat (cinq jours de bourse pour les UAD attribuées avant 2010).

Le comité des ressources humaines peut à tout moment modifier, suspendre ou résilier le régime d'UAD, en tout ou en partie, sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation ou des actionnaires, s'il y a lieu.

Détail de la rémunération

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération totale des membres de la haute direction visés pour les trois derniers exercices clos le 31 décembre.

		Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres - Régime incitatif annuel (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
Louis Eccleston Chef de la direction	2017	825 000	1 497 375	771 375	1 051 875	123 750	568 706	4 838 081
	2016	750 000	1 237 500	1 637 500	849 750	112 500	591 151	5 178 401
	2015	750 000	990 000	510 000	676 500	112 500	44 560	3 083 560
John McKenzie Chef de la direction financière	2017	341 827	206 910	106 590	254 800	529 739	3 619	1 443 485
	2016	300 865	171 100	54 400	171 650	323 494	3 792	1 025 301
	2015	260 801	91 080	46 920	110 800	109 197	3 964	622 762
Jean Desgagné Président et chef de la direction, Solutions globales, perspectives et stratégies d'analyses TMX	2017	450 000	400 950	206 550	306 720	67 500	4 331	1 436 051
	2016	450 000	415 800	214 200	407 880	67 500	4 543	1 559 923
	2015	408 333	300 762	154 938	300 000	61 250	4 756	1 230 038
Nicholas Thadane Président et chef de la direction, Marchés boursiers mondiaux (s'est joint au Groupe TMX le 1 ^{er} septembre 2015)	2017	450 000	400 950	206 550	200 000	67 500	4 331	1 329 331
	2016	450 000	402 600	207 400	407 880	67 500	4 734	1 540 114
	2015	150 000	1 850 000	600 000	360 000	22 500	1 191	2 983 691
Jayakumar Rajarathinam Chef de l'information (s'est joint au Groupe TMX le 18 juillet 2016)	2017	334 856	181 500	93 500	407 195	40 072	22 262	1 079 385
	2016	148 958	1 239 362	0	475 000	13 541	176 677	2 053 538

Salaire

John McKenzie a obtenu une augmentation de salaire lorsqu'il a été promu en 2015. Son salaire est alors passé de 250 000 \$ à 275 000 \$. Son salaire est passé à 330 000 \$ lorsqu'il a été promu au poste de chef de la direction financière en 2016, et à 360 000 \$ lorsque son rôle a été élargi en 2017. Les salaires de ces trois exercices ont été calculés au pro rata.

Jean Desgagné a obtenu une augmentation de salaire lorsqu'il a été promu en 2015. Son salaire est alors passé de 385 000 \$ à 425 000 \$. Son salaire a été calculé au pro rata.

Jayakumar Rajarathinam a été embauché le 18 juillet 2016, et son salaire a été établi à 325 000 \$. Son salaire est ensuite passé à 350 000 lorsqu'il a été promu en 2017. Les salaires des deux exercices ont été calculés au pro rata.

Nicholas Thadane a été embauché le 1^{er} septembre 2015, et son salaire a été établi à 450 000 \$. Son salaire a été calculé au pro rata.

Attributions fondées sur des actions

Ces attributions comprennent des UAR, des UAI et des UAD. Nous calculons le nombre d'unités attribuées en divisant le montant en dollars par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date de l'attribution.

Le montant de John McKenzie pour 2016 inclut :

- une attribution de 52 800 \$ sous forme d'UAR et une attribution de 52 800 \$ sous forme d'UAI. Ces unités ont été gagnées alors qu'il occupait son ancien poste (ces unités ont été attribuées en février 2016);
- une attribution de 65 500 \$ sous forme d'UAD afin de souligner sa promotion au poste de chef de la direction financière (ces unités ont été attribuées en juillet 2016 et leurs droits ont été acquis immédiatement).

Le montant de Jean Desgagné pour 2015 inclut :

- une attribution de 115 500 \$ sous forme d'UAI et une attribution de 115 500 \$ sous forme d'UAR. Ces unités ont été gagnées alors qu'il occupait son ancien poste et ont été attribuées en février 2015.
- une attribution de 34 881 \$ sous forme d'UAI et une attribution de 34 881 \$ sous forme d'UAR, afin de souligner sa promotion au cours de l'année (ces unités ont été attribuées en août 2015).

Le montant de Nicholas Thadane pour 2015 correspond aux attributions de 1 650 000 \$ sous forme d'UAI et de 200 000 \$ sous forme d'UAD qui lui ont été accordées à la signature de son contrat d'emploi. Les droits des UAD ont été acquis immédiatement. Les droits des UAI ont été acquis en deux tranches aux dates

	Attribution	Date d'attribution	Prix d'attribution
2017	UAR et UAI	23 février	72,23 \$
2016	UAR et UAI	23 février	40,14 \$
	UAD (John McKenzie)	11 juillet	53,76 \$
	UAI (Jayakumar Rajarathinam)	18 juillet	53,83 \$
2015	UAR et UAI	12 février	47,12 \$
	UAR et UAI (Jean Desgagné)	14 août	46,63 \$
	UAI & UAD (Nicholas Thadane)	1 ^{er} septembre	47,15 \$

du premier et du deuxième anniversaires de la date d'attribution. Les droits de la première tranche ont été acquis le 1^{er} septembre 2016, et nous avons versé 1 503 373 \$. Les droits de la seconde tranche ont été acquis le 1^{er} septembre 2017, et nous avons versé 669 101 \$.

Le montant de Jayakumar Rajarathinam pour 2016 correspond à une attribution sous forme d'UAL à la signature du contrat d'emploi. Les unités octroyées remplacent les titres de capitaux propres de son ancien employeur qui ont été annulés du fait que leurs droits n'avaient pas été acquis. Les droits des titres attribués sont acquis en cinq tranches :

- 46 % le 31 janvier 2017 (nous avons versé 768 894 \$);
- 8 % le 18 juillet 2017 (nous avons versé 133 761 \$);
- 30 % le 31 janvier 2018 (nous avons versé 510 483 \$);
- 8 % le 18 juillet 2018;
- 8 % le 31 janvier 2019.

Attributions fondées sur des options

Ces attributions comprennent des options et des options fondées sur le rendement. Nous calculons la juste valeur à la date d'attribution des attributions à l'aide des données présentées dans le tableau ci-contre.

Le montant de Louis Eccleston pour 2016 inclut :

- une attribution de 637 500 \$ sous forme d'options (ces options ont été attribuées en février 2016)
- une attribution de 1 000 000 \$ sous forme d'options fondées sur le rendement (ces options ont été attribuées en février 2017 - veuillez consulter la page 69 pour de plus amples renseignements sur leurs conditions d'acquisition liées au rendement).

	Attribution	Date d'attribution	Prix d'exercice	Facteur de juste valeur	Juste valeur comptable
2017	Options	23 février	72,23 \$	10,6 %	7,62 \$
2016	Options	23 février	40,14 \$	13,6 %	5,45 \$
	Options fondées sur le rendement (Louis Eccleston)	23 février 2017	72,23 \$	12,7 %	9,19 \$
2015	Options	12 février	47,12 \$	10,0 %	4,73 \$
	Options (Jean Desgagné)	14 août	46,63 \$	10,7 %	5,00 \$
	Options fondées sur le rendement (Nicholas Thadane)	16 novembre	47,68 \$	15,2 %	7,25 \$

Le montant de Jean Desgagné pour 2015 inclut :

- une attribution de 119 000 \$ sous forme d'options, valeur qui a été gagnée alors qu'il occupait son ancien poste (ces options ont été octroyées en février 2015)
- une attribution de 35 938 \$ sous forme d'options, afin de souligner sa promotion (ces options ont été octroyées en août 2015).

Le montant de Nicholas Thadane pour 2015 correspond à une attribution de 600 000 \$ sous forme d'options à la signature du contrat d'emploi (ces options ont été octroyées en novembre 2015). La moitié de ces options étaient assorties de conditions d'acquisition liées au rendement. Des précisions sont fournies à la page 69.

