

GROUPE TMX LIMITÉE

**Avis de convocation
à l'assemblée annuelle
et spéciale des
actionnaires et circulaire
de sollicitation de
procurations par
la direction**

**10
MAI**

Le vendredi 10 mai 2019



**VOIR LE FUTUR.
RÉALISER L'AVENIR.**

**Voir le
futur.
Réaliser
l'avenir.**



À nos actionnaires

J'ai le plaisir de vous présenter la circulaire de sollicitation de procurations de 2019 du Groupe TMX. Il s'agit d'un document important qui permet aux investisseurs de comprendre 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 l'égard des questions devant être examinées à notre assemblée annuelle et extraordinaire le 10 mai 2019.

Au cours de 2018, le Groupe TMX a continué de profiter des retombées positives d'un modèle d'affaires solide, diversifié et résilient tout en faisant progresser une stratégie à l'échelle de l'entreprise dont l'objectif est de permettre une croissance à long terme durable et rentable.

Nos résultats financiers pour cet exercice ont été marqués par une forte croissance de nos produits dans tous nos secteurs d'activité, y compris nos secteurs des opérations et des produits récurrents. Le Groupe TMX a déclaré une robuste croissance des produits, des bénéfices par action et des flux de trésorerie générés d'un exercice à l'autre. Nous avons également été fiers de faire passer notre dividende trimestriel à 0,62 \$ par action ordinaire en circulation, soit une augmentation de 7 %, lequel était payable le 15 mars 2019.

En 2018, le Groupe TMX a respecté la vision qu'il s'était donnée, soit celle de devenir un fournisseur de solutions axé sur la technologie dont la priorité est le client. Cet accomplissement témoigne des efforts colossaux déployés par les employés du Groupe TMX de partout à travers le monde pour évoluer et mettre en œuvre un plan durable visant l'atteinte d'une croissance rentable, de même que de l'engagement indéfectible de ces derniers à l'égard d'un tel projet.

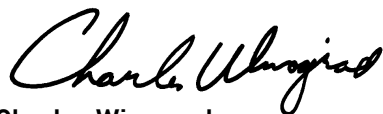
À l'aube de 2019, nous nous dotons d'une nouvelle vision centrée sur le client : devenir une solution incontournable pour les sociétés de par le monde qui souhaitent réunir des capitaux, et être l'endroit de prédilection des négociants et investisseurs en quête de prospérité. Le conseil est convaincu que notre équipe de haute direction, menée par le chef de la direction Louis Eccleston, saura mettre à exécution notre stratégie de croissance et nos plans d'affaires et paver la voie au succès du Groupe TMX.

Nos décisions portant sur la rémunération des membres de la haute direction visés de cette année reflètent le rendement de la société et le soutien que chacun d'entre eux apporte à la stratégie de la société, en récompensant le rendement et en alignant les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires. Ces décisions sont plus amplement décrites à partir de la page 35.

Je tiens à remercier mes collègues du conseil d'administration pour leur engagement sans faille à l'égard de notre vision stratégique, et à remercier tout spécialement Lise Lachapelle et Michael Wissell, qui quittent leur poste d'administrateur, pour leur importante contribution au conseil et à ses comités au fil des ans. Je profite également de l'occasion pour souhaiter la bienvenue à notre nouvel administrateur, Nicolas Darveau-Garneau, qui s'est joint à notre conseil au mois de septembre.

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

Cordialement,



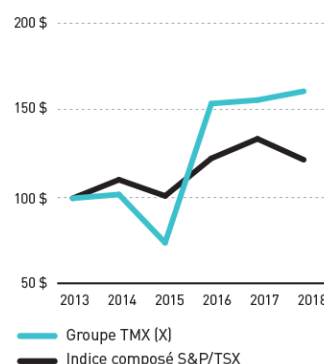
Charles Winograd

Président du conseil, Groupe TMX Limitée

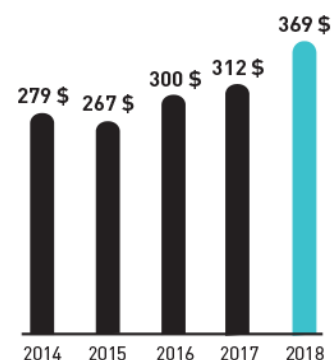


Charles Winograd,
Président du conseil

**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)



Avis de convocation à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2019

Vendredi le 10 mai 2019

14 h (heure de l'Est)

Groupe TMX

EY Tower

100 Adelaide Street West, 6^e étage
Toronto (Ontario) Canada

Notre assemblée portera sur les questions suivantes :

la présentation de nos états financiers de 2018

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 2019. 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 mercredi 8 mai 2019 à 14 h (heure de l'Est).

Vous pouvez également voter dans le cadre de notre assemblée virtuelle. Des précisions à ce sujet sont fournies à la page 86 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)
28 mars 2019

Comment obtenir un exemplaire de la circulaire de sollicitation de procurations de 2019

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 25 avril 2019 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 exploite des marchés mondiaux, met sur pied des communautés numériques et développe des solutions d'analyses qui aident les entreprises, les négociants et les investisseurs à avoir du succès, notamment sur le plan du financement et de la croissance. Nos entreprises exploitent des marchés au comptant et des marchés de dérivés ainsi que des chambres de compensation couvrant de multiples catégories d'actifs, dont les actions et les titres à revenu fixe. Nos entreprises fournissent des marchés d'inscription et de négociation, des mécanismes de compensation, des services de dépôt, des solutions technologiques, des produits d'information et d'autres services à la communauté financière mondiale.

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 84.

Vendredi 10 mai 2019

14 h (heure de l'Est)

Groupe TMX

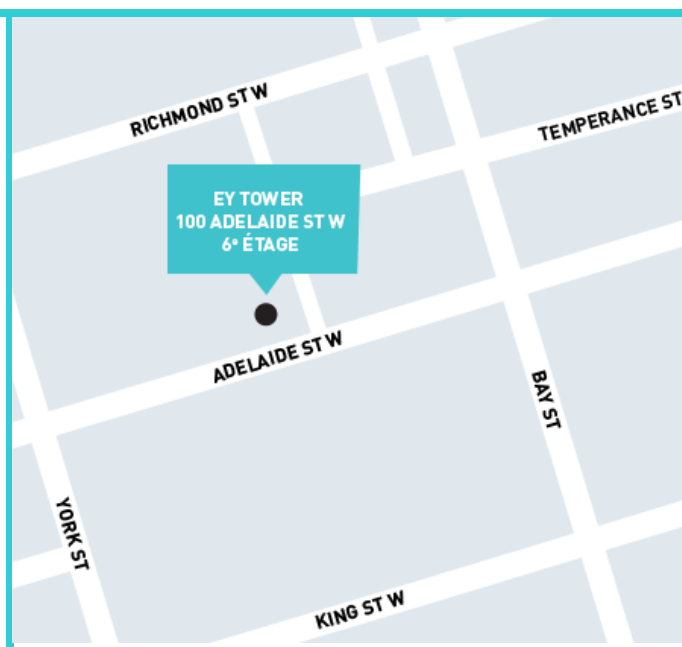
EY Tower

100 Adelaide Street West, 6^e étage
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 2019.

Trois façons de voter

- 1 en personne à l'assemblée
- 2 à notre assemblée virtuelle
- 3 par procuration, au moyen de votre formulaire de procuration ou de votre formulaire d'instructions de vote



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 tmxinvestorservices@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 13 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.

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

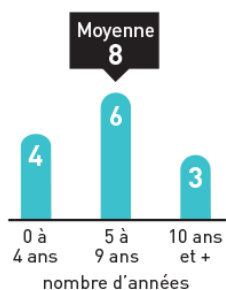
23 %

de femmes

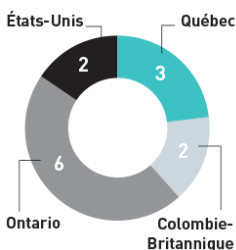
Âge moyen

62 ans

Durée des mandats



Lieu de résidence



62 %

sont indépendants

taux de présence de

98 %

aux 31 réunions du conseil et de ses comités en 2018

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 2018

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 combinaison des éléments de rémunération incitative à long terme afin qu'une pondération plus importante soit associée au rendement de mi-mandat à compter de l'attribution annuelle faite en 2019, et ainsi s'aligner davantage sur le marché et les préférences des investisseurs institutionnels. Parmi les 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 a dépassé la cible, à 126,6 %. La carte de pointage de 2018 comprenait une fois de plus deux mesures financières clés qui sont directement liées au cours de notre action. L'année 2018 a été une année couronnée de succès, et nous avons atteint les objectifs financiers ambitieux que nous nous étions fixés.
- Les attributions incitatives à long terme ont été attribuées à 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 et, pour ce qui est des unités d'actions fondées sur le rendement, notre rendement relatif total pour les actionnaires par rapport à un indice du marché.

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

Vote de 2018 : 81,23 % 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 2018, reportez-vous à la rubrique qui commence à la page 35.

	Salaire	Attributions incitatives à court terme	Attributions incitatives à long terme	Rémunération de 2018	Pourcentage à risque	Par rapport à la cible
Louis Eccleston Chef de la direction	825 000 \$	1 546 875 \$	2 268 750 \$	4 640 625 \$	82 %	+7 %
John McKenzie Premier vice-président et chef de la direction financière	385 154 \$	365 000 \$	396 000 \$	1 146 154 \$	66 %	+5 %
Jayakumar Rajarathinam Chef de la technologie et des opérations	415 000 \$	595 000 \$	456 500 \$	1 466 500 \$	72 %	+4 %
Luc Fortin Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal (MX) et chef, activités globales de négociation	368 865 \$	368 800 \$	385 000 \$	1 122 665 \$	67 %	+7 %
Cheryl Graden 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	340 000 \$	340 000 \$	289 000 \$	969 000 \$	65 %	+8 %

Circulaire de sollicitation de procurations de 2019

Nous vous avons envoyé la présente circulaire de sollicitation de procurations parce que vous étiez propriétaire d'actions du Groupe TMX au 13 mars 2019. Cette propriété d'actions vous donne le droit de voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2019 le 10 mai 2019.

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 2018 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 2019.

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 28 mars 2019

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 2019, qui se tiendra le vendredi 10 mai 2019
- *conseil* désigne le conseil d'administration du Groupe TMX

Notre date de clôture des registres est le 13 mars 2019.

Sauf indication contraire, toutes les données figurant dans la présente circulaire sont présentées en date du 13 mars 2019 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 2018 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

- 10** Notre structure de gouvernance
 - 12** Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2019
 - 17** À propos du conseil du Groupe TMX
 - 22** Comités du conseil
 - 25** À propos des administrateurs du Groupe TMX
 - 32** Rémunération de nos administrateurs
-

Rémunération

Analyse de la rémunération

- 36** **Aperçu de 2018**
- 39** Notre approche en matière de rémunération de la haute direction
- 40** Décisions relatives à la rémunération de 2018
- 48** Rendement des actions et rémunération des membres de la haute direction

Gouvernance en matière de rémunération

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

55 Structure de la rémunération et prise de décisions

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

60 Examen de la rémunération de 2018

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

Détail de la rémunération

- 69** Tableau sommaire de la rémunération
 - 71** Attributions aux termes des régimes incitatifs
 - 74** Avantages de retraite
 - 76** Dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle
-

Autres renseignements

- 80** Assurance et indemnisation
 - 80** Prêts aux administrateurs et aux dirigeants
 - 80** Mandat du conseil du Groupe TMX
-

Comment voter

- 84** Comment voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2019
- 86** Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit
- 88** Comment voter si vous êtes un actionnaire véritable

Points à l'ordre du jour

1 Présentation des états financiers de 2018 du Groupe TMX

Nous présenterons nos états financiers et le rapport de l'auditeur y afférent pour l'exercice clos le 31 décembre 2018. 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 2017 et en 2018, ainsi que les honoraires qui leur ont été versés.