Calcul de la juste valeur des options

Pour calculer la juste valeur des options, nous utilisons la méthode de Black et Scholes et nous tenons compte des hypothèses suivantes (les mêmes hypothèses que nous utilisons aux fins comptables) :

Pour les options fondées sur le rendement, nous utilisons une simulation Monte Carlo et nous tenons compte des données et des hypothèses suivantes :

	Date d'attribution	Durée prévue (années)	Volatilité prévue	Taux d'intérêt sans risque	Rendement des actions prévu
2017	23 février	2 à 5 années	18,0 à 18,48 %	1,09 à 1,44 %	2,5 %
2016	23 février	2 à 5 années	26,4 à 27,6 %	0,72 à 0,85 %	4,0 %
2015	12 février	2 à 5 années	19,1 à 20,2 %	0,8 à 1,2 %	3,3 %
	14 août	2 à 5 années	20,8 à 21,0 %	0,7 à 1,2 %	3,3 %

	Date d'attribution	Cours au comptant à la date d'attribution	Durée prévue (années)	Volatilité prévue	Taux d'actualisation hors risque constant	Rendement des actions prévu	Taux d'extinction
2016	23 février (2017)	72,23 \$	5	18,48 %	1,42 % - durée à l'échéance de 5 ans	2,49 %	0
2015	16 novembre	47,68 \$	10	22,61 %	1,99 % - durée à l'échéance de 10 ans	3,4 %	0

Rémunération gagnée en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres

Le montant de Jayakumar Rajarathinam pour 2016 inclut une attribution incitative à court terme de 225 000 \$ et une autre somme de 250 000 \$ liée à son régime incitatif personnel (en supposant une année complète, selon son contrat d'emploi). Son montant pour 2017 inclut une attribution incitative à court terme de 157 195 \$ et une autre somme de 250 000 \$ liée à son régime incitatif personnel (des précisions sont fournies à la page 58).

Valeur du régime de retraite

La rémunération diffère selon le membre de la haute direction visé. Veuillez consulter les tableaux sur les régimes de retraite à partir de la page 70.

Autre rémunération

Inclut :

- les primes d'assurance-vie temporaire et d'assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels souscrites au profit des membres de la haute direction visés;
- les cotisations de l'employeur au régime d'actionnariat des employés;
- d'autres avantages indirects et avantages sociaux.

Louis Eccleston a également reçu ce qui suit :

- 2017 : une indemnité de change de 560 625 \$ relativement à sa rémunération au comptant de 2017 qui a été versée en février 2018 (calculée en fonction du taux de change moyen entre le dollar canadien et le dollar américain de 1,00 \$ CA = 0,77 \$ US pour 2017), et 6 046 \$ pour des conseils fiscaux.
- 2016 : une indemnité de change de 534 320 \$ relativement à sa rémunération au comptant de 2016 qui a été versée en février 2017 (calculée en fonction du taux de change moyen entre le dollar canadien et le dollar américain de 1,00 \$ CA = 0,75 \$ US pour 2016), et 54 350 \$ pour des conseils fiscaux.
- 2015 : 41 630 \$ pour son déménagement et pour des conseils juridiques et fiscaux.

Jayakumar Rajarathinam a également reçu ce qui suit :

- 2017 : 18 439 \$ pour des conseils fiscaux.
- 2016 : 175 133 \$ en indemnité d'aide à la réinstallation couvrant les frais relatifs à un logement temporaire, les frais relatifs à l'aide d'un tiers pour la vente d'une résidence, l'impôt foncier, l'entretien ménager et l'indemnité pour pertes immobilières, et d'autres frais de déménagement connexes.

Attributions aux termes des régimes incitatifs

Le tableau ci-après présente toutes les attributions incitatives à long terme en cours au 31 décembre 2017. Il n'inclut pas les UAD que les membres de la haute direction ont reçues parce qu'ils ont choisi de reporter leur attribution incitative à court terme. Veuillez consulter la page 51 pour de plus amples renseignements et une liste de toutes les UAD en cours.

Attributions fondées sur des options

La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'exercice de l'option et 70,44 \$ (soit le cours de clôture d'une action du Groupe TMX à la TSX le 29 décembre 2017).

Attributions fondées sur des actions

Nous calculons la valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis, ou dont les droits ont été acquis mais qui n'ont pas été payées ni distribuées, en multipliant le nombre d'unités par 69,59 \$ (soit la juste valeur marchande d'une action du Groupe TMX à la TSX pour les 30 jours précédant le 31 décembre 2017). Les UAR supposent un rendement qui tombe sous le seuil et un paiement de 0 \$. Dans le cas où nous savons quel est le paiement des attributions fondées sur des actions (par exemple, les attributions dont les droits ont été acquis et qui ont été payées en janvier 2018), nous avons tenu compte du montant réel de paiements.

Attributions fondées sur des options

Attributions fondées sur des actions

	Date d'attribution	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options d'achat d'actions	Date d'expiration des options d'achat d'actions	Valeur des options dans le cours non exercées	Date d'attribution	Type d'attribution	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Louis Eccleston	17 nov. 2014 ¹	135 000	53,00 \$	16 nov. 2024	2 354 400 \$	12 févr. 2015 ³	UAI	11 506	804 871 \$	-
	12 févr. 2015	107 822	47,12 \$	11 févr. 2025	2 514 409 \$		UAR	11 506	1 207 307 \$	-
	23 févr. 2016	116 970	40,14 \$	22 févr. 2026	3 544 191 \$		UAD	5 812	-	404 442 \$
	23 févr. 2017	101 236	72,23 \$	22 févr. 2027	0 \$	23 févr. 2016	UAI	16 345	1 137 438 \$	-
	23 févr. 2017 ¹	108 814	72,23 \$	22 févr. 2027	0 \$		UAR	16 345	-	-
						23 févr. 2017	UAI	10 662	741 989 \$	-
John McKenzie							UAR	10 662	-	-
	9 août 2012	3 253	48,22 \$	15 févr. 2019	72 282 \$	12 févr. 2015 ³	UAI	1 058	74 013 \$	-
	14 févr. 2013	6 957	55,39 \$	13 févr. 2020	104 703 \$		UAR	1 058	111 019 \$	-
	13 févr. 2014	8 671	50,15 \$	12 févr. 2021	175 935 \$	23 févr. 2016	UAI	1 394	97 031 \$	-
	12 févr. 2015	9 920	47,12 \$	11 févr. 2025	231 334 \$		UAR	1 394	-	-
	23 févr. 2016	9 987	40,14 \$	22 févr. 2026	302 606 \$	11 juill. 2016	UAD	1 270	-	88 397 \$
Jean Desgagné	23 févr. 2017	13 994	72,23 \$	22 févr. 2027	0 \$	23 févr. 2017	UAI	1 473	102 511 \$	-
							UAR	1 473	-	-
	26 févr. 2013	105 645	54,10 \$	25 févr. 2020	1 726 239 \$	12 févr. 2015 ³	UAI	2 685	187 790 \$	-
	13 févr. 2014	20 517	50,15 \$	12 févr. 2021	416 290 \$		UAR	2 685	281 686 \$	-
	12 févr. 2015	12 659	47,12 \$	11 févr. 2025	295 208 \$	14 août 2015	UAI	807	56 143 \$	-
	14 août 2015	7 188	46,63 \$	13 août 2025	171 146 \$		UAR	807	-	-
Nicholas Thadane	23 févr. 2016	29 508	40,14 \$	22 févr. 2026	894 092 \$	23 févr. 2016	UAI	5 491	382 147 \$	-
	23 févr. 2017	27 097	72,23 \$	22 févr. 2027	0 \$		UAR	5 491	-	-
						23 févr. 2017	UAI	2 856	198 723 \$	-
							UAR	2 856	-	-
	16 nov. 2015 ²	82 759	47,68 \$	15 nov. 2025	1 883 595 \$	1 ^{er} sept. 2015	UAI	0	-	-
	23 févr. 2016	38 054	40,14 \$	22 févr. 2026	1 153 036 \$		UAD	4 537	-	315 719 \$
Jayakumar Rajarathinam	23 févr. 2017	27 097	72,23 \$	22 févr. 2027	0 \$	23 févr. 2016	UAI	5 318	370 046 \$	-
							UAR	5 318	-	-
						23 févr. 2017	UAI	2 856	198 723 \$	-
							UAR	2 856	-	-
	23 févr. 2017	12 278	72,23 \$	22 févr. 2027	0 \$	18 juill. 2016 ⁴	UAI	10 999	785 436 \$	-
						23 févr. 2017	UAI	1 292	89 912 \$	-
							UAR	1 292	-	-

¹ Louis Eccleston : options fondées sur le rendement

Date d'attribution : 17 novembre 2014

Les conditions liées au rendement ont été remplies le 14 novembre 2016 et le 13 janvier 2017.

Les droits sont acquis à raison de 25 % par année à compter de la date du premier anniversaire de l'attribution :

- les droits d'un tiers des options sont acquis avec l'écoulement du temps;
- les droits d'un autre tiers sont acquis parce que la condition liée au rendement suivante a été remplie (14 novembre 2016) : le cours moyen quotidien pondéré en fonction du volume est au moins 15 % plus élevé que le prix d'exercice et ce cours a été maintenu pendant au moins 30 jours de bourse consécutifs;
- les droits du dernier tiers sont acquis parce que la condition liée au rendement suivante a été remplie (13 janvier 2017) : le cours moyen quotidien pondéré en fonction du volume est au moins 25 % plus élevé que le prix d'exercice et ce cours a été maintenu pendant au moins 30 jours de bourse consécutifs.

Date d'attribution : 23 février 2017

Date d'acquisition des droits : le 23 février 2020 si la condition liée au rendement suivante est remplie : le cours moyen quotidien pondéré en fonction du volume est au moins 15 % plus élevé que le prix d'exercice et ce cours a été maintenu pendant au moins 30 jours de bourse consécutifs.

Si la condition liée au rendement n'est pas remplie avant que les options n'expirent, les options deviennent caduques.

² Nicholas Thadaney : options fondées sur le rendement

Date d'attribution : 16 novembre 2015

La condition liée au rendement a été remplie le 2 novembre 2016.

Les droits sont acquis à raison de 25 % par année à compter de la date du premier anniversaire de l'attribution :

- les droits de la moitié des options sont acquis avec l'écoulement du temps;
- les droits de l'autre moitié des options sont acquis parce que la condition liée au rendement suivante a été remplie (2 novembre 2016) : le cours moyen quotidien pondéré en fonction du volume est au moins 20 % plus élevé que le prix d'exercice et ce cours a été maintenu pendant au moins 30 jours de bourse consécutifs.

Attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis en janvier 2018

³ Les droits des UAI et des UAR attribués le 12 février 2015 ont été acquis le 12 janvier 2018. Afin de vous fournir des renseignements complets, nous vous indiquons les montants réellement payés au lieu d'utiliser les hypothèses standards au 31 décembre 2017.

⁴ Les droits de 7 048 UAI attribués le 18 juillet 2016 ont été acquis le 31 janvier 2018. Pour fournir des renseignements complets, nous incluons le montant réellement payé au lieu d'utiliser les hypothèses standards au 31 décembre 2017.

Attributions aux termes des régimes incitatifs – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée en 2017

Le tableau ci-après inclut :

- pour les attributions fondées sur des options – le gain que les membres de la haute direction visés auraient reçu s'ils avaient exercé toutes les options dont les droits ont été acquis en 2017 à la date d'acquisition de ces droits;
- pour les attributions fondées sur des actions – la valeur des UAI et des UAR suivantes :
 - Louis Eccleston, John McKenzie et Jean Desgagné : les UAI et les UAR qui ont été attribués le 12 février 2015 et dont les droits ont été acquis le 12 janvier 2018 (période d'évaluation du rendement terminée le 31 décembre 2017);
 - Nicholas Thadaney : la seconde tranche de l'attribution spéciale non récurrente d'UAI à la signature du contrat d'emploi, qui a été octroyée le 1^{er} septembre 2015 et dont les droits ont été acquis le 1^{er} septembre 2017. Les droits de la première tranche ont été acquis le 1^{er} septembre 2016, à une valeur de 1 503 373 \$;
 - Jayakumar Rajarathinam : les deux premières tranches de l'attribution d'UAI à la signature du contrat d'emploi qui a été octroyé le 18 juillet 2016 et dont les droits ont été acquis le 31 janvier 2017 et le 18 juillet 2017.
- pour les attributions non fondées sur des actions – l'attribution incitative à court terme pour 2017, qui a été versée le 28 février 2018. Le montant de Jayakumar Rajarathinam inclut une attribution incitative à court terme de 157 195 \$ et une autre somme de 250 000 \$ liée à son régime incitatif personnel (des précisions sont fournies à la page 58).

	Régime incitatif à long terme (voir la page 60)		Régime incitatif à court terme (voir la page 57)
	Attributions fondées sur des options — valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	Attributions fondées sur des actions — valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres - valeur gagnée au cours de l'exercice
Louis Eccleston	2 149 016 \$	2 012 178 \$	1 051 875 \$
John McKenzie	193 488 \$	185 032 \$	254 800 \$
Jean Desgagné	620 542 \$	469 476 \$	306 720 \$
Nicholas Thadaney	766 817 \$	669 101 \$	200 000 \$
Jayakumar Rajarathinam	0 \$	902 655 \$	407 195 \$

Avantages de retraite

Nous offrons des avantages de retraite aux membres de la haute direction visés au moyen du régime de retraite enregistré du Groupe TMX. Le régime de retraite comprend à la fois le volet à *prestations définies* et le volet à *cotisations définies*.

Prestations définies

- volet à prestations définies du régime de retraite agréé non contributif du Groupe TMX
- fermé aux nouveaux participants en 2009
- membre de la haute direction visé qui participe : John McKenzie

La *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) limite les prestations de retraite qui peuvent être versées par les régimes de retraite à prestations définies. Nous avons un régime complémentaire pour compléter les prestations gagnées aux termes du régime à prestations définies. Le régime complémentaire est financé aux termes d'une convention de retraite.

Le volet à prestations définies du régime de retraite et le régime complémentaire fournissent des prestations annuelles. Les prestations annuelles totales sont plafonnées à 100 % du salaire définitif du membre de la haute direction et sont calculées comme suit :

Nombre d'années décomptées x (2 % x la moyenne des trois meilleures années consécutives de gains ouvrant droit à pension). Gains ouvrant droit à pension = salaire majoré des primes incitatives à court terme, le montant des primes étant plafonné à 50 % du salaire, à partir de 2006.

L'âge normal de la retraite est 65 ans, mais les membres de la haute direction peuvent choisir de prendre leur retraite :

- avant 65 ans s'ils sont âgés d'au moins 60 ans, ou au moment où la somme de l'âge et des années de service égale 85. Ils recevront des prestations complètes;
- à compter du premier jour du mois suivant leur 55^e anniversaire. Le montant des prestations sera réduit de 0,25 % pour chaque mois entre la date du départ à la retraite anticipée et l'âge de 60 ans (ou le moment où la somme de l'âge et des années de service égale 85).

Les prestations annuelles sont payables la vie durant. Si le membre de la haute direction décède, son conjoint survivant recevra 60 % des prestations annuelles sa vie durant. S'il n'y pas de conjoint survivant, les prestations sont garanties pendant une période de 120 mois. De plus, les membres de la haute direction sont assurés de recevoir la valeur la plus élevée entre :

- la valeur capitalisée de leurs prestations constituées;
- le montant correspondant à 10 % de leurs gains ouvrant droit à pension accumulés chaque année, avec les intérêts.

Obligation au titre des prestations définies

Le tableau ci-après indique les prestations annuelles totales estimatives payables à chaque membre de la haute direction visé aux termes du volet à prestations définies des régimes de retraite et le régime complémentaire, et la valeur actuelle de notre obligation au titre des prestations constituées :

	Années décomptées	Prestations annuelles payables		Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies 1 ^{er} janvier 2017	Variation attribuable à des éléments rémunératoires	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires	Valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations définies 31 décembre 2017
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
John McKenzie	17,3	150 010 \$	318 772 \$	2 081 318 \$	529 739 \$	307 744 \$	2 918 801 \$

La valeur actualisée d'ouverture de l'obligation correspond à la valeur des prestations de retraite prévues au titre des services rendus jusqu'au 31 décembre 2016, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées dans la note 25 des états financiers annuels de 2017.

Les valeurs indiquées dans la colonne « Variation attribuable à des éléments rémunératoires » comprennent la valeur des prestations de retraite prévues au titre des services rendus au cours de 2017, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées dans la note 25 des états financiers annuels de 2017, ainsi que les pertes ou les gains qui sont associés au niveau de rémunération et à l'évolution des hypothèses actuarielles.

Les valeurs indiquées dans la colonne « Variation attribuable à des éléments non rémunératoires » comprennent l'intérêt couru à l'égard de la valeur actuelle d'ouverture, ainsi que les pertes ou les gains autres que ceux qui sont associés au niveau de rémunération et à l'évolution des hypothèses actuarielles.

La valeur actualisée de clôture correspond à la valeur des prestations de retraite prévues au titre des services rendus jusqu'au 31 décembre 2017, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées dans nos états financiers de 2017. La valeur actualisée de clôture correspond à la valeur actuarielle actualisée de notre obligation totale envers le membre de la haute direction au 31 décembre 2017.