Vote de 2018 : 99,83 % 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

	2017	2018
Honoraires d'audit	1 338 950 \$	1 190 870 \$
• 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 pour l'exercice 2017 sont différents des honoraires d'audit déclarés dans la circulaire de l'année dernière – certains honoraires qui avaient été déclarés en tant qu'<i>Honoraires pour services liés à l'audit</i> sont maintenant déclarés en tant qu'<i>Honoraires d'audit</i>, afin de se conformer à la classification des services de 2018.		
Honoraires pour services liés à l'audit	889 942 \$	691 442 \$
• les honoraires pour services liés à l'audit de l'exercice 2018 sont des honoraires qui ont été engagés pour des services de certification et services connexes qui sont raisonnablement liés à la réalisation de l'audit ou à l'examen des états financiers et qui ne sont pas indiqués sous <i>Honoraires d'audit</i> ci-dessus, y compris l'audit du régime de retraite du Groupe TMX, les services de traduction française, le rapport sur la conformité avec le modèle de répartition interne des coûts, l'audit et le rapport relatifs à la conformité avec le modèle de remise approuvé, et la communication relative aux contrôles internes, comme cela est requis par contrat ou pour des raisons commerciales		
Honoraires pour services fiscaux	5 400 \$	–
• services de conformité en fiscalité		
Autres honoraires	208 145 \$	16 500 \$
• autres honoraires versés au cours de 2018 ayant trait essentiellement à du soutien fourni relativement au programme de conformité LBA/LFT (phase 1) destiné à certains membres du même groupe que Groupe TMX et à la formulation d'observations et de recommandations quant à la gouvernance du risque de modèle et au processus de conversion du grand livre		
Total	2 442 437 \$	1 898 812 \$

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 13 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. 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 en matière 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 atteignions 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.

À la suite de notre dernière assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires, la direction a rencontré les actionnaires institutionnels qui nous avaient indiqué qu'ils avaient contre notre approche en matière de rémunération des dirigeants. Le comité des ressources humaines a examiné la correspondance reçue de ces actionnaires et a obtenu le rapport de la direction sur les rencontres qu'elle a eu avec eux. En décembre 2018, le comité des ressources humaines, en réaction à la recommandation de ces actionnaires, notamment, a modifié la répartition cible de la rémunération incitative à long terme afin de la faire passer de 34 % d'options d'achat d'actions, 33 % d'unités d'actions incessibles et 33 % d'unités d'actions fondées sur le rendement à 40 % d'unités d'actions fondées sur le rendement, 30 % d'unités d'actions incessibles et 30 % d'options d'achat d'actions. Vous trouverez des renseignements sur le régime incitatif à long terme à partir de la page 62.

Vote de 2018 : 81,23 % 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 2018, reportez-vous à la rubrique qui commence à la page 35.

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 2019.

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, 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 2020, nous devons la recevoir au plus tard le 1^{er} février 2020 pour l'examiner en vue de l'inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'an prochain.

Veuillez 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.

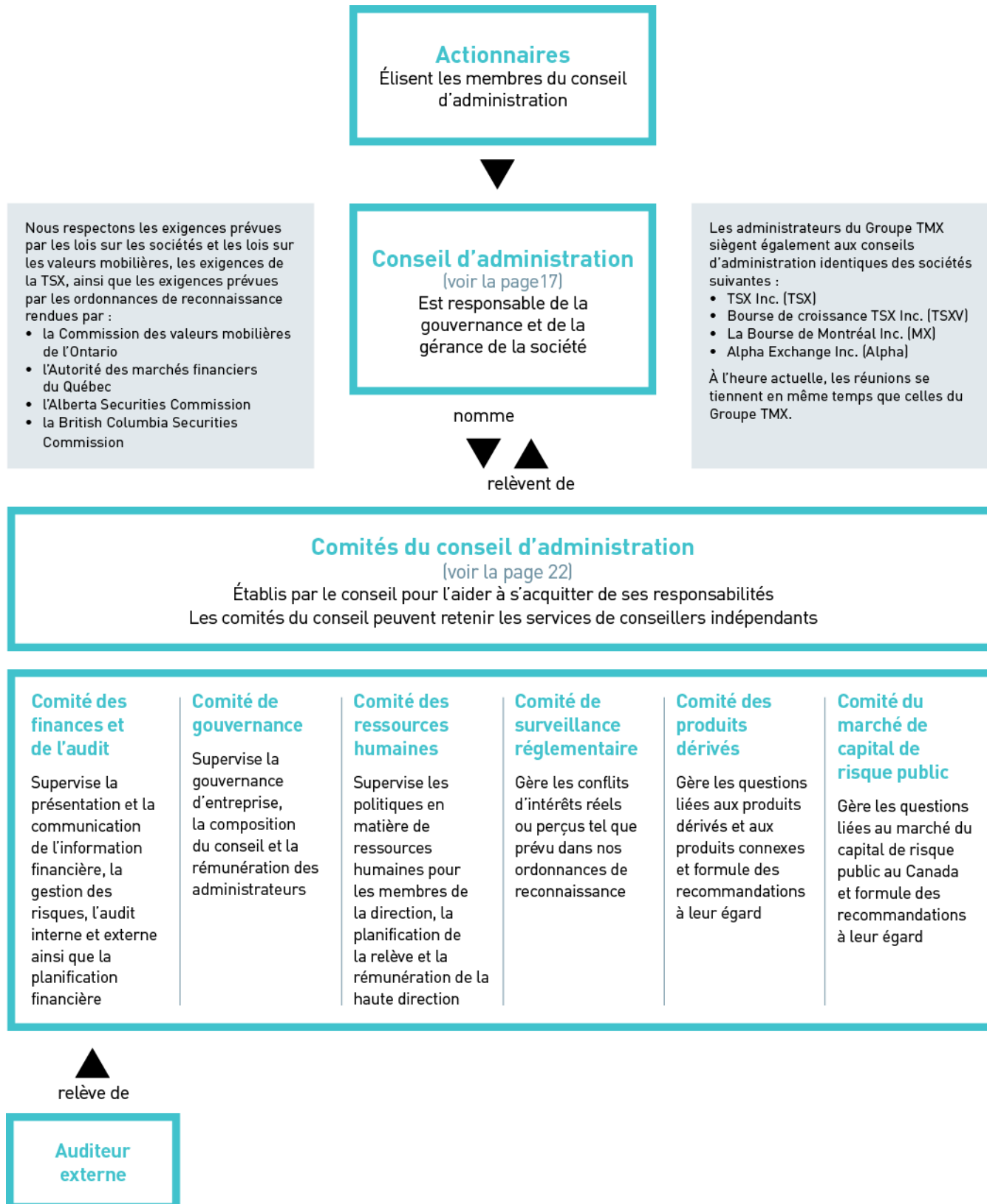
Vous trouverez un aperçu de nos pratiques en matière de gouvernance sur notre site Web, au www.tmx.com, sous l'onglet Relations investisseurs.

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

10	Notre structure de gouvernance
12	Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2019
17	À propos du conseil du Groupe TMX
22	Comités du conseil
25	À propos des administrateurs du Groupe TMX
32	Rémunération de nos administrateurs

Notre structure de gouvernance

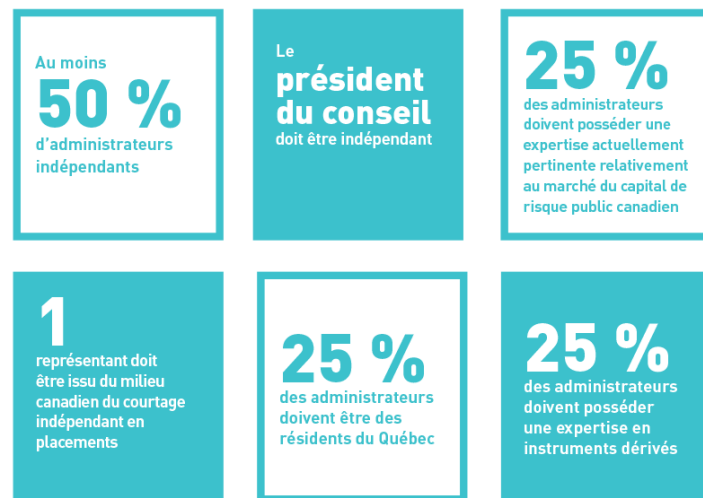


Mise en candidature des administrateurs au conseil

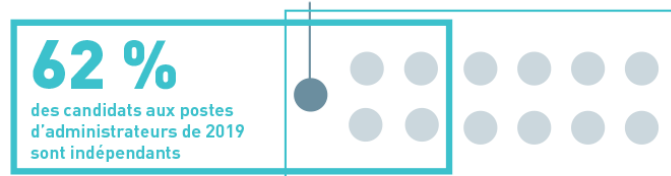
Le conseil du Groupe TMX a besoin d'administrateurs qui lui apportent un éventail de compétences et de qualifications, et qui lui permettent d'atteindre un équilibre au chapitre du ratio hommes-femmes, de l'âge, de la durée des mandats et de la province de résidence. Les administrateurs doivent comprendre 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 25 pour en apprendre davantage sur la façon dont nous choisissons les administrateurs qui siègent à notre conseil.

Nous devons respecter de nombreux critères différents stipulés par nos ordonnances de reconnaissance en matière de composition du conseil. Lise Lachapelle, une résidente du Québec, quitte le conseil à l'assemblée annuelle de cette année. Nous nous retrouverons donc avec un conseil composé à 23 % de résidents du Québec (Marie Giguère, Luc Bertrand et Jean Martel), soit légèrement en deçà de l'exigence fixée à 25 %. Alors que nous nous concentrons sur le renouvellement du conseil, à la lumière des conventions de nomination des actionnaires initiaux, lesquelles sont venues à échéance en septembre 2018, l'Autorité des marchés financiers (AMF) du Québec a accepté de suspendre cette exigence jusqu'à la deuxième assemblée des actionnaires du Groupe TMX qui aura lieu après le 10 mai 2019 et dans le cadre de laquelle les candidatures d'administrateurs seront proposées.

Exigences prévues par nos ordonnances de reconnaissance :



Président du conseil



Cela signifie que l'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 Bourse de Montréal 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.

Processus annuel de mise en candidature

Comité de gouvernance

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

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

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

Examine les nouvelles candidatures

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

Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2019

Les 13 candidats aux postes d'administrateurs proposés cette année possèdent l'ensemble voulu de compétences et d'expérience pour orienter judicieusement les stratégies et les activités du Groupe TMX. Ils ont tous accepté de siéger au conseil.

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

62 %

des administrateurs sont indépendants

69 %

des administrateurs possèdent une expertise en instruments dérivés

23 %

des administrateurs sont des résidents du Québec¹

1

représentant est issu du milieu canadien du courtage indépendant en placements

31 %

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

¹ Légèrement en deçà de l'exigence selon laquelle 25 % de nos administrateurs doivent être des résidents du Québec. Alors que nous nous concentrons sur le renouvellement du conseil, à la lumière des conventions de nomination des actionnaires initiaux, lesquelles sont venues à échéance en septembre 2018, l'AMF a accepté de suspendre cette exigence jusqu'à la deuxième assemblée des actionnaires du Groupe TMX qui aura lieu après le 10 mai 2019 et dans le cadre de laquelle les candidatures d'administrateurs seront proposées.

Autres mesures clés

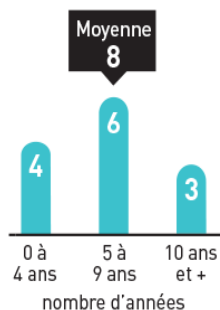
23 %

de femmes²

Âge moyen

62 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 82,90 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la cote de la TSX le 13 mars 2019
- les UAD sont évaluées à 82,48 \$, 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 2019.

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 : 71 ans

Résultat du vote en 2018 :

99,66 % POUR

Présence aux réunions de 2018 : 100 %



Indépendant

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 président 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), administrateur principal, comité d'audit, comité de la gouvernance et des ressources humaines
- 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
- KevGroup
- Conseiller de direction, Conseillers en placement RP
- Sinai Health System

Actionnariat au 13 mars 2019

UAD du Groupe TMX : 34 643

Actionnariat à risque : 2 857 355 \$

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

² Légèrement en deçà du niveau que souhaite atteindre le conseil, soit 25 %. Le comité de gouvernance recherche activement des candidates au poste d'administratrice, dans le but de proposer ou de nommer une administratrice supplémentaire au plus tard à notre prochaine assemblée annuelle des actionnaires en 2020.