Cotisations définies

- le volet à cotisations définies du régime de retraite agréé du Groupe TMX
- Sun Life est responsable de la tenue des dossiers
- membres de la haute direction visés qui participent : Louis Eccleston, Jean Desgagné, Nicholas Thadaney et Jayakumar Rajarathinam

Nous versons chaque année des cotisations dont le montant total correspond à 15 % du salaire de chaque membre de la haute direction visé.

Le régime à cotisations définies est régi par la législation en matière de retraite, qui limite les cotisations annuelles. Nous portons automatiquement au crédit d'un régime d'épargne non enregistré le montant après impôt de toutes cotisations excédentaires.

Le tableau ci-après indique les montants accumulés dans le volet à cotisations définies du régime de pension agréé et dans le régime d'épargne non enregistré du Groupe TMX, au début et à la fin de l'exercice. La variation attribuable à des éléments rémunératoires correspond aux cotisations que le Groupe TMX a versées pour chaque membre de la haute direction en 2017.

	Valeur accumulée au début de l'exercice (1 ^{er} janvier 2017)	Variation attribuable à des éléments rémunératoires	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (31 décembre 2017)
Louis Eccleston	265 138 \$	123 750 \$	422 644 \$
Jean Desgagné	233 961 \$	67 500 \$	323 594 \$
Nicholas Thadaney	94 156 \$	67 500 \$	174 631 \$
Jayakumar Rajarathinam	13 686 \$	40 072 \$	57 503 \$

Dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Ce à quoi a droit un membre de la haute direction s'il cesse de travailler au sein du Groupe TMX.

Ce à quoi a droit un membre de la haute direction

Si le membre :

	démissionne volontairement	prend sa retraite ¹	décède
Salaires	Prend fin à la date de démission.	Prend fin à la date du départ à la retraite.	Prend fin à la date du décès.
Attributions incitatives à court terme	Les attributions sont perdues.	Paiement au prorata des heures travaillées au cours de l'exercice.	Paiement au prorata des heures travaillées au cours de l'exercice.
Unités d'actions fondées sur le rendement	Les UAR sont perdues.	Les droits des UAR continuent d'être acquis selon le calendrier d'acquisition.	Les droits des UAR sont intégralement acquis à la date du décès et les attributions d'UAR sont payées en tenant compte d'un coefficient de rendement de 100 %.
Unités d'actions incessibles	Les UAI sont perdues.	Les droits des UAI continuent d'être acquis selon le calendrier d'acquisition.	Les droits des UAI sont intégralement acquis à la date du décès et les attributions d'UAI sont payées.
Options d'achat d'actions	Les options dont les droits ne sont pas acquis sont perdues. Les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 30 jours suivant la date de démission.	Les droits des options non acquis continuent d'être acquis selon le calendrier d'acquisition. Les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 36 mois suivant la date du départ à la retraite ou dans les 90 jours suivant la date à laquelle les droits des dernières options sont acquis (selon la date la plus éloignée). Dans le cas des options attribuées avant le 18 septembre 2015 : • les options dont les droits ne sont pas acquis sont perdues à la date du départ à la retraite; • les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 36 mois suivant la date du départ à la retraite.	Les droits des options non acquis sont acquis immédiatement. Les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 12 mois suivant la date du décès. Dans le cas des options attribuées avant le 18 septembre 2015 : • les options dont les droits ne sont pas acquis sont perdues à la date du décès; • les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 12 mois suivant la date du décès.

En cas de cessation d'emploi :

sans motif valable	avec motif valable
Selon les exigences de la loi ou conformément aux dispositions du contrat d'emploi (voir ci-après).	Prend fin à la date de cessation d'emploi.
Paiement correspondant à l'atteinte de la cible ou à une moyenne historique, ou conformément aux dispositions du contrat d'emploi (voir ci-après).	Les attributions sont perdues.
Les droits des UAR sont acquis au prorata en fonction de la date de cessation d'emploi, en supposant un coefficient de rendement de 100 %, ou conformément aux dispositions du contrat d'emploi (voir ci-après).	Les UAR sont perdues.
Si un participant a 55 ans, à la date de cessation d'emploi, les UAR sont traitées selon les dispositions en matière de retraite du régime.	
Les droits des UAI sont acquis au prorata en fonction de la date de cessation d'emploi, ou conformément aux dispositions du contrat d'emploi (voir ci-après).	Les UAI sont perdues.
Si un participant a 55 ans, à la date de cessation d'emploi, les UAI sont traitées conformément aux dispositions du régime en cas de départ à la retraite.	
Les options dont les droits ne sont pas acquis sont perdues ou sont traitées conformément aux dispositions du contrat d'emploi (voir ci-après).	Toutes les options dont les droits sont acquis et toutes celles dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.
Les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 90 jours suivant la date de cessation d'emploi.	
Si un participant a 55 ans, à la date de cessation d'emploi, les options sont traitées selon les dispositions du régime en cas de départ à la retraite.	

Ce à quoi a droit un membre de la haute direction

Si le membre :

démissionne volontairement

prend sa retraite¹

décède

En cas de cessation d'emploi :

sans motif valable

avec motif valable

Unités d'actions différées	Les employés canadiens doivent déposer un avis de rachat au plus tard le 15 décembre de l'année suivant l'année de la cessation d'emploi ou du départ à la retraite. Nous rachetons toutes les UAD dont un employé américain est propriétaire à la date de cessation d'emploi ou du départ à la retraite.	Nous rachetons toutes les UAD dans les 90 jours suivant la date du décès (pour les employés canadiens) ou dans les 30 jours suivant la date du décès (pour les employés américains).	Les employés canadiens doivent déposer un avis de rachat au plus tard le 15 décembre de l'année suivant l'année de la cessation d'emploi . Nous rachetons toutes les UAD dont les employés américains sont propriétaires à la date de cessation d'emploi.
Avantages sociaux et avantages indirects	Les avantages sociaux et les avantages indirects prennent fin à la date de cessation d'emploi.	Les avantages de retraite restent en vigueur, s'il y a lieu. Tous les autres avantages sociaux et avantages indirects prennent fin à la date du départ à la retraite.	Les personnes à charge survivantes conservent leurs avantages sociaux pendant deux ans. Les avantages indirects prennent fin à la date du décès.
			Les avantages sociaux et les avantages indirects restent en vigueur pendant la période couverte par l'indemnité de départ (voir ci-après).
			Les avantages sociaux et les avantages indirects prennent fin à la date de cessation d'emploi.

1 Les membres de la haute direction à la retraite qui recommencent à travailler sont tenus de communiquer avec nous afin de confirmer s'ils perdent leurs droits aux UAR, aux UAI et aux options dont les droits ne sont pas acquis et qui ont été attribuées après le 18 septembre 2015.

Contrats de travail

Nous avons conclu des contrats de travail avec Louis Eccleston, Jean Desgagné, Nicholas Thadaney et Jayakumar Rajarathinam, des contrats de travail qui précisent ce qui suit :

- les principaux éléments de la rémunération :
 - le salaire annuel
 - les attributions incitatives à court terme et à long terme
 - les attributions à la signature du contrat d'emploi
 - la participation à notre régime de retraite (voir la page 70)
 - les autres avantages sociaux et avantages indirects
- l'obligation d'être propriétaire d'actions du Groupe TMX (voir la page 51) et les exigences en matière d'actionnariat après la cessation d'emploi
- les obligations de non-concurrence et de non-sollicitation pendant une période de 12 mois (s'applique aussi à John Mackenzie)
- ce à quoi ils ont droit s'il est mis fin à leur emploi sans motif valable (voir ci-après).

Nous n'avons conclu aucune entente en cas de changement de contrôle avec les membres de notre haute direction visés. À lui seul, un changement de contrôle ne déclencherait le versement d'aucune rémunération particulière. S'il est mis fin à l'emploi du membre de la haute direction après un changement de contrôle, les dispositions énoncées ci-après s'appliqueront.

Cessation d'emploi sans motif valable

	Période couverte par l'indemnité de départ	Droits
Louis Eccleston	deux ans	Indemnité de départ : salaire et attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible pendant la période couverte Avantages de retraite : prennent fin à la date de cessation d'emploi Avantages sociaux : restent en vigueur pendant la période couverte Attributions incitatives à court terme : Ajustées au prorata en fonction de la date de cessation d'emploi, compte tenu d'un coefficient de rendement de 100 % Attributions incitatives à long terme : les droits des UAR, des UAI et des options non acquis continuent d'être acquis pendant une période 12 mois après le dernier jour de service actif M. Eccleston a également droit à une aide à la réinstallation.