**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 : 64 ans
Résultat du vote en 2018 :
95,59 % POUR
Présence aux réunions de 2018 :
92 %



**Nicolas
Darveau-Garneau**
MBA, B.MATH

Los Gatos (Californie)
Administrateur depuis
septembre 2018
Âge : 50 ans
Résultat du vote en 2018 :
s.o.
Présence aux réunions de 2018 : 100 %



Louis Eccleston
M.B.A., B.A.

Toronto (Ontario)
Princeton Junction
(New Jersey)
Administrateur depuis
novembre 2014
Âge : 61 ans
Résultat du vote en 2018 :
99,43 % POUR
Présence aux réunions de 2018 : 100 %



- ✓ Non indépendant
- ✓ Travaille pour le Groupe Banque Nationale inc.
- ✓ Résident du Québec
- ✓ Expertise en produits dérivés

- ✓ Indépendant

- ✓ Non indépendant

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 2019

Actions du Groupe TMX : 590 000
Actionnariat à risque : 48 911 000 \$

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

Pays de résidence
États-Unis

Fonctions actuelles

- Évangéliste en chef, Google LLC

Expérience d'affaires antérieure

- Il a également occupé les postes suivants chez Google : directeur, Ventes et stratégies relatives aux recherches aux États-Unis (2016-2017), directeur, Ventes de publicités à la performance (2014-2015), chef, Publicités à la performance (2012-2013), et directeur général, Google Québec (2011-2012).
- Chef de la direction et cofondateur de BigDeal.com Inc. (2009-2011)
- Cofondateur, Liquor.com (2008 -aujourd'hui)
- Fondateur et directeur principal, NDG Ventures (2003-2009)
- Analyste principal des actions, Sanford C. Bernstein (2001-2003)

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Présentement

- Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc. (depuis 2018)

Autres conseils

- Liquor.com

Actionnariat au 13 mars 2019

UAD du Groupe TMX : 217
Actionnariat à risque : 17 898 \$

M. Darveau-Garneau a jusqu'en septembre 2022 pour respecter son 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 2019

M. Eccleston respecte ses exigences en matière d'actionnariat dans ses fonctions de chef de la direction (voir la page 54).

Christian Exshaw

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

Toronto (Ontario)
Administrateur depuis janvier 2015
Âge : 52 ans
Résultat du vote en 2018 : 95,54 % POUR
Présence aux réunions de 2018 : 80 %



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

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 2019

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 : 67 ans
Résultat du vote en 2018 : 99,67 % POUR
Présence aux réunions de 2018 : 100 %



- ✓ Indépendante
- ✓ Résidente du Québec
- ✓ Expertise en produits dérivés

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
- Aligo Innovation
- REM commandité Inc.
- Groupe CH, Club de hockey Canadien
- Fairstone

Actionnariat au 13 mars 2019

Actions du Groupe TMX : 2 000
UAD du Groupe TMX : 3 846
Actionnariat à risque : 483 018 \$

M^{me} Giguère respecte son exigence en matière d'actionnariat (voir la page 34).

Martine Irman

B.A., IAS.A, programme avancé en gestion

Toronto (Ontario)
Administratrice depuis novembre 2014
Âge : 54 ans
Résultat du vote en 2018 : 95,55 % POUR
Présence aux réunions de 2018 : 100 %



- ✓ Non indépendante
- ✓ Travaille pour la Banque Toronto-Dominion
- ✓ Expertise en produits dérivés

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

Actionnariat au 13 mars 2019

M^{me} Irman n'est pas visée par une exigence en matière d'actionnariat (voir la page 34).

Harry Jaako**B.Ing.**

Whistler (Colombie-Britannique)
Administrateur depuis juillet 2012
Âge : 66 ans
Résultat du vote en 2018 : 99,84 % POUR
Présence aux réunions de 2018 : 100 %

**William Linton****CPA, CA, B.Com.**

Toronto (Ontario)
Administrateur depuis juillet 2012
Âge : 64 ans
Résultat du vote en 2018 : 99,67 % POUR
Présence aux réunions de 2018 : 100 %

**Jean Martel****B.L.L., B.C.L.**

Montréal (Québec)
Administrateur depuis juillet 2012
Âge : 66 ans
Résultat du vote en 2018 : 99,77 % POUR
Présence aux réunions de 2018 : 100 %



Indépendant



Expertise relative au marché du capital de risque public canadien



Indépendant



Indépendant



Résident du Québec



Expertise en produits dérivés



Expertise relative au marché du capital de risque public canadien

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
- 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 2019

UAD du Groupe TMX : 36 620

Actionnariat à risque : 3 020 418 \$

M. Jaako respecte son exigence 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 2019

UAD du Groupe TMX : 13 038

Actionnariat à risque : 1 075 374 \$

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

Pays de résidence

Canada

Fonctions actuelles

- Président et chef de la direction, Martelligence Inc.
- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Associé, Lavery, de Billy s.r.l./S.E.N.C.R.L. (1999-2018)
- 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 2019

Actions du Groupe TMX : 166

UAD du Groupe TMX : 45 086

Actionnariat à risque : 3 732 455 \$

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 : 71 ans

Résultat du vote en 2018 :

99,83 % POUR

Présence aux réunions de 2018 : 100 %

**Kevin Sullivan**

L.L.B., B.A.

Toronto (Ontario)
Administrateur depuis juillet 2012

Âge : 59 ans

Résultat du vote en 2018 :

95,54 % POUR

Présence aux réunions de 2018 :

100 %

**Eric Wetlaufer**

CFA, B.A., IAS.A

Newton Highlands (Massachusetts)
Administrateur depuis juillet 2012

Âge : 56 ans

Résultat du vote en 2018 :

99,58 % POUR

Présence aux réunions de 2018 :

100 %



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

- ✓ Non indépendant
- ✓ Représentant du milieu canadien du courtage indépendant en placements
- ✓ Expertise en produits dérivés
- ✓ Expertise relative au marché du capital de risque public canadien

- ✓ Indépendant
- ✓ 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 2019

UAD du Groupe TMX : 48 027

Actionnariat à risque : 3 961 267 \$

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 2019

UAD du Groupe TMX : 11 631

Actionnariat à risque : 959 325 \$

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

Pays de résidence

États-Unis

Fonctions actuelles

- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Directeur général principal et chef mondial, Placements sur les marchés publics, Office d'investissement du Régime de pensions du Canada (2011-2018)
- 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 Soulpepper Theatre Company

Actionnariat au 13 mars 2019

UAD du Groupe TMX : 1 405

Actionnariat à risque : 115 884 \$

M. Wetlaufer a jusqu'au mois de mai 2022 pour respecter son 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).

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 22 des renseignements au sujet des comités et de leurs priorités en 2018.

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 et des administrateurs non indépendants. Des précisions au sujet de l'indépendance du conseil sont fournies à la page 27.

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. 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 80, 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 de la comptabilité, des contrôles internes 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 à un membre de son équipe de haute direction, 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 ou du code de déontologie des employés, 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 2018

En 2018, le conseil a mis l'accent sur l'accélération de notre transformation :

- accroissement de nos produits récurrents
- produits axés sur les données
- augmentation de notre présence à l'échelle mondiale

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

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

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- approuver les 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 22 des renseignements au sujet des activités du comité des finances et de l'audit en 2018.

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.

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

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 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, qui est réévalué périodiquement, 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 2018.

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 ayant touché nos hauts dirigeants et notre structure organisationnelle sont des exemples de notre engagement continu à l'égard du développement de nos dirigeants. Au cours de 2018, nous avons apporté une série de changements pour reconfigurer notre structure organisationnelle et rehausser les rôles et les niveaux de rémunération de

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

plusieurs de ces derniers. Deux de nos hauts dirigeants ont quitté la société par suite de changements structurels, et nous avons procédé à quatre embauches de dirigeants hautement compétents provenant de divers milieux d'affaires, chacun d'entre eux s'étant vu confier des mandats importants (voir la page 37 pour de plus amples renseignements). 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.

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 ce que nous espérions. Pour nous aider à atteindre nos objectifs :

- nous avons établi des cibles et effectuons un suivi du nombre de femmes occupant des postes de direction
- nous avons fait appel aux services de nouvelles agences de recrutement
- 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
- vers la fin de 2018, nous avons engagé deux femmes afin qu'elles occupent des postes de direction clés au sein de notre entreprise (voir la page 38 pour de plus amples renseignements).

Postes de haute direction occupés par des femmes (en incluant Trayport)	Mars 2019		Cible officielle
Membres de la haute direction	2 de 6	33 %	33 % des membres de la direction d'ici 2020
Membres de la direction	10 de 39	26 %	
Cadres supérieurs	31 de 104	30 %	
Tous les autres employés	417 de 1 104	38 %	

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

Activités d'engagement de 2018

En 2018, nous avons rencontré des investisseurs dans le cadre de huit conférences d'investissement ou sectorielles et avons 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

Harry Jaako

Lise Lachapelle

Eric Wetlaufer

Charles Winograd

Réunions en 2018

5

Taux de présence de 100 %

100 % des membres sont indépendants

(selon la *Norme canadienne 52-110 sur le comité d'audit* et nos ordonnances de reconnaissance)

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, ce qui est conforme au sens que donne la *Norme canadienne 52-110 sur le comité d'audit*)

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 de jugements importants portant sur :
 - la vente de la participation du Groupe TMX dans FTSE TMX Global Debt Capital Markets
 - le placement privé de débentures non garanties de premier rang
 - la juste valeur des instruments financiers
 - la dépréciation du goodwill
 - l'adoption de nouvelles normes comptables (IFRS 15, Produits des activités ordinaires tirés de contrats conclus avec des clients; IFRS 9, Instruments financiers; et pour 2019, IFRS 16, Contrats de location)
 - 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 du contrôle interne de l'information financière
- Examen et suivi du projet de plateforme de compensation modernisée
- 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

William Linton

Gerri Sinclair

Charles Winograd

Michael Wissel

Réunions en 2018

4

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 et nomination de M. Darveau-Garneau au conseil en septembre 2018
- 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 et des limites quant à la durée des mandats à la lumière des conventions de nomination des actionnaires initiaux qui sont venues 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

Marie Giguère

Gerri Sinclair

Charles Winograd

Michael Wissel

Réunions en 2018

7 (y compris 2 réunions extraordinaires)

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

- 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 2018
- Recommandation au conseil de la rémunération et des objectifs du chef de la direction pour 2019
- 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 2018
- Évaluation des dirigeants talentueux à fort potentiel et de la planification de la relève
- Examen et approbation de nominations de membres de la haute direction et de changements organisationnels
- Examen et recommandation de modifications relatives au régime d'options d'achat d'actions, au régime d'unités d'actions fondées sur le rendement et au régime d'unités d'actions incessibles, et aux attributions aux employés aux termes de ces régimes

Comité de surveillance réglementaire

Président

Jean Martel

Membres

Marie Giguère

Lise Lachapelle

Réunions en 2018

2

Taux de présence de 100 %

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.

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

Comité des produits dérivés

Président

Luc Bertrand

Membres

Christian Exshaw

Martine Irman

Kevin Sullivan

Michael Wissell

Réunions en 2018

2

Taux de présence de 100 %

100 %

des administrateurs possèdent une expertise en produits dérivés

Conseille le conseil sur

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

Récents 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

Comité du marché du capital de risque public

Président

Harry Jaako¹

Membres

Luc Bertrand

Martine Irman

Gerri Sinclair¹

Kevin Sullivan¹

Réunions en 2018

3

Taux de présence de 94 %

160 %

membres du comité possédant une expertise actuellement pertinente relative au marché du capital de risque public canadien (conformément à la définition donnée dans les exigences de nos ordonnances de reconnaissance - se reporter à la page 11)

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 d'initiatives technologiques visant à redéfinir l'expérience des émetteurs
- Examen de mises à jour à diverses initiatives en matière de politiques

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.

Tous 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 mettons en œuvre notre stratégie de croissance mondiale dont l'objectif est d'augmenter notre présence dans de nouveaux marchés clés à travers le monde. Le comité 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	Nicolas Darveau-Garneau	Louis Eccleston	Christian Exshaw	Marie Giguère	Martine Irmann	Harry Jaako	William Linton	Jean Martel	Gerrit Sinclair	Kevin Sullivan	Eric Wettauer	Charles Winograd	TOTAL	
Indépendant (voir la page 27) Exigence : au moins 50 %		•			•		•	•	•	•		•	•	8	62 %
Représentant du milieu canadien du courtage indépendant en placements Exigence : 1											•			1	8 %
Résident du Québec Exigence : au moins 25 % ¹	•				•				•					3	23 %
Expertise en produits dérivés Exigence : au moins 25 %	•			•	•	•			•	•	•	•	•	9	69 %
Expertise actuellement pertinente relative au marché du capital de risque public canadien Exigence : au moins 25 %							•		•	•	•			4	31 %

Domaines d'expertise additionnels	Luc Bertrand	Nicolas Darveau-Garneau	Louis Eccleston	Christian Exshaw	Marie Giguère	Martine Irman	Harry Jaako	William Linton	Jean Martel	Geri Sinclair	Kevin Sullivan	Eric Wetlaufer	Charles Winograd	TOTAL	
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	85 %
Gouvernance/conseil d'administration Expérience en tant que membre du conseil d'une société ouverte ou d'une importante organisation	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	13	100 %
Sociétés réglementées Expérience au sein d'organisations réglementées par les gouvernements ou des organismes de réglementation	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	13	100 %
Technologies Expérience au sein de sociétés fortement dépendantes des technologies de l'information	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	12	92 %
Stratégie Expérience dans le déploiement d'orientations stratégiques et la croissance d'entreprises	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	12	92 %
Finances/risques Comptabilité et présentation de l'information financière, finance d'entreprise, contrôles internes et gestion des risques	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	13	100 %
Fusions et acquisitions Expérience dans d'importantes fusions et acquisitions	•		•		•	•	•	•	•		•	•	•	10	77 %
Commercialisation Expérience dans la commercialisation de produits et services sur les marchés financiers	•	•	•	•		•			•		•	•	•	9	69 %
Ressources humaines Expérience en matière de rémunération, de régimes de retraite et d'avantages sociaux, de lois applicables et de contrats de travail	•		•		•	•		•	•	•	•	•	•	10	77 %
Énergie Expérience des marchés de l'énergie	•		•					•			•	•	•	6	46 %
Courtage Expérience en tant que courtier sur les marchés financiers	•	•	•	•		•					•	•	•	8	62 %
Compensation Expérience dans la compensation d'opérations au comptant, sur produits dérivés et sur produits et marchandises du secteur de l'énergie	•				•	•			•				•	5	38 %
Activités internationales Expérience au sein d'organisations internationales	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•	12	92 %

¹ Lise Lachapelle, une résidente du Québec, quitte le conseil à l'assemblée annuelle de cette année. Nous nous retrouverons donc avec un conseil composé à 23 % de résidents du Québec, soit légèrement en deçà de l'exigence fixée à 25 %. Alors que nous nous concentrons sur le renouvellement du conseil, à la lumière des conventions de nomination des actionnaires initiaux, lesquelles sont venues à échéance en septembre 2018, l'Autorité des marchés financiers (AMF) du Québec a accepté de suspendre cette exigence jusqu'à la deuxième assemblée des actionnaires du Groupe TMX qui aura lieu après le 10 mai 2019 et dans le cadre de laquelle les candidatures d'administrateurs seront proposées.

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 l'indépendance de chacun de nos administrateurs. 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 2019

	Indépendant	Statut
Luc Bertrand	non	Travaille pour le Groupe Banque Nationale inc.
Nicolas Darveau-Garneau	oui	
Louis Eccleston	non	Chef de la direction du Groupe TMX
Christian Exshaw	non	Travaille pour CIBC
Marie Giguère	oui	
Martine Irman	non	Travaille pour la Banque TD
Harry Jaako	oui	
William Linton	oui	
Jean Martel	oui	
Gerri Sinclair	oui	
Kevin Sullivan	non	Représentant du milieu du courtage indépendant en placements
Eric Wetlaufer	oui	
Charles Winograd	oui	
Total	62 %	

62 % 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.

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.

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.

Ratio hommes-femmes

23 %

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.

Cette année, les candidats aux postes d'administrateurs comprennent trois femmes. Lise Lachapelle quitte le conseil à l'assemblée annuelle de cette année, ce qui diminue notre pourcentage d'administratrices à 23 %, soit légèrement en deçà de l'objectif du conseil. Le comité de gouvernance recherche activement des candidates au poste d'administrateur, dans le but de proposer ou de nommer une administratrice supplémentaire au plus tard à notre prochaine assemblée annuelle des actionnaires en 2020.

Âge et durée des mandats

Âge moyen

62 ans

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

Le conseil a décidé de ne pas fixer un âge de retraite obligatoire, mais a fixé à 12 ans la durée maximale pendant laquelle les administrateurs nommés ou élus au conseil après mai 2011 peuvent exercer leurs fonctions, à raison de mandats d'une durée d'un an chacun. Le comité de gouvernance peut nommer un

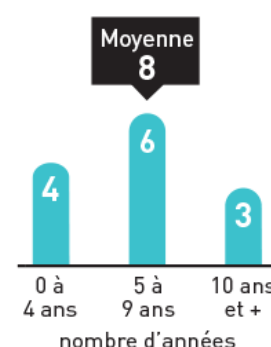
administrateur qui a atteint une telle limite pour trois mandats additionnels d'un an chacun si cela est nécessaire pour se conformer à des exigences réglementaires, pour s'assurer que le conseil puisse compter sur une expertise en particulier ou si cela est autrement dans l'intérêt du Groupe TMX.

Emplacement géographique

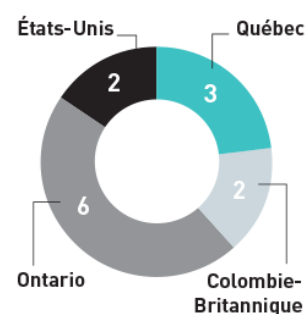
Bien que nos ordonnances de reconnaissance exigent qu'au moins 25 % de nos administrateurs soient des résidents du Québec, le comité de gouvernance cherche également à diversifier la composition du conseil en fonction des autres régions dans lesquelles nous exerçons des activités.

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

Durée des mandats



Lieu de résidence



Présence aux réunions

Présence aux réunions de 2018

En 2018, il y a eu 31 réunions du conseil et des comités. Les administrateurs ont, au total, participé à 98 % 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.

Présence aux réunions en 2018

	Conseil	Comité des produits dérivés	Comité des finances et de l'audit	Comité de gouvernance	Comité des ressources humaines	Comité du marché du capital de risque public	Comité de surveillance réglementaire	Toutes les réunions du conseil et des comités
Luc Bertrand	8/8	2/2				2/3		12/13 92 %
Denyse Chicoyne ¹	3/3		2/2	1/1			1/1	7/7 100 %
Nicolas Darveau-Garneau	3/3							3/3 100 %
Louis Eccleston	8/8							8/8 100 %
Christian Exshaw	6/8	2/2						8/10 80 %
Marie Giguère	8/8			4/4	4/4		2/2	18/18 100 %
Jeffrey Heath ¹	3/3	1/1	2/2					6/6 100 %
Martine Irman	8/8	2/2				3/3		13/13 100 %
Harry Jaako	8/8		5/5			3/3		16/16 100 %
Lise Lachapelle	8/8		3/3		3/3		2/2	16/16 100 %
William Linton	8/8		5/5	4/4				17/17 100 %
Jean Martel	8/8						2/2	10/10 100 %
Peter Pontikes ¹	3/3			1/1		1/1		5/5 100 %
Geri Sinclair	8/8			2/2	7/7	3/3		20/20 100 %
Kevin Sullivan	8/8	2/2				3/3		13/13 100 %
Anthony Walsh ¹	3/3		2/2			1/1		6/6 100 %
Eric Wetlaufer	8/8		3/3		7/7			18/18 100 %
Charles Winograd	8/8		3/3	4/4	7/7			22/22 100 %
Michael Wissell	8/8	2/2		2/2	7/7			19/19 100 %

¹ M^{me} Chicoyne, M. Heath, M. Pontikes et M. Walsh ont quitté le conseil le 10 mai 2018.

Administrateurs au sein d'autres conseils de sociétés ouvertes

0

Il n'y a aucune participation à des conseils interreliés

Bien que nous n'imposons 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 qui commencent 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 exigences en matière de comptabilité et de communication de l'information financière 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, notre rendement et nos plans financiers, nos risques et nos obligations légales et réglementaires, ainsi que des renseignements détaillés sur le fonctionnement du conseil et sur les attentes 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.

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 2018 dans le cadre de notre programme de formation continue.

	Date	Conférenciers	Présents
Solutions technologiques pour les négociants, les courtiers et les bourses de produits énergétiques	Mars 2018	Direction du Groupe TMX	Tous les membres du conseil
Environnement concurrentiel des bourses	Décembre 2018	Expert tiers	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.

En 2018, nous avons comparé nos enquêtes d'évaluation aux enquêtes actuelles sur le marché et en sommes venus à la conclusion que notre approche en matière d'évaluation du conseil et des administrateurs était similaire à celle qu'adoptent d'autres émetteurs afin d'évaluer leur conseil et leurs administrateurs.

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'unités d'actions différées (UAD))
- des honoraires annuels pour les administrateurs qui siègent aux comités du conseil
- des jetons de présence aux réunions

Tableau de la rémunération annuelle

	2018	2019 (au 1 ^{er} janvier 2019)
Honoraires des membres du conseil		
Président du conseil		
• argent comptant	135 000 \$	135 000 \$
• UAD	165 000 \$	210 000 \$
Administrateurs		
• argent comptant	35 000 \$	45 000 \$
• UAD	60 000 \$	70 000 \$
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 font racheter leurs UAD contre de l'argent et ce 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'administrateurs, ou ont demandé à ce que leur rémunération soit versée à leur employeur :

Ne touchent pas de rémunération	A demandé que sa rémunération au comptant soit versée à son employeur
Luc Bertrand	
Martine	
IrmanMichael	Christian Exshaw (versée à CIBC)
Wissell	

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'actionnariat.

Modification à la rémunération des administrateurs en 2019

Après avoir retenu les services d'un consultant externe en 2018 pour examiner la rémunération des administrateurs des sociétés au sein de notre groupe de comparaison, le comité de gouvernance a recommandé au conseil une hausse des honoraires versés aux administrateurs, lesquels sont indiqués dans le tableau ci-contre, et le conseil a approuvé cette hausse.

Cette modification est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-dessous présente toute la rémunération versée à nos administrateurs en 2018.