	Période couverte par l'indemnité de départ	Droits
Jean Desgagné	deux ans	Indemnité de départ : salaire et attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible pendant la période couverte Avantages de retraite et avantages sociaux : restent en vigueur pendant la période couverte Attributions incitatives à court terme : ajustées au prorata en fonction de la date de cessation d'emploi, compte tenu d'un coefficient de rendement de 100 % Attributions incitatives à long terme : les droits des UAR, des UAI et des options non acquis continuent d'être acquis pendant une période 12 mois après le dernier jour de service actif S'il obtient un autre emploi à temps plein équivalent après une cessation d'emploi sans motif valable : • l'indemnité de départ, les avantages de retraite et les avantages sociaux prennent fin à la date de prise d'effet de l'acceptation du nouvel emploi • il reçoit un paiement forfaitaire égal à cinquante pour cent du total des paiements qu'il aurait reçus jusqu'à la fin de la période couverte.
Nicholas Thadane	18 mois	Indemnité de départ : salaire et attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible pendant la période couverte Avantages de retraite et avantages sociaux : restent en vigueur pendant la période couverte Attributions incitatives à court terme : ajustées au prorata en fonction de la date de cessation d'emploi, compte tenu d'un coefficient de rendement de 100 % Attributions incitatives à long terme : • les droits des UAR, des UAI et des options non acquis continuent d'être acquis pendant une période 12 mois après le dernier jour de service actif • les droits des options fondées sur le rendement attribuées à la signature du contrat d'emploi qui ne sont pas acquis continuent d'être acquis selon leur calendrier d'acquisition normal S'il obtient un autre emploi à temps plein équivalent après une cessation d'emploi sans motif valable : • l'indemnité de départ, les avantages de retraite et les avantages sociaux prennent fin à la date de prise d'effet de l'acceptation du nouvel emploi • il reçoit un paiement forfaitaire égal à cinquante pour cent du total des paiements qu'il aurait reçus jusqu'à la fin de la période couverte.
Jayakumar Rajarathinam	Si la cessation d'emploi survient : • au cours des deux premières années suivant l'entrée en fonction, la période couverte est d'un an • entre 24 et 60 mois après l'entrée en fonction, la période couverte est de 14 mois • entre 60 et 96 mois après l'entrée en fonction, la période couverte est de 18 mois • plus de 96 mois après l'entrée en fonction, la période couverte est calculée selon une échelle mobile jusqu'à un maximum de 24 mois (après 18 ans d'ancienneté)	Indemnité de départ : salaire et attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible pendant la période couverte Avantages de retraite et avantages sociaux : restent en vigueur pendant la période couverte Attributions incitatives à court terme : ajustées au prorata en fonction de la date de cessation d'emploi, compte tenu d'un coefficient de rendement de 100 % Attributions incitatives à long terme : • les droits des UAI attribuées à la signature du contrat d'emploi sont acquis immédiatement M. Rajarathinam a également droit à une aide à la réinstallation. S'il obtient un autre emploi à temps plein équivalent après une cessation d'emploi sans motif valable : • l'indemnité de départ, les avantages de retraite et les avantages sociaux prennent fin à la date de prise d'effet de l'acceptation du nouvel emploi • il reçoit un paiement forfaitaire égal à cinquante pour cent du total des paiements qu'il aurait reçus jusqu'à la fin de la période couverte.

Quels montants seraient versés aux membres de la haute direction visés s'ils cessaient d'être au service de Groupe TMX le 31 décembre 2017

Le tableau ci-dessous indique les montants versés dans chaque cas de cessation d'emploi. La valeur des options et des UAD dont les droits étaient considérés comme acquis au 31 décembre n'est pas prise en compte.

Nous avons calculé la valeur des UAR, des UAI, des UAD et des options en fonction du cours moyen pondéré d'une action ordinaire pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2017, soit 69,59 \$, ou nous avons tenu compte du montant réel des attributions que nous avons payées en janvier 2018.

Ces montants ne sont que des estimations. Les montants que nous verserions réellement dépendent de plusieurs facteurs, notamment le cours de nos actions au moment où le membre de la haute direction visé cesse d'être au service de la société, l'âge de ce dernier et ses années d'ancienneté.

Montants que le membre de la haute direction aurait reçus

		dans les cas suivants			dans le cas d'une cessation d'emploi	
		s'il avait démissionné volontairement	s'il avait pris sa retraite ¹	s'il était décédé ²	sans motif valable	avec motif valable
Louis Eccleston	Espèces	-	-	-	5 422 500 \$	-
	UAR, UAI, UAD et options	-	8 354 592 \$	8 354 592 \$	9 520 206 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	0 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	104 100 \$	-
	Total	0 \$	8 354 592 \$	8 354 592 \$	15 046 806 \$	0 \$
John McKenzie	Espèces	-	-	-	tel qu'exigé par la loi	-
	UAR, UAI, UAD et options	-	-	804 697 \$	376 994 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Avantages sociaux	-	-	-	-	-
	Total	0 \$	0 \$	804 697 \$	tel qu'exigé par la loi	0 \$
Jean Desgagné	Espèces	-	-	-	2 023 200 \$	-
	UAR, UAI, UAD et options	-	-	2 641 438 \$	2 118 753 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	135 000 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	26 600 \$	-
	Total	0 \$	0 \$	2 641 438 \$	4 303 553 \$	0 \$
Nicholas Thadaney³	Espèces	-	-	-	1 462 400 \$	-
	UAR, UAI, UAD et options	-	-	-	2 479 698 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	101 250 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	15 000 \$	-
	Total	0 \$	0 \$	0 \$	4 058 348 \$	0 \$
Jayakumar Rajarathinam	Espèces	-	-	-	1 098 600 \$	-
	UAR, UAI, UAD et options	-	-	965 260 \$	841 952 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	52 500 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	29 425 \$	-
	Total	0 \$	0 \$	965 260 \$	2 022 477 \$	0 \$

1 Seul Louis Eccleston a atteint l'âge requis pour être traité comme un employé retraité aux termes de nos régimes incitatifs à long terme.

2 Aux termes des régimes incitatifs à long terme, l'acquisition des droits est accélérée en cas de décès d'un employé.

3 Les données présentées ne sont fonction que d'une cessation d'emploi sans motif valable, car son poste a été supprimé au début de 2018.

Autres renseignements

Assurance et indemnisation

Nous avons conclu des contrats d'assurance et des conventions d'indemnisation protégeant nos administrateurs, nos dirigeants, certains de nos employés, ainsi que d'autres personnes qui agissent en notre nom : Les conventions d'indemnisation les protègent à l'égard de la responsabilité et des coûts découlant de toute action ou poursuite intentée contre eux relativement à l'exercice de leurs fonctions, sous réserve de certaines limites.

Notre police d'assurance responsabilité civile comprend une garantie de 60 millions de dollars en cas de sinistre (y compris les coûts engagés pour assurer la défense), sous réserve d'une franchise de 500 000 \$ par réclamation. Nous avons payé des primes de 194 200 \$ en 2017. Cette police est renouvelable le 1^{er} mai 2018.

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

Aucun prêt à nos administrateurs ou à nos dirigeants n'était en cours à un moment quelconque en 2017, ni au 31 décembre 2017.

Mesures supplémentaires conformes aux IFRS

Le bénéfice d'exploitation avant les coûts d'acquisition et les charges liées au recentrage stratégique, ainsi que le bénéfice d'exploitation, constituent des indicateurs importants de notre capacité à dégager des liquidités au moyen de nos flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation pour répondre à nos besoins futurs en matière de fonds de roulement, pour veiller au service des dettes en cours et pour financer les dépenses d'investissement futures. Bien que ces mesures fournissent des renseignements complémentaires utiles aux investisseurs et aux analystes, elles ne doivent pas être considérées isolément.

Groupe TMX Limitée (la « société ») - Mandat du conseil

1. Généralités

Le conseil d'administration de la société (le « conseil ») a pour principale responsabilité la régie et la gérance de la société.

Les termes clés qui sont utilisés dans les présentes sans y être définis ont le sens qui leur est attribué dans l'ordonnance de reconnaissance modifiée et mise à jour rendue le 24 avril 2015 par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario qui reconnaît la société, le Groupe TMX Inc., TSX Inc., Alpha Trading Systems Limited Partnership et Alpha Exchange Inc. en tant que bourse, dans sa version modifiée de temps en temps, et la décision rendue le 2 mai 2012 par l'Autorité des marchés financiers qui reconnaît la société, le Groupe TMX Inc. et la Bourse de Montréal Inc. en tant que bourses, et la Bourse de Montréal Inc. en tant qu'organisme d'autoréglementation, dans sa version modifiée de temps en temps.