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

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)	-	-	-	-	-	-	55 500 \$	55 500 \$	55 500 \$	-
Denyse Chicoyne	14 583 \$	-	-	5 000 \$	4 500 \$	6 000 \$	20 417 \$	50 500 \$	50 500 \$	-
Nicolas Darveau-Garneau	11 667 \$	40 000 \$	-	-	4 500 \$	-	-	56 167 \$	-	100 %
Christian Exshaw (rémunération versée à CIBC)	35 000 \$	-	-	3 000 \$	9 000 \$	3 000 \$	-	50 000 \$	50 000 \$	-
Louis Eccleston (non rémunéré)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Marie Giguère	35 000 \$	60 000 \$	10 000 \$	7 000 \$	12 000 \$	15 000 \$	7 500 \$	146 500 \$	43 250 \$	70 %
Jeffrey Heath	14 583 \$	-	-	3 750 \$	4 500 \$	4 500 \$	-	27 333 \$	-	100 %
Martine Irman (non rémunérée)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Harry Jaako	35 000 \$	60 000 \$	10 000 \$	6 000 \$	12 000 \$	12 000 \$	-	135 000 \$	75 000 \$	44 %
Lise Lachapelle	35 000 \$	60 000 \$	-	9 500 \$	12 000 \$	12 000 \$	9 000 \$	137 500 \$	77 500 \$	44 %
William Linton	35 000 \$	60 000 \$	20 000 \$	3 000 \$	12 000 \$	13 500 \$	58 500 \$	202 000 \$	100 250 \$	50 %
Jean Martel	35 000 \$	60 000 \$	10 000 \$	-	12 000 \$	3 000 \$	16 000 \$	136 000 \$	38 000 \$	72 %
Peter Pontikes (non rémunéré)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gerri Sinclair	35 000 \$	60 000 \$	-	11 000 \$	12 000 \$	18 000 \$	-	136 000 \$	-	100 %
Kevin Sullivan	35 000 \$	60 000 \$	-	6 000 \$	12 000 \$	7 500 \$	-	120 500 \$	-	100 %
Anthony Walsh	14 583 \$	-	-	3 750 \$	4 500 \$	4 500 \$	-	27 333 \$	13 666 \$	50 %
Eric Wetlaufer	35 000 \$	60 000 \$	15 000 \$	4 000 \$	12 000 \$	15 000 \$	-	141 000 \$	30 500 \$	78 %
Charles Winograd	135 000 \$	165 000 \$	-	-	-	-	-	300 000 \$	-	100 %
Michael Wissell (non rémunéré)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
								1 721 333 \$		

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 BOX Holdings Group, LLC et de BOX Market, LLC	Total
Luc Bertrand			55 500 \$	55 500 \$
Denyse Chicoyne	4 250 \$	16 167 \$		20 417 \$
Marie Giguère	7 500 \$			7 500 \$
Lise Lachapelle	9 000 \$			9 000 \$
William Linton		58 500 \$		58 500 \$
Jean Martel	16 000 \$			16 000 \$

Actionnariat

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

C'est donc dire que les administrateurs doivent chacun détenir au moins 345 000 \$ (1 035 000 \$ pour le président du conseil) en actions du Groupe TMX et en UAD combinées. Cette exigence a été haussée le 1^{er} janvier 2019, les anciennes exigences étant de 285 000 \$ pour les administrateurs et de 900 000 \$ 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. À moins d'indication contraire, les administrateurs ont quatre ans à compter du moment où ils se joignent au conseil pour atteindre leur exigence d'actionnariat.

Le tableau ci-après présente, au 13 mars 2019, 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 2019 (82,90 \$)
- *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 2019 (82,48 \$).

Tous les administrateurs respectent leur exigence en matière d'actionnariat, à l'exception de M. Darveau-Garneau, qui a jusqu'en septembre 2022 pour respecter l'exigence minimale en matière d'actionnariat, et de M. Wetlaufer, qui a jusqu'en mai 2022.

	2017		2018		Variation		Valeur au 13 mars 2019	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 2019								
Luc Bertrand	590 000	-	590 000	-	-	-	48 911 000 \$	s.o.
Nicolas Darveau-Garneau	-	-	-	217	-	217	17 898 \$	non
Marie Giguère	2 000	2 454	2 000	3 846	-	1 392	483 018 \$	oui
Harry Jaako	-	34 881	-	36 620	-	1 739	3 020 418 \$	oui
William Linton	-	11 411	-	13 038	-	1 627	1 075 374 \$	oui
Jean Martel	166	42 633	166	45 086	-	2 453	3 732 455 \$	oui
Gerri Sinclair	-	44 988	-	48 027	-	3 039	3 961 267 \$	oui
Kevin Sullivan	-	9 800	-	11 631	-	1 831	959 325 \$	oui
Eric Wetlaufer¹	-	-	-	1 405	-	1 405	115 884 \$	non
Charles Winograd	-	29 980	-	34 643	-	4 663	2 857 355 \$	oui

1 M. Wetlaufer a demandé que sa rémunération à titre d'administrateur soit versée à son employeur, l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada, jusqu'à son départ en mai 2018. À la suite de son départ, M. Wetlaufer a commencé à recevoir sa rémunération à titre d'administrateur et s'est vu attribuer des UAD.

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 2018 sont tous des membres de l'équipe de haute direction du Groupe TMX au 31 décembre 2018 :

- Louis (Lou) Eccleston, chef de la direction
- John McKenzie, premier vice-président et chef des finances
- Jayakumar (Jay) Rajarathinam, chef la technologie et des opérations
- Luc Fortin, président et chef de la direction de la Bourse de Montréal (MX) et chef, activités globales de négociation
- Cheryl Graden, 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

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 2019. L'an dernier, 81,23 % des votes ont été exercés POUR notre approche en matière de rémunération des dirigeants.

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 2018, 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.

Table des matières

Analyse de la rémunération

- 36** Aperçu de 2018
- 36** Résultats de 2018
- 39** Notre approche en matière de rémunération de la haute direction
- 40** Décisions relatives à la rémunération de 2018
- 48** Rendement des actions et rémunération des membres de la haute direction
- 50** **Gouvernance en matière de rémunération**
- 51** Expertise des membres du comité
- 51** Conseillers indépendants
- 52** Gestion du risque lié à la rémunération
- 54** Actionnariat

55 Structure de la rémunération et prise de décisions

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

60 Examen de la rémunération de 2018

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

Détail de la rémunération

- 69** Tableau sommaire de la rémunération
- 71** Attributions aux termes des régimes incitatifs
- 74** Avantages de retraite
- 76** Dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Analyse de la rémunération

Aperçu de 2018

Le Groupe TMX est fermement engagé à fournir des services axés sur les clients sur les marchés financiers mondiaux tout en s'efforçant de générer une croissance à long terme rentable. En décembre 2018, notre conseil d'administration a approuvé un ajustement à notre vision centrée sur le client :

« Devenir une solution incontournable pour les sociétés de par le monde qui souhaitent réunir des capitaux, et l'endroit de prédilection des négociants et investisseurs en quête de prospérité »

Les résultats de 2018 du Groupe TMX, dont tous les secteurs d'exploitation affichent une croissance d'un exercice à l'autre, témoignent de la robustesse et de la résilience de notre modèle d'affaires diversifié. Dans une année marquée par un rendement financier solide, nous avons continué à faire d'importants progrès dans la mise en oeuvre de notre stratégie de croissance mondiale, en augmentant notre présence dans de nouveaux marchés clés à travers le monde.

Nos résultats financiers pour cet exercice ont été marqués par une croissance de nos produits à l'échelle de l'entreprise, y compris dans nos secteurs des opérations et des produits récurrents. Malgré une conjoncture difficile du marché, le Groupe TMX a déclaré une robuste croissance des produits, des bénéfices par action et des flux de trésorerie générés d'un exercice à l'autre. Nous avons également été fiers d'avoir fait passer notre dividende trimestriel à 0,62 \$ par action ordinaire en circulation, soit une augmentation de 7 %, lequel était payable le 15 mars 2019.

Principales données financières

en millions de dollars

	31 décembre 2017	31 décembre 2018	variation
Produits d'exploitation	668,9 \$	817,1 \$	22 %
Charges d'exploitation	356,3 \$	448,1 \$	26 %
Bénéfice d'exploitation avant les coûts d'acquisition et les charges liées au recentrage stratégique	312,6 \$	369,0 \$	18 %

Les données sont tirées de nos états financiers pour les exercices clos les 31 décembre 2017 et 2018. Le bénéfice d'exploitation de 2018 s'est élevé à 369,0 M\$.

Principales initiatives et réalisations

Trayport

- L'acquisition de Trayport en décembre 2017 a transformé la composition de nos produits et a accéléré notre croissance mondiale. Grâce à l'acquisition de Trayport, nos produits récurrents sont passés d'environ 40 % en 2016 à environ 50 % en 2018.
- Nous avons réalisé la vente de Contigo Software, l'entreprise accessoire de Trayport offrant à des non-abonnés une application liée au risque, à Energy One, un fournisseur de produits et services informatiques.
- Vers la fin du troisième trimestre, l'ancien président de Shorcan Brokers, Peter Conroy, est devenu président de Trayport. M. Conroy y a implanté sa philosophie axée principalement sur le client et l'expérience et a réalisé des investissements stratégiques dans les technologies.

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

- Nous avons réalisé la vente de la totalité de notre participation de 24,2 % dans FTSE TMX Global Debt Capital Markets Limited (TMX FTSE) à FTSE International Limited, une filiale en propriété exclusive du London Stock Exchange Group.

Formation de capital

- Nous avons annoncé que le secteur des fonds négociés en bourse (FNB) de la TSX avait atteint un record. Le total des ASG des FNB inscrits à la cote de la TSX a doublé au cours des cinq dernières années, et était d'environ 153 milliards de dollars au 31 décembre 2018. Au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2018, la TSX a inscrit 98 nouveaux FNB à sa cote et a accueilli six nouvelles institutions dans son groupe de fournisseurs de FNB.

- Nous avons atteint un record de 59 nouvelles inscriptions dans le secteur de l'innovation (notamment les secteurs des technologies, des technologies vertes, des énergies renouvelables et des sciences de la vie), pour un montant de capitaux propres total réunis de 14,7 milliards de dollars. Les précédents records étaient de 41 nouvelles inscriptions en 2016 et de 11,3 milliards de dollars en 2015.
- Nous avons lancé TMX Matrix, une plateforme dynamique axée sur le milieu et destinée à faciliter les communications entre les investisseurs de capital de croissance et les sociétés en croissance inscrites à la TSXV. TMX Matrix offre aux sociétés en croissance un important outil qu'elles peuvent intégrer à leur stratégie en matière de relations avec les investisseurs, et qui les aide à diffuser des renseignements à leur sujet, notamment en téléversant des vidéos, des présentations, des données alternatives et d'autres documents dans leur propre page personnalisable.

Négociation et compensation de dérivés

- La CDCC, la contrepartie centrale de compensation pour les produits dérivés négociés en bourse au Canada, certains produits négociés hors bourse et les mises en pension de titres, a lancé son nouveau modèle de compensation directe pour les firmes canadiennes du côté acheteur.
- La Bourse de Montréal a prolongé ses heures de négociation en ouvrant ses marchés non plus à 6 h (heure de l'Est), mais à 2 h (heure de l'Est). Cette initiative s'inscrit dans sa mission consistant à être une bourse de dérivés de premier rang reconnue à l'échelle internationale et axée sur la clientèle, puisque ce changement permet aux clients nationaux et internationaux de gérer leur exposition aux marchés canadiens en dehors des heures d'ouverture normales au Canada.
- Plusieurs des produits clés de la Bourse de Montréal ont atteint des records de volume annuel au chapitre des contrats négociés, soit :
 - 28 769 478 contrats à terme sur obligations du gouvernement du Canada de dix ans (« CGB ») ont été négociés, surpassant de 20 % le record de 23 946 703 établi en 2017
 - 406 782 contrats à terme sur obligations du gouvernement du Canada de cinq ans (« CGF ») ont été négociés, surpassant de 14 % le record de 358 078 établi en 2017
 - 7 623 603 contrats à terme standard sur l'indice S&P/TSX 60 (« SXF ») ont été négociés, surpassant de 24 % le record de 6 144 651 établi en 2017
 - 1 095 579 options sur contrats à terme sur acceptations bancaires canadiennes de trois mois (« OBX ») ont été négociées, surpassant de 37 % le record de 801 051 établi en 2017
 - 29 405 993 options sur actions ont été négociées, surpassant de 16 % le record de 25 302 965 établi en 2016
 - 14 482 523 options sur fonds négociés en bourse (« FNB ») ont été négociées, surpassant de 24 % le record de 11 724 768 établi en 2016.

Leadership au sein de la Société

En 2018, nous avons continué d'apporter des changements à notre structure organisationnelle et à notre structure de gestion en vue d'améliorer le déploiement de nos stratégies de croissance et de nos plans d'affaires, tout en continuant d'améliorer notre leadership. Nous avons également mis sur pied le comité de direction de l'exploitation afin d'accélérer le processus de prise de décision, d'accroître la collaboration entre les groupes et de découvrir de nouvelles occasions de croissance. Le comité, formé en janvier 2018, est principalement composé de membres de la direction ayant d'importantes responsabilités en ce qui a trait aux profits et aux pertes. De plus, afin de nous aider à mettre en œuvre notre vision centrée sur le client, nous avons mis sur pied notre académie « service client » - un programme de formation destiné aux membres du personnel qui traitent avec les clients. Plusieurs des membres de notre direction ont participé aux séances, lesquelles ont permis d'offrir plus de 500 jours-personnes de formation au cours de l'année.

Changements apportés à l'équipe de haute direction

Au début de l'année, nous avons partagé la responsabilité des secteurs de la négociation boursière et de la formation de capital et 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. Les changements à la structure organisationnelle suivants ont été apportés le 16 janvier 2018 :

- Le poste de Nicholas Thadane (président et chef de la direction, Marchés boursiers mondiaux) a été supprimé
- 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
- Loui Anastasopoulos a été nommé président, Formation de capital et Compagnie Trust TSX. Il lui incombe nos activités de formation de capital, notamment les fonctions d'inscription pour la TSX, TSXV et Services aux sociétés TSX, de même que de Compagnie Trust TSX (qu'il présidait précédemment).

À mesure que la société poursuivait sa progression, nous avons apporté des changements additionnels à la structure organisationnelle et à la haute direction et, en mai 2018, le poste de Jean Desgagné (président et chef de la direction, Solutions globales, perspectives et stratégies d'analyse de TMX) a été aboli. Des membres de l'équipe de direction ont pris en charge ses responsabilités :

- Le mandat de Jayakumar Rajarathinam à titre de chef de la technologie et des opérations a été élargi afin d'inclure le développement à la planification commerciale de produits d'analyse de pointe, la réalisation des projets d'innovation de TMX, l'optimisation des solutions technologiques et le développement de produits fortement axés sur les données. En février 2019, M. Rajarathinam a également pris les rênes de notre secteur post-marché à titre de président, CDCC et CDS, lorsque le président et chef de la compensation de la CDCC et de la CDS a quitté pour la retraite.
- John McKenzie, chef des finances, est devenu responsable de la supervision de notre secteur de la formation de capital le 15 mai 2018.
- Shaun McIver, chef des relations clients, Commercialisation et image de marque, est devenu responsable des ventes de produits d'analyse de pointe et des activités de TMX Datalinx.

Autres changements importants touchant la direction

Nous sommes également enthousiastes à l'égard des changements et d'ajouts suivants apportés à la direction en 2018. Nous avons embauché quatre nouveaux membres de la direction à l'échelle de l'entreprise, lesquels sont tous hautement compétents et se sont vu confier des mandats importants. Ces nouvelles nominations nous placent dans une position favorable pour mettre en œuvre notre stratégie à long terme.

- Peter Conroy, l'ancien président de Shorcan Brokers, a pris la tête de Trayport en septembre, lorsque Kevin Heffron, président de Trayport, a quitté l'entreprise pour saisir d'autres occasions. Michael Gibbens remplace Peter Conroy. M. Gibbens s'est joint à Shorcan Brokers en octobre 2018, après un passage chez Valeurs mobilières TD, où il était récemment responsable des activités de négociation de devises et de ventes en gros à l'échelle mondiale.
- En septembre, Claire Johnson, de CIBC Mellon, s'est jointe à nous à titre de présidente de Fiducie TSX. M^{me} Johnson est une experte des secteurs de la garde des valeurs et des services fiduciaires aux entreprises.
- Aussi en septembre, Sarah Ryerson, de chez Google, s'est jointe à notre équipe à titre de présidente de TMX Datalinx. M^{me} Ryerson possède de l'expérience en stratégies de vente et stratégies commerciales, en croissance des revenus et en innovation qu'elle a acquise dans des postes de direction qu'elle a occupés dans les secteurs des banques et de l'assurance au Canada.
- En novembre, Sanjay Kulkarni s'est joint à nous à titre de chef du marketing et chef des solutions numériques. M. Kulkarni provient des secteurs des services financiers et des technologies, et il a occupé divers postes de haute direction en stratégie commerciale et en développement et commercialisation de produits pour la West Corporation, Nasdaq et ADP.

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 atteignions 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 des pratiques exemplaires de gouvernance et du marché 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.

Le comité n'a pas apporté de modifications importantes à la structure de nos régimes de rémunération en 2018.

Le comité a revu les salaires et les incitatifs à court et à long terme dans le contexte des nouvelles responsabilités, de notre stratégie, de notre position sur le marché et des commentaires des investisseurs. 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.

Nous concentrons nos efforts sur les résultats financiers et l'augmentation de nos revenus. Pour appuyer ces efforts, notre carte de pointage de 2018 ne comprenait que des mesures financières : pour 2018, et également pour 2019, 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 60.

Pour 2019, la combinaison d'incitatifs à long terme a été légèrement modifiée afin d'augmenter la pondération relative des unités d'actions fondées sur le rendement à 40 % (la pondération des unités d'actions incessibles et des options d'achat d'actions étant, dans les deux cas, de 30 %). Cette modification à la structure met encore davantage l'accent sur la croissance et s'aligne sur les pratiques des émetteurs canadiens sur le marché.

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 2018

Aperçu de la rémunération de 2018

Salaires

Les salaires de certains de nos hauts dirigeants ont été augmentés pour refléter leurs nouvelles responsabilités et les changements relatifs à notre position concurrentielle sur le marché.

Incitatifs à court terme

Nous nous sommes fixé des objectifs de rendement élevés pour 2018, en mettant à nouveau l'accent sur les résultats financiers.

La carte de pointage de 2018 comprenait à nouveau deux mesures financières qui déterminent le cours de l'action, soit le bénéfice d'exploitation et la croissance des revenus. L'année 2018 a été fructueuse et nous avons atteint les objectifs financiers ambitieux que nous nous étions fixés, et le rendement aux fins des incitatifs à court terme s'est établi au-delà de la cible, à 126,6 %.

Veuillez consulter la page 61 pour de plus amples renseignements sur la façon dont nous avons calculé le rendement.

Incitatifs à long terme

Les incitatifs à long terme de 2018 ont été attribués à 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 2016

Les paiements ont dépassé la valeur à l'attribution, ce qui reflète l'augmentation du cours de nos actions depuis le moment de l'attribution et, pour les unités d'actions fondées sur le rendement, notre rendement total relatif pour les actionnaires par rapport à un indice du marché.

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 2018, nous avons affiché un excellent rendement financier, avec une croissance d'un exercice à l'autre dans tous nos secteurs d'exploitation. Par rapport à l'exercice précédent, les produits ont augmenté de 22 % (de 668,9 M\$ à 817,1 M\$), avec une croissance interne des revenus de 8 %. Le bénéfice d'exploitation a augmenté de 18 %.

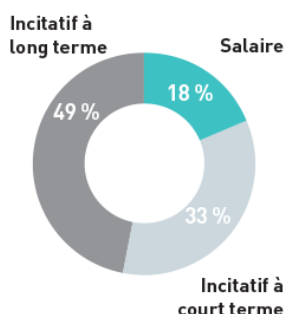
Sous la direction de M. Eccleston, le Groupe TMX a continué d'accroître les compétences et l'expertise de sa direction, et ce dans l'ensemble de l'organisation. Tel qu'il est expliqué à la page 37, le Groupe TMX a procédé à plusieurs nominations importantes à l'échelle de l'entreprise (Fiducie TSX, TMX Datalinx, Trayport et Shorcan Brokers) et a embauché un chef du marketing et chef des solutions numériques. Toutes ces personnes nommées ou embauchées sont hautement compétentes et se sont vu confier des mandats importants. Ces nominations renforcent notre position concurrentielle et nous permettent de mettre œuvre notre stratégie à long terme pour une croissance rentable. Parmi nos nouveaux dirigeants, deux sont des femmes, ce qui nous permet d'augmenter notre ratio hommes-femmes au sein de la notre haute direction.

Avec le nouveau comité de direction de l'exploitation, mis en place sous la direction de M. Eccleston, le Groupe TMX dispose des outils nécessaires pour gérer nos activités et accorder la priorité à nos initiatives. L'une de nos plus grandes réalisations en 2018 a été la réussite de la mise en œuvre d'une approche « agile » en matière de développement de logiciels, qui a participé à la transformation du Groupe TMX.

M. Eccleston a poursuivi ses rencontres avec les investisseurs. Nous avons engagé le dialogue avec plus de 170 entreprises du côté acheteur (selon le nombre total d'entreprises uniques avec lesquelles nous avons communiqué par trimestre), et avons notamment organisé plusieurs réunions avec certains investisseurs. En outre, nous avons organisé des présentations et des entretiens individuels lors de huit conférences destinées aux investisseurs et à l'industrie. En novembre, M. Eccleston et l'équipe de direction ont tenu une journée à l'intention des investisseurs à laquelle plus de 60 personnes ont pris part et qui a été suivie par près de 180 personnes en direct sur le Web. Parmi les participants, on comptait plusieurs analystes, investisseurs potentiels et actionnaires, ainsi que notre agence de notation.

Rémunération directe totale

Composition réelle de la rémunération pour 2018



	Rémunération réelle pour 2017	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2018	Rémunération cible pour 2019
Salaire	825 000 \$	825 000 \$	825 000 \$	990 000 \$
Incitatif à court terme	1 051 875 \$	1 237 500 \$	1 546 875 \$	1 485 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	748 688 \$	748 688 \$	748 688 \$	1 089 000 \$
• UAI	748 688 \$	748 688 \$	748 688 \$	816 750 \$
• Options	771 375 \$	771 375 \$	771 375 \$	816 750 \$
Total	4 145 626 \$	4 331 251 \$	4 640 626 \$	5 197 500 \$
Indemnité de change	560 625 \$	-	701 282 \$	-
À risque	80 %	81 %	82 %	81 %

Aucun changement n'a été apporté à la rémunération de M. Eccleston pour 2018. Son incitatif à court terme cible représente 150 % de son salaire, et son incitatif à long terme cible représente 275 % de son salaire.

La rémunération réelle de M. Eccleston pour 2018 a été supérieure à celle pour 2017, en raison de son rendement personnel et des résultats de la carte de pointage de la société qui ont dépassé la cible cette année.

Ses attributions incitatives à court terme pour 2018 correspondent à 125 % de sa cible conformément à la carte de pointage de la société. Des précisions sont fournies à la page 61.

Ses attributions incitatives à long terme pour 2018 correspondent à la cible. Des précisions sont fournies à la page 63.

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 2018 (le taux de change annuel moyen s'est établi à environ 1,00 \$ CA = 0,772 \$ US). En conséquence, le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, une indemnité de change de 701 282 \$ 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 CA/US 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 69.

Rémunération de 2019

En mars 2019, le contrat d'emploi de M. Eccleston a été modifié afin d'inclure une hausse salariale de 825 000 \$ à 990 000 \$, des avantages sociaux américains légèrement améliorés, une durée fixe se terminant le 31 décembre 2020, sous réserve de la possibilité pour les parties de convenir d'une prolongation, et des améliorations de ses indemnités de départ. Les indemnités de départ améliorées prévoient un maintien de la participation au régime de retraite à cotisations déterminées et au RILT au cours de la période couverte par l'indemnité de départ, ainsi qu'une acquisition continue des attributions aux termes du RILT en cours afin de se conformer aux dispositions du RILT pour les participants âgés de 55 ans et plus. Sa cible pour le RICT (150 %) et celle pour le RILT (275 %) n'ont pas été modifiées. Ses attributions à long terme pour 2019 ont été attribuées à leur cible (2 723 000 \$) le 7 mars 2019, et étaient composées de 40 % d'UAR (acquisition assujettie à des critères de rendement après 3 ans), 30 % d'UAI (acquisition après 3 ans) et d'options d'achat d'actions (acquisition sur 4 ans).