Le conseil mettra sur pied une équipe de direction compétente chargée de la gestion des activités courantes de la société et surveillera et supervisera la manière dont cette équipe gère l'entreprise de la société, notamment la manière dont elle gère les responsabilités de la société en matière de réglementation et d'intérêt public. Le conseil surveillera les systèmes de gouvernance ainsi que les systèmes de contrôle interne de présentation de l'information financière pour s'assurer que la société présente aux actionnaires de l'information financière appropriée et juste et qu'elle applique les principes de déontologie et de droit dans la conduite de ses affaires.

Le conseil s'acquittera de son mandat directement et par l'intermédiaire de ses comités, soit le comité des finances et de l'audit, le comité des ressources humaines, le comité de gouvernance, le comité du marché du capital de risque public, le comité des dérivés et le comité de surveillance réglementaire (et des autres comités qu'il forme à l'occasion).

2. Nomination et supervision de la direction

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

- Nommer le chef de la direction et les autres principaux dirigeants faisant partie de la haute direction et leur fournir avis et conseils.
- Surveiller le rendement du chef de la direction en fonction d'objectifs généraux établis conjointement avec lui et visant l'optimisation de la valeur de l'investissement des actionnaires, et approuver la rémunération du chef de la direction.
- Élaborer un processus approprié de planification de la relève de la direction.
- Délimiter les responsabilités du conseil et celles de la direction et définir les limites des pouvoirs délégués à cette dernière.
- S'assurer, dans la mesure du possible, que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction sont intègres et créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de la société.

- Examiner et étudier aux fins d'approbation toutes les modifications ou dérogations importantes proposées par la direction par rapport à la stratégie établie, aux budgets d'immobilisations et d'exploitation ou aux questions de politiques.

3. Planification stratégique

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

- Mettre en œuvre un processus de planification stratégique et examiner puis approuver chaque année un plan stratégique et une vision pour la société qui tiennent compte, entre autres choses, des occasions d'affaires qui se présentent à la société et des risques auxquels est exposée son entreprise à court et à long termes;
- S'assurer que le plan stratégique et le plan d'exploitation reflètent la vision de la société.
- Superviser la mise en œuvre du plan stratégique et du plan d'exploitation de la société en tenant compte de l'énoncé d'appétence pour le risque de celle-ci.
- Surveiller le rendement de la société en fonction des plans stratégiques à court et à long termes, des plans d'exploitation et des objectifs de rendement annuels.

4. Gestion des risques

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

- S'assurer que la société a mis en place des politiques, des processus et des systèmes de gestion des risques servant à la gestion des principaux risques d'entreprise.
- S'assurer de la mise en place de mesures pour répondre et se conformer aux exigences des organismes de réglementation compétents ainsi qu'à celles des lois, notamment les lois sur les sociétés et sur les valeurs mobilières.
- Examiner et approuver chaque année la politique en matière de gestion du risque d'entreprise de la société ainsi que son énoncé d'appétence pour le risque.
- S'assurer de la mise en place de procédés permettant de respecter les règlements administratifs et les codes de déontologie de la société, toutes les ordonnances de reconnaissance et de dispense émises à l'égard de la société par les autorités en valeurs mobilières compétentes, ainsi qu'avec toutes les autres politiques et méthodes importantes.

5. Présentation et gestion de l'information financière

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

- Approuver les états financiers de la société ainsi que tous les rapports de gestion et communiqués de presse connexes, et examiner et surveiller le respect par la société des exigences applicables en matière d'audit, de comptabilité et de présentation de l'information financière.
- Approuver les budgets annuels d'exploitation et d'immobilisations.
- S'assurer de l'intégrité des systèmes de contrôle interne de la société, qui comprennent le contrôle interne à l'égard de l'information financière et les contrôles et procédures de communication de l'information (aux termes du *Règlement 52-109 sur l'attestation de l'information présentée dans les documents annuels et intermédiaires des émetteurs*).
- Examiner les résultats d'exploitation et le rendement financier par rapport à la stratégie, aux budgets et aux objectifs établis.
- Examiner et évaluer annuellement la pertinence du mandat du comité des finances et de l'audit.

6. Responsabilités en matière d'intérêt public

Le conseil confirmera que la direction a en place un système pour mener les activités et l'exploitation de la société d'une manière conforme à l'intérêt public.

7. Communications avec les actionnaires

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

- S'assurer de la mise en place par la direction d'un système assurant l'efficacité des communications de la société, notamment des mesures pour assurer la cohérence, la transparence, la régularité et l'à-propos de l'information communiquée au public.
- Approuver l'adoption d'une politique d'information traitant, entre autres, de la confidentialité de l'information portant sur l'entreprise de la société.
- Rendre compte aux actionnaires, une fois par année, de la gérance du conseil au cours de l'année précédente.
- Établir des critères pertinents pour évaluer le rendement de la société par rapport aux attentes des actionnaires et s'assurer de la mise sur pied par la société d'une tribune pour les actionnaires.

8. Gouvernance

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

- Adopter des méthodes appropriées de gouvernance, notamment des pratiques assurant l'indépendance du conseil par rapport à la direction, aux administrateurs non indépendants et, tant qu'une convention de désignation de Maple est en

vigueur, aux administrateurs liés aux actionnaires initiaux de Maple.

- Former des comités et approuver leur mandat respectif ainsi que les limites des pouvoirs délégués à chacun d'entre eux.
- Lorsque nécessaire, établir un comité pour la recherche d'un chef de la direction, ou demander au comité de gouvernance ou au comité des ressources humaines de recommander à l'approbation du conseil un candidat pour nomination au poste de chef de la direction.
- Déterminer les compétences et les aptitudes requises des membres du conseil et en faire état dans la politique de qualification des administrateurs.
- Élaborer un processus approprié pour évaluer régulièrement l'efficacité du conseil et de son président, de tous les comités du conseil et de leurs présidents respectifs ainsi que de tous les membres du conseil et des comités.
- Vérifier annuellement si deux membres du conseil ou plus sont administrateurs d'une autre société (à l'exception des filiales de la société) et s'il y a lieu de modifier la composition du conseil afin d'éliminer ces liens.
- Approuver la nomination des administrateurs.
- Examiner le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs afin de déterminer si la rémunération est adéquate et de s'assurer qu'elle reflète de manière réaliste les responsabilités et les risques associés à ces fonctions.
- S'assurer que chaque administrateur assiste à au moins 75 % des réunions du conseil et des comités (à moins de circonstances exceptionnelles), sans perdre de vue le principe selon lequel le conseil préconise la présence de tous les administrateurs à l'ensemble des réunions du conseil et des comités auxquels ils siègent, et s'assurer aussi que chaque administrateur passe en revue au préalable tous les documents relatifs à ces réunions.

9. Codes de déontologie

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

- Adopter un code de déontologie du conseil ainsi qu'un code de déontologie des employés (collectivement, les « codes de déontologie ») et s'assurer que chacun se conforme à ces codes.
- Approuver les dérogations à l'application des codes de déontologie et s'assurer que ces dérogations sont signalées dans le rapport annuel ou la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la société.

10. Le président du conseil

Chaque année, le président du conseil est choisi par le conseil parmi les administrateurs élus par les actionnaires. Il guide le conseil dans l'acquittement efficace de ses responsabilités et il collabore avec le chef de la direction afin de s'assurer que l'organisation assume ses responsabilités envers les parties intéressées, dont les actionnaires, les employés, les clients, les gouvernements et le public. Le même administrateur ne peut cumuler les fonctions de président du conseil et de chef de la direction. Le président du conseil doit être indépendant et, tant qu'une convention de désignation de Maple est en vigueur, il ne doit pas être lié aux actionnaires initiaux de Maple.

Le président du conseil aura les responsabilités suivantes :

- Diriger efficacement le conseil de façon à maintenir l'indépendance de celui-ci par rapport à la direction en s'assurant que le conseil tienne régulièrement des réunions sans la présence de membres de la direction et des administrateurs non indépendants et, tant qu'une convention de désignation de Maple est en vigueur, des administrateurs liés aux actionnaires initiaux de Maple, et puisse retenir les services de conseillers indépendants au besoin, sous réserve des approbations exigées par le conseil.
- Élaborer un processus visant à régir les travaux du conseil, notamment :
 - planifier les réunions du conseil et de ses comités, en collaboration avec le secrétaire de la société;
 - présider toutes les réunions du conseil;
 - encourager la participation de tous, stimuler la discussion, rechercher le consensus et veiller à la clarté dans le cadre de la prise de décisions;
 - établir l'ordre du jour des réunions du conseil en tenant compte des suggestions des autres membres du conseil et de la direction;
 - en collaboration avec le secrétaire de la société, veiller à ce que le conseil reçoive de l'information pertinente et opportune;
 - s'assurer que le conseil bénéficie du soutien administratif approprié;
 - répondre aux plaintes, aux questions et aux inquiétudes concernant des questions relevant du conseil.
- Veiller à ce que le conseil s'acquitte pleinement de ses responsabilités et de ses fonctions et se conforme aux politiques pertinentes, notamment en matière de gouvernance.
- Rencontrer régulièrement le chef de la direction ou communiquer avec lui pour discuter de questions de gouvernance, du rendement de la société et des commentaires des membres du conseil.
- Servir de lien entre le conseil et la direction.
- Conseiller le chef de la direction et les autres membres de la haute direction.