Résumé rétrospectif de la rémunération du chef de la direction

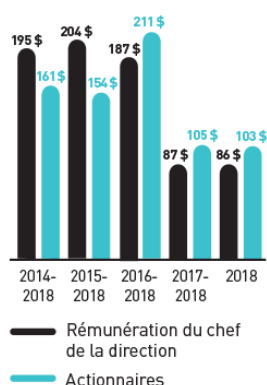
Nos programmes de rémunération sont conçus pour aligner la rémunération du chef de la direction sur la création de valeur pour les actionnaires. Par conséquent, une partie importante de la rémunération du chef de la direction est à risque, y compris les incitatifs à long terme qui sont conçus de manière à procurer une rémunération fondée sur le cours de notre action pendant différents cycles de rendement.

M. Eccleston s'est joint au Groupe TMX à titre de chef de la direction en novembre 2014. Le tableau ci-après compare la rémunération directe totale qui lui a été versée chaque année depuis ce moment à la valeur réelle de cette rémunération au 31 décembre 2018. Ce tableau compare également les montants qu'il a gagnés par rapport à ceux que nos actionnaires ont gagnés au cours des mêmes périodes.

À des fins de comparaison, la rémunération directe totale du chef de la direction et la valeur gagnée par les actionnaires ont été indexées sur un montant de 100 \$. Les valeurs peuvent varier d'un exercice à l'autre en fonction du cours de notre action. De manière générale, la variation de la rémunération directe totale de M. Eccleston au cours des périodes cumulatives (52 % d'augmentation en moyenne) correspondait au rendement obtenu par les actionnaires (47 % d'augmentation en moyenne).

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 directe totale du chef de la direction au fil du temps

Année de rémunération	Rémunération du chef de la direction	Valeur au 31 décembre 2018
2014	1 582 353 \$	3 093 468 \$
2015	2 926 500 \$	5 984 359 \$
2016	5 009 070 \$	9 383 794 \$
2017	4 706 250 \$	4 088 377 \$
2018	5 341 817 \$	4 592 772 \$
Moyenne		

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. 2018	195 \$	161 \$
Du 1 ^{er} janv. 2015 au 31 déc. 2018	204 \$	154 \$
Du 1 ^{er} janv. 2016 au 31 déc. 2018	187 \$	211 \$
Du 1 ^{er} janv. 2017 au 31 déc. 2018	87 \$	105 \$
Du 1 ^{er} janv. 2018 au 31 déc. 2018	86 \$	103 \$
Moyenne	152 \$	147 \$

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, 2017 et 2018).

La valeur de la rémunération au 31 décembre 2018 comprend la valeur réalisée et la valeur réalisable de sa rémunération directe totale au 31 décembre 2018.

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 2016 dont les droits ont été acquis et payés en février 2019. Ces unités avaient une période de rendement de trois ans se terminant le 31 décembre 2018).
- 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 75,30 \$ au 31 décembre 2018 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 70,73 \$ le 31 décembre 2018).

John McKenzie

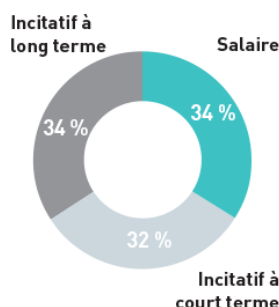
Premier vice-président
et chef des finances

M. 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. Son rôle a été élargi en mai 2018 pour englober les activités de formation de capital. M. McKenzie agit également à titre d'administrateur de la société pour les entreprises post-marché du Groupe TMX, soit la CDS et la CDCC.

Au cours de l'année, M. McKenzie et son équipe ont soutenu d'importants dessaisissements stratégiques, notamment la vente de notre participation dans TMX FTSE et la vente de Contigo Software. M. McKenzie continue de s'assurer que nous poursuivons notre objectif de gestion rigoureuse des coûts à l'échelle de l'entreprise.

M. McKenzie a mené à bien un placement privé de 200 M\$ CA de débentures non garanties de premier rang de série E à 3,779 % échéant le 5 juin 2028 auprès d'investisseurs qualifiés au Canada. Il a aidé à élaborer une stratégie de croissance pour nos activités de formation de capital et d'une nouvelle stratégie quant aux droits d'inscription. Il a également supervisé notre journée à l'intention des investisseurs qui a eu lieu en novembre et qui nous a permis d'établir notre feuille de route en matière de croissance et de stratégie pour nos investisseurs.

Composition réelle de la rémunération pour 2018



Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2017	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2018	Rémunération cible pour 2019
Salaire	341 827 \$	385 154 \$	385 154 \$	415 000 \$
Incitatif à court terme	254 800 \$	308 000 \$	365 000 \$	415 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	103 455 \$	130 680 \$	130 680 \$	224 100 \$
• UAI	103 455 \$	130 680 \$	130 680 \$	168 075 \$
• Options	106 590 \$	134 640 \$	134 640 \$	168 075 \$
Total	910 127 \$	1 089 154 \$	1 146 154 \$	1 390 250 \$
À risque	62 %	65 %	66 %	70 %

En raison de l'élargissement de son rôle depuis le 15 mai 2018, le salaire de M. McKenzie est passé de 360 000 \$ à 400 000 \$, son incitatif à court terme cible est resté à 80 % du salaire et son incitatif à long terme est passé de 110 % à 125 % du salaire.

Ses attributions incitatives à court terme pour 2018 correspondent à 119 % de sa cible, légèrement en deçà du résultat de la carte de pointage de la société, en raison de retards de mise en œuvre des activités post-marché. Pour des précisions, se reporter à la page 61.

Ses attributions incitatives à long terme de 2018 ont été attribuées à leur cible. Pour des précisions, se reporter à la page 63.

Rémunération de 2019

Pour rendre compte de la concurrence sur le marché, la rémunération cible de M. McKenzie pour 2019 a été augmentée :

- son salaire est passé de 400 000 \$ à 415 000 \$;
- son incitatif à court terme cible est passé de 80 % à 100 % du salaire;
- son incitatif à long terme cible est passé de 125 % à 135 % du salaire.

Ses attributions incitatives à long terme pour 2019 correspondent à sa nouvelle cible (560 250 \$) et ont été octroyées le 25 février 2019.

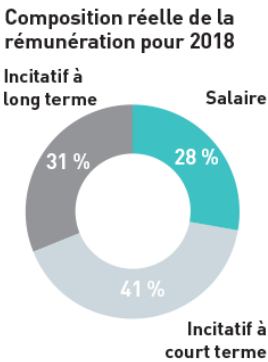
**Jayakumar
Rajaratnam**
Chef de la technologie
et des opérations

M. Rajaratnam 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 ensuite été promu au sein de l’équipe de haute direction du Groupe TMX à titre de chef de la technologie et des opérations en août 2017, et il relève directement du chef de la direction. M. Rajaratnam est responsable de l’élaboration et de la mise en œuvre de la stratégie en matière de technologies pour l’ensemble des entreprises du Groupe TMX, dont Trayport, et de la supervision de plusieurs fonctions d’affaires importantes, y compris la gestion et l’analyse de données, la sécurité de l’information, l’approvisionnement et la gestion des fournisseurs. Le rôle de président, CDS et CDCC a été ajouté en février 2019.

M. Rajaratnam a été en charge de l’instauration de la culture Agile dans l’ensemble du Groupe TMX, afin d’accélérer et de rendre plus flexible le processus de mise en œuvre de projets et de produits destinés à nos clients. Par exemple, TMX Matrix, une plateforme communautaire conçue pour mettre en relation les investisseurs avec le marché du capital de croissance du Groupe TMX, a été développée rapidement au moyen de la méthode Agile et a été lancée en 2018. M. Rajaratnam a également supervisé l’introduction de nouveaux processus et rôles et de nouvelles structures d’équipe qui favorisent une collaboration inspirée par la culture Agile entre les différentes fonctions.

M. Rajaratnam et son équipe ont pris en charge l’aspect technologique et l’exécution de deux déménagements importants, qu’ils ont été en mesure de réaliser selon le calendrier et le budget établis, permettant ainsi d’offrir une meilleure expérience aux employés et aux visiteurs.

Rémunération directe totale



	Rémunération réelle pour 2017	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2018	Rémunération cible pour 2019
Salaire	334 856 \$	415 000 \$	415 000 \$	430 000 \$
Incitatif à court terme	157 195 \$	332 000 \$	395 000 \$	537 500 \$
Incitatif à court terme individuel	250 000 \$	200 000 \$	200 000 \$	
Incitatif à long terme				
• UAR	90 750 \$	150 645 \$	150 645 \$	215 000 \$
• UAI	90 750 \$	150 645 \$	150 645 \$	161 250 \$
• Options	93 500 \$	155 210 \$	155 210 \$	161 250 \$
Total	1 017 051 \$	1 403 500 \$	1 466 500 \$	1 505 000 \$
Attribution non récurrente	-	-	320 000 \$	-
À risque	67 %	70 %	72 %	71 %

L’incitatif à court terme de M. Rajaratnam de 595 000 \$ pour 2018 inclut :

- une attribution incitative à court terme de 395 000 \$ correspondant à 119 % de sa cible, légèrement en deçà du résultat de la carte de pointage de la société en raison de retards de mise en œuvre ayant touché les activités post-marché.
- une autre somme de 200 000 \$ liée à son régime incitatif individuel (soit 100 % de sa cible de 200 000 \$), laquelle somme vise à souligner sa contribution considérable en 2018. Pour des précisions, se reporter à la page 61.

M. Rajaratnam a reçu une attribution fondée sur le rendement de 320 000 \$ pour ses contributions liées à la transformation du Groupe TMX à ce jour, et pour rendre compte de son nouveau rôle. Cette prime est non récurrente, elle ne fait pas partie de sa rémunération directe totale et elle est assujettie à un remboursement intégral s’il démissionne avant mars 2020.

Ses attributions incitatives à long terme de 2018 ont été attribuées à leur cible. Pour des précisions, se reporter à la page 63.

Rémunération de 2019

Pour rendre compte de l'élargissement du rôle de M. Rajarathinam et de la concurrence sur le marché pour l'embauche de dirigeants responsables des technologies et des opérations, la rémunération cible de ce dernier pour 2019 a été augmentée :

- son salaire est passé de 415 000 \$ à 430 000 \$;
- son incitatif à court terme cible n'a pas changé, mais ses deux attributions précédentes ont été combinées en une attribution à 125 % du salaire;
- son incitatif à long terme cible est passé de 110 % à 125 % du salaire.

Ses attributions incitatives à long terme de 2019 ont été attribuées à leur nouvelle cible (537 500 \$) le 25 février 2019.

Luc Fortin

Président et chef de la direction, Bourse de Montréal et chef, activités globales de négociation

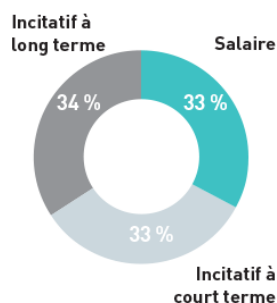
Luc Fortin a été embauché en juin 2016 à titre de directeur général, Négociation des produits dérivés. En novembre 2016, il a été promu au poste de président et chef de la direction de la Bourse de Montréal, et au début de 2018, il a accepté la responsabilité des activités globales de négociation. M. Fortin veille à la croissance de l'ensemble des marchés de TMX, ce qui comprend les secteurs des produits dérivés, des titres à revenu fixe et de la négociation d'actions. M. Fortin et son équipe contribuent à offrir une expérience de première qualité aux clients négociants, et ils élaborent et offrent de nouvelles solutions liées aux produits.