- En collaboration avec le comité de gouvernance du conseil, mettre en place des structures adéquates pour les comités, notamment en ce qui a trait à la désignation des membres du conseil et à la nomination des présidents de comité.
- Veiller à ce que les membres du conseil bénéficient de programmes d'orientation et de formation continue appropriés.
- En collaboration avec le comité de gouvernance du conseil, établir des critères de rendement pour le conseil et pour chacun de ses membres, et coordonner l'évaluation du rendement et la présentation des résultats de cette évaluation en fonction de ces critères.
- Travailler avec le conseil ou le comité du conseil pertinent afin d'établir des critères d'évaluation du rendement pour le chef de la direction et de faciliter l'évaluation du rendement de ce dernier.
- Travailler avec le comité des ressources humaines du conseil afin d'élaborer et de gérer un programme de planification de la relève pour le poste de chef de la direction.
- Superviser les questions relatives aux relations avec les actionnaires et présider les assemblées des actionnaires.
- Travailler avec le chef de la direction pour représenter la société auprès des parties intéressées externes, dont les actionnaires, les investisseurs en général, les gouvernements et les collectivités.

Le rendement du président du conseil sera évalué en fonction des principaux critères suivants :

- l'efficacité du conseil, notamment la satisfaction des membres du conseil à cet égard;
- la mesure dans laquelle la société s'acquitte de ses responsabilités envers ses actionnaires, ses employés, ses clients, les gouvernements et le public;
- la qualité des communications entre le conseil et la direction, notamment la satisfaction des membres de la direction et des membres du conseil à cet égard.

11. Le chef de la direction

Le chef de la direction rend compte au conseil de la réalisation des objectifs de la société dans des limites prévues et conformément aux objectifs de rendement établis annuellement par le conseil pour ce poste.

Le chef de la direction aura les responsabilités suivantes :

- Donner à la société une vision tournée vers le monde et assurer son leadership.
- Élaborer des stratégies pour la société ainsi que des plans d'affaires et des plans financiers et les recommander à l'approbation du conseil.
- Mettre en œuvre la stratégie de la société afin d'atteindre une croissance rentable et d'optimiser la valeur de l'investissement des actionnaires de la société.
- Diriger les activités commerciales conformément à l'orientation stratégique approuvée par le conseil et dans le respect des politiques en matière d'exploitation déterminées par le conseil.
- Encourager la direction à fixer et à atteindre des objectifs stratégiques et financiers, annuels et à long terme, qui soient réalisables.
- Recommander des primes et des mesures incitatives appropriées pour les membres de la direction.
- Surveiller le rendement de la direction en fonction d'objectifs généraux préalablement établis avec cette dernière et visant à optimiser la valeur de l'investissement des actionnaires à l'intérieur de paramètres de risque raisonnables.
- Élaborer et mettre en œuvre des plans de relève efficaces qui contribuent à minimiser le risque lié à la relève de la société.
- Travailler de concert avec les parties intéressées externes pour améliorer la compétitivité des marchés de capitaux canadiens.
- Communiquer au conseil l'information donnée par la direction d'une manière et dans des délais suffisants pour que le conseil soit en mesure de surveiller et d'évaluer efficacement le rendement de la société (sur le plan de l'exploitation et sur le plan financier) en fonction des objectifs établis et dans les limites prévues.
- Informer le conseil des tendances pertinentes, de la couverture à attendre des médias et des analystes, des changements externes ou internes importants, ainsi que de toute modification des hypothèses sur lesquelles le conseil a pu se fonder antérieurement pour prendre une décision ou pour donner une approbation.
- Aviser le conseil si, de l'avis du chef de la direction, le conseil ne se conforme pas à ses propres politiques, ou à des obligations légales ou réglementaires.
- Informer le conseil et lui donner accès à toute l'information nécessaire pour prendre des décisions éclairées.
- Signaler en temps opportun les cas réels ou prévus de non-respect des politiques ou décisions approuvées par le conseil.

Comment voter

Comment voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2018

Jeudi 10 mai 2018

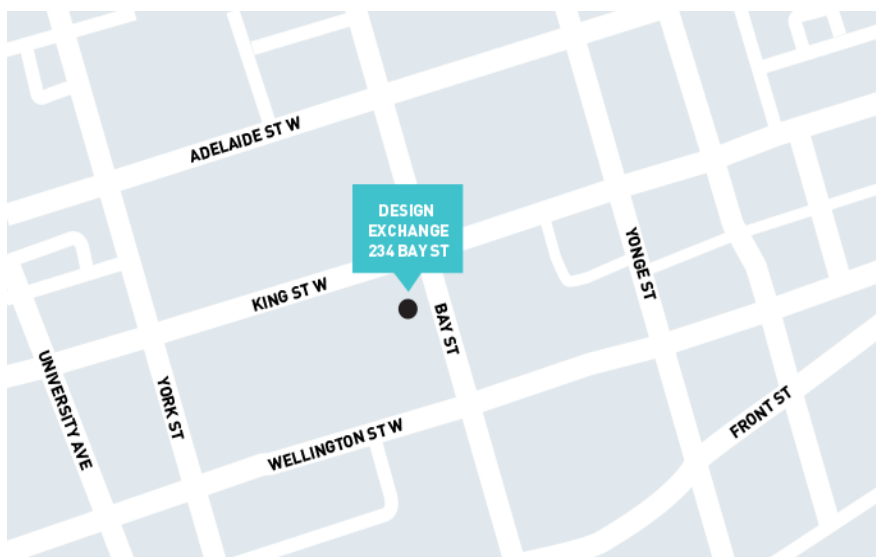
10 h (heure de l'Est)

Design Exchange

234 Bay Street

Toronto (Ontario) Canada

L'assemblée ne débutera pas tant qu'au moins deux actionnaires ne seront pas présents en personne ou représentés par procuration.



Qui peut voter

Vous pouvez exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires du Groupe TMX si vous les déteniez à la fermeture des bureaux le 13 mars 2018. Certaines restrictions s'appliquent – veuillez lire la note à la page suivante.

Combien de droits de vote pouvez-vous exercer?

Chaque action que vous déteniez le 13 mars 2018 vous confère une voix.

Pour exercer les droits de vote à l'égard d'actions ordinaires que vous avez acquises après le 13 mars 2018, demandez à notre agent des transferts d'ajouter votre nom à la liste des personnes ayant droit de vote au moins dix jours avant l'assemblée. Vous devrez présenter votre certificat d'actions dûment endossé ou établir autrement que vous êtes propriétaire des actions.

Le nombre total d'actions en circulation conférant droit de vote s'est établi à 55 506 188 le 13 mars 2018.

Points à l'ordre du jour

La majorité simple des voix est requise pour approuver chaque point à l'ordre du jour.



**Le conseil vous recommande
de voter POUR ces questions**

Où trouver l'information pertinente

la **nomination** de notre auditeur

page 6

l'**élection** de nos administrateurs

page 7

le **vote** sur notre approche en matière
de rémunération de la haute direction

page 7

Restrictions de vote

Aucune personne ou société ni aucun groupe de personnes ou de sociétés agissant conjointement, ne peut être propriétaire véritable (directement ou indirectement) de plus de 10 % de nos actions ordinaires ni exercer une emprise ou un contrôle sur un tel pourcentage de nos actions ordinaires (sauf avec l'approbation préalable de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario et de l'Autorité des marchés financiers du Québec). Aucune personne ou société ne peut exercer plus de 10 % des droits de vote rattachés à nos actions ordinaires.

À la connaissance de nos administrateurs et de nos dirigeants, au 13 mars 2018, aucune personne ou société, ni aucun groupe de personnes ou de sociétés agissant conjointement, n'était propriétaire véritable (directement ou indirectement) de plus de 10 % de nos actions ordinaires ou exerçait une emprise ou un contrôle sur un tel pourcentage de nos actions ordinaires.

Décompte des votes

Compagnie Trust TSX, notre agent des transferts, est chargée de compter et de compiler les procurations.

Votre vote est confidentiel

Votre vote est confidentiel, à moins qu'il ne soit évident que vous souhaitez que votre position soit communiquée à la direction ou que sa divulgation soit exigée en vertu des lois applicables.

Vous avez des questions?

Communiquez avec notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX :

tél. (416) 361-0930 (région de Toronto)
tél. 1-866-393-4891 (Amérique du Nord)
téléc. (416) 595-9593
courriel tmxinvestorservices@tmx.com

Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit

Vous êtes un actionnaire inscrit si vous détenez directement vos actions du Groupe TMX.

Votre nom figure sur votre certificat d'actions.

Trois façons de voter

- 1 en personne à l'assemblée
- 2 à notre assemblée virtuelle
- 3 par procuration, en utilisant le formulaire de procuration que nous vous avons envoyé

Compagnie Trust TSX

100, rue Adelaide Ouest,
Bureau 301 Toronto
(Ontario)
M5H 1S3
Téléc. : (416) 595-9593

Comment voter à l'assemblée

Votre nom figure déjà dans les registres de Compagnie Trust TSX. Vous n'avez qu'à vous présenter à l'assemblée et voter.

Comment voter à notre assemblée virtuelle

1. Inscrivez-vous à l'adresse <https://web.lumiagm.com/> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée
2. Cliquez sur « J'ai un identifiant » (*I have a log in*)
3. Entrez votre numéro de contrôle à 12 chiffres (qui est inscrit sur votre formulaire de procuration)
4. Entrez le mot de passe : tmx
5. Votez!

Vous devez avoir une connexion Internet en tout temps pour pouvoir voter. Il vous incombe de vous assurer que vous resterez connecté pendant toute la durée de l'assemblée.

Comment voter par procuration

Le vote par procuration consiste à nommer une personne (votre fondé de pouvoir) pour assister à l'assemblée et y voter à votre place selon les instructions que vous lui fournissez.

1. Nommez votre fondé de pouvoir

Charles Winograd, président du conseil, et Louis Eccleston, chef de la direction, seront vos fondés de pouvoir à moins que vous n'nommiez quelqu'un d'autre.

Pour nommer quelqu'un d'autre à titre de fondé de pouvoir, rayez les noms du président du conseil et du chef de la direction et inscrivez le nom de la personne que vous nommez. Votre fondé de pouvoir n'a pas à être un actionnaire du Groupe TMX, mais il doit comprendre que vos voix ne seront comptabilisées que s'il se présente à l'assemblée et y exerce vos droits de vote.

2. Fournissez vos instructions de vote

Utilisez le formulaire d'instructions de vote pour indiquer la façon dont vous voulez que vos droits de vote soient exercés à l'égard de chaque point à l'ordre du jour. Votre fondé de pouvoir doit suivre ces instructions.

Si vous n'indiquez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, votre fondé de pouvoir pourra alors les exercer à son appréciation. Le cas échéant, Charles Winograd et Louis Eccleston exerceront vos droits de vote comme suit :

- pour l'élection de chaque administrateur
- pour la nomination de notre auditeur
- pour l'approbation de notre approche en matière de rémunération de la haute direction

En cas de modification des points à l'ordre du jour, ou si d'autres questions sont dûment soumises à l'assemblée, votre fondé de pouvoir pourra exercer vos droits de vote comme bon lui semble. La direction n'a connaissance d'aucune modification proposée aux points à l'ordre du jour ni d'aucune autre question devant être soumise à l'assemblée.

3. Envoyez votre formulaire de procuration

Signez et datez le formulaire et envoyez-le par la poste à notre agent des transferts **au plus tard à 10 h (heure de l'Est) le 8 mai 2018**. Vous pouvez transmettre votre formulaire à Compagnie Trust TSX par la poste ou par télécopieur.

Comment changer votre vote

Vous pouvez modifier votre vote comme suit :

- en envoyant un nouveau formulaire de procuration dûment rempli et signé portant une date ultérieure
- en remettant à la première vice-présidente et chef du groupe des affaires juridiques et commerciales, de la gestion des risques d'entreprise et des relations gouvernementales, et secrétaire générale, au plus tard à 10 h (heure de l'Est) le 8 mai 2018 (ou le dernier jour ouvrable avant l'assemblée, si elle est reportée), une lettre indiquant que vous voulez révoquer votre procuration
- de toute autre façon permise par la loi.

Comment voter si vous êtes un actionnaire véritable

Vous êtes un actionnaire véritable si vos actions sont détenues par un intermédiaire, comme une banque, un courtier en valeurs, une société de fiducie, une chambre de compensation ou une autre institution financière.

Votre intermédiaire exercera les droits de vote afférents à vos actions, mais vous avez le droit de lui indiquer comment exercer vos droits de vote.

Trois façons de voter

- 1 en personne à l'assemblée
- 2 à notre assemblée virtuelle
- 3 par procuration, en utilisant le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu de votre intermédiaire

Comment voter à l'assemblée

1. Nommez-vous comme fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote. Ne remplissez pas la section concernant vos instructions de vote.
2. Signez le formulaire et transmettez-le à votre intermédiaire. Votre intermédiaire vous nommera comme fondé de pouvoir.
3. Présentez-vous à l'assemblée et exercez vos droits de vote.

Comment voter à notre assemblée virtuelle

1. Nommez-vous comme fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote. Ne remplissez pas la section concernant vos instructions de vote.
2. Signez le formulaire et transmettez-le à votre intermédiaire. Votre intermédiaire vous nommera comme fondé de pouvoir.
3. Obtenez un numéro de contrôle en communiquant avec Compagnie Trust TSX à l'adresse TMXInvestorServices@tmx.com au plus tard à 10 h (heure de l'Est) le 8 mai 2018
4. Inscrivez-vous à l'adresse <https://web.lumiagm.com/> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée
5. Cliquez sur « J'ai un identifiant » (*I have a log in*)
6. Entrez votre numéro de contrôle à 12 chiffres
7. Entrez le mot de passe : tmx
8. Votez!

Vous devez avoir une connexion Internet en tout temps pour pouvoir voter. Il vous incombe de vous assurer que vous resterez connecté pendant toute la durée de l'assemblée.

Comment voter par procuration

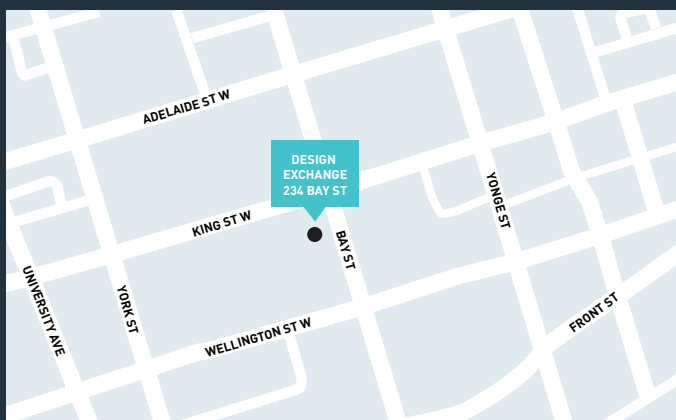
1. Remplissez le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, en y indiquant vos instructions de vote pour chaque point à l'ordre du jour.
2. Signez le formulaire et transmettez-le à votre intermédiaire **au plus tard à 10 h (heure de l'Est) le 8 mai 2018**, en suivant les instructions qui y sont indiquées. Votre intermédiaire doit suivre vos instructions de vote.
3. Si vous changez d'idée et voulez voter à l'assemblée, communiquez avec votre intermédiaire pour déterminer si c'est possible et prendre les mesures nécessaires, le cas échéant.

Comment changer votre vote

Communiquez avec votre intermédiaire pour des renseignements sur la marche à suivre.

À propos de vos documents de vote

Votre intermédiaire vous a envoyé la présente circulaire et un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote, à moins que vous lui ayez indiqué de ne pas vous envoyer de documents de vote. Si nous vous avons envoyé ces documents directement, votre intermédiaire nous a communiqué vos nom et adresse et l'information concernant les titres que vous détenez, conformément aux exigences des autorités de réglementation en valeurs mobilières. En vous transmettant directement ces documents, nous avons assumé la responsabilité de vous les remettre et d'exécuter vos instructions de vote.



Veillez voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2018

Jeudi 10 mai 2018
10 h (heure de l'Est)
Design Exchange
234 Bay Street
Toronto (Ontario) Canada



tmx.com