M. Fortin était en charge du lancement des heures de négociation prolongées de la Bourse de Montréal en 2018, qui, en phase avec l'objectif de la Bourse de Montréal d'être une bourse de dérivés de premier rang à l'échelle mondiale et axée sur la clientèle, permet aux clients locaux et étrangers de gérer leur exposition aux marchés canadiens en dehors des heures d'ouverture normales au Canada. L'équipe a récemment relancé les contrats à terme sur obligations du gouvernement du Canada de cinq ans (CGF) avec des mainteneurs de marché forts, et a lancé la fonctionnalité d'opérations sur la base du cours de clôture (BTC) pour faciliter, pour les clients, le passage entre les instruments dérivés sur actions et les titres de participation sur les marchés au comptant. L'équipe de la négociation des actions a également mis en œuvre un modèle double de tenue de marché à la TSX afin d'accroître la liquidité et d'assurer une meilleure capacité d'absorption du marché.

M. Fortin a soutenu et encouragé une harmonisation de la structure et de la gouvernance visant à stimuler la commercialisation de nouveaux produits et services le plus efficacement possible, dans l'esprit de notre nouvelle culture Agile.

Rémunération directe totale

Composition réelle de la rémunération pour 2018



	Rémunération réelle pour 2017	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2018	Rémunération cible pour 2019
Salaire	325 000 \$	368 865 \$	368 865 \$	400 000 \$
Incitatif à court terme	193 830 \$	295 000 \$	368 800 \$	400 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	96 525 \$	127 050 \$	127 050 \$	192 000 \$
• UAI	96 525 \$	127 050 \$	127 050 \$	144 000 \$
• Options	99 450 \$	130 900 \$	130 900 \$	144 000 \$
Total	811 330 \$	1 048 865 \$	1 122 665 \$	1 280 000 \$
À risque	60 %	65 %	67 %	69 %

En raison de l'élargissement du rôle de M. Fortin, son salaire est passé de 350 000 \$ à 380 000 \$ le 15 mai 2018, son incitatif à court terme cible est resté à 80 % du salaire, et son incitatif à long terme cible est passé de 110 % à 120 % du salaire.

Ses attributions à court terme de 2018 ont été payées à 125 % de ses attributions cibles conformément à la carte de pointage de la société. Pour des précisions, se reporter à la page 61.

Ses attributions à long terme de 2018 ont été attribuées à leur cible. Pour des précisions, se reporter à la page 63.

Rémunération de 2019

Pour rendre compte de la concurrence sur le marché, la rémunération cible de M. Fortin pour 2019 a été augmentée :

- son salaire est passé de 380 000 \$ à 400 000 \$
- son incitatif à court terme cible est passé de 80 % à 100 % du salaire
- son incitatif à long terme cible est demeuré le même.

Ses attributions incitatives à long terme de 2019 ont été attribuées à leur cible (480 000 \$) et ont été octroyées le 25 février 2019.

Cheryl Graden

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

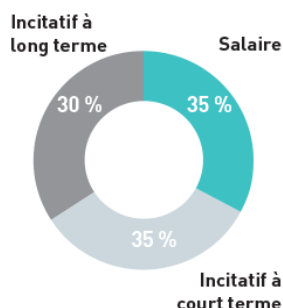
M^{me} Graden conseille le Groupe TMX pour tout ce qui concerne les questions juridiques, réglementaires et de gouvernance d'entreprise relatives à nos activités et initiatives. Son mandat comprend aussi la supervision de la gestion des risques d'entreprise et des relations gouvernementales.

M^{me} Graden et son équipe ont conseillé la direction et ont soutenu la société dans le cadre de plusieurs projets réalisés en 2018, dont la vente de TMX FTSE, de Contigo Software et d'une partie de notre participation dans CanDeal. Son équipe a également joué un rôle essentiel dans l'intégration de Trayport et collabore avec notre service de développement des affaires afin d'évaluer les occasions stratégiques.

M^{me} Graden a travaillé au développement de la fonction de gestion du risque d'entreprise, à la mise en place d'une fonction interne sur les relations gouvernementales et à la mise en œuvre d'une stratégie de gestion des contrats d'entreprise, y compris une plateforme technologique, en soutien à un processus de gestion des contrats perfectionné pour l'entreprise.

M^{me} Graden et son équipe ont été partie à plusieurs mesures réglementaires en 2018, lesquelles touchaient des enjeux à la fois nationaux et extraterritoriaux, notamment la MiFID II et le PRIIPS. Ils ont également joué un rôle clé dans la supervision des obligations de conformité et des obligations de communication de l'information du Groupe TMX.

Composition réelle de la rémunération pour 2018



Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2017	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2018	Rémunération cible pour 2019
Salaire	330 913 \$	340 000 \$	340 000 \$	340 000 \$
Incitatif à court terme	239 000 \$	272 000 \$	340 000 \$	272 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	85 800 \$	95 370 \$	95 370 \$	115 600 \$
• UAI	85 800 \$	95 370 \$	95 370 \$	86 700 \$
• Options	88 400 \$	98 260 \$	98 260 \$	86 700 \$
Total	829 913 \$	901 000 \$	969 000 \$	901 000 \$
À risque	60 %	62 %	65 %	62 %

En raison de l'élargissement de son rôle, le salaire de M^{me} Graden est passé de 325 000 \$ à 340 000 \$ (en août 2017). Son incitatif à court terme cible est passé de 75 % à 80 % du salaire pour 2018, et son incitatif à long terme cible est resté à 85 % du salaire.

Les attributions à court terme de 2018 ont été payées à 125 % de ses attributions cibles conformément à la carte de pointage de la société. Pour des précisions, se reporter à la page 61.

Ses attributions à long terme de 2018 ont été attribuées à leur cible. Pour des précisions, se reporter à la page 63.

Rémunération de 2019

La rémunération cible de M^{me} Graden pour 2019 est demeurée la même. Ses attributions incitatives à long terme de 2019 ont été attribuées à leur cible (289 000 \$) et ont été octroyées le 25 février 2019.

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 31 décembre 2013, 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 :

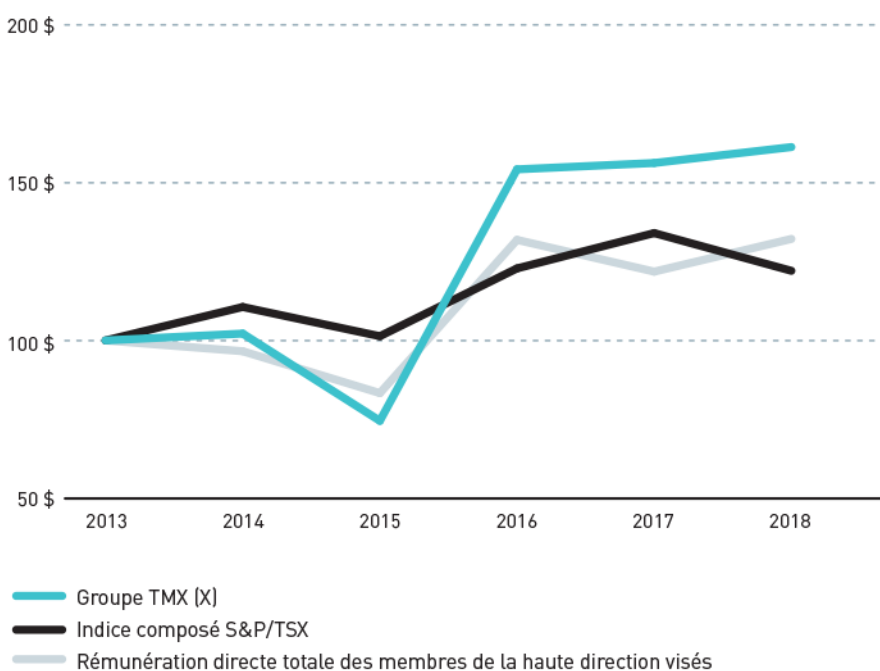
- le salaire versé
- les attributions incitatives à court terme payées
- la valeur des attributions incitatives à long terme octroyées
- l'indemnité de change versée à M. Eccleston pour 2016, 2017 et 2018.

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	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Groupe TMX (X)	100 \$	102 \$	75 \$	154 \$	156 \$	161 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	111 \$	101 \$	123 \$	134 \$	122 \$
Rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés	100 \$	97 \$	83 \$	132 \$	122 \$	132 \$

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.

Différentes façons de lier la rémunération au rendement

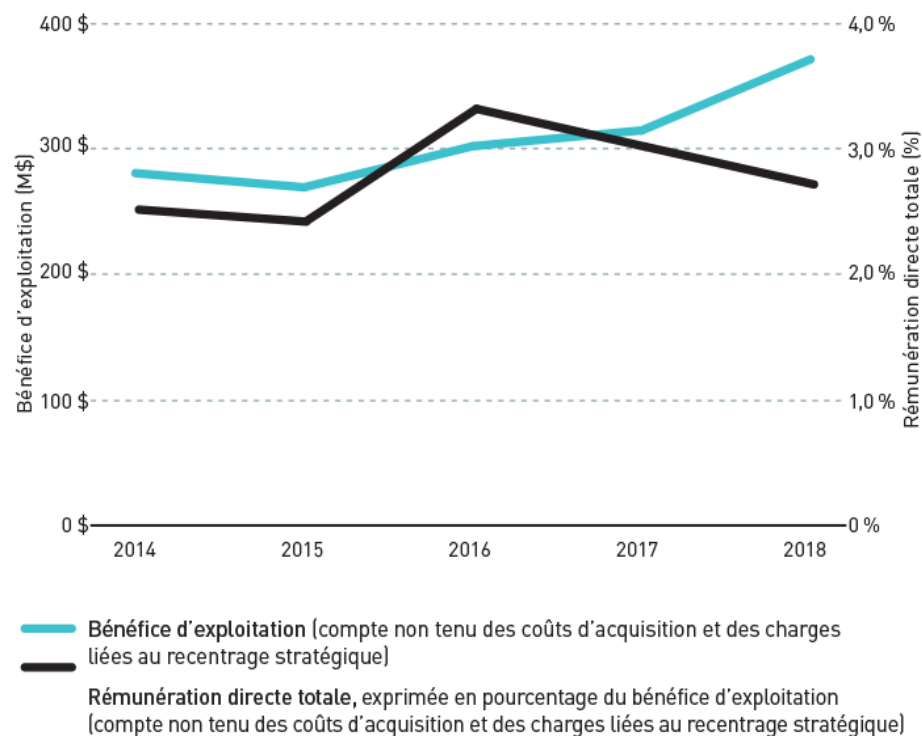
Notre régime incitatif à court terme se fonde sur des mesures qui sont directement liées à notre rendement financier et à notre stratégie d'entreprise. En 2018, nous avons continué d'utiliser une carte de pointage qui n'inclut que des mesures financières, dont les deux principales déterminent le cours de l'action : le bénéfice d'exploitation et la croissance des revenus. Pour des précisions, se reporter à la page 61.

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 62.

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 M. Eccleston conserve sa participation dans le Groupe TMX pendant un an après son départ à la retraite, sa démission ou sa cessation d'emploi sans motif valable. Pour des précisions, se reporter à la page 76.

Analyse de la rémunération au rendement

(au 31 décembre)



au 31 décembre	2014	2015	2016	2017	2018
Bénéfice d'exploitation					
compte non tenu des coûts d'acquisition et des charges liées au recentrage stratégique (M\$)	278,6 \$	267,4 \$	300,1 \$	312,6 \$	369,0 \$
Rémunération directe totale					
des membres de la haute direction visés (M\$)	7,4 \$	6,4 \$	10,0 \$	9,3 \$	10,0 \$
Rémunération directe totale, exprimée en pourcentage du bénéfice d'exploitation					
compte non tenu des coûts d'acquisition et des charges liées au recentrage stratégique	2,6 %	2,4 %	3,3 %	3,0 %	2,7 %

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.

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 17 pour de plus amples renseignements sur le conseil, ses responsabilités et ses priorités pour 2018.

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 23 pour de plus amples renseignements sur le comité et ses activités en 2018.

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 22 pour de plus amples renseignements sur le comité et ses activités en 2018.

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 27).

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 11. Vous trouverez également d'autres renseignements concernant leurs compétences à la page 26.

	Membre du comité depuis	Indépendant au sens donné à ce terme 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
Eric Wetlaufer (président)	2012	oui	oui	oui	oui
Marie Giguère	2018	oui	oui	oui	oui
Gerri Sinclair	2012	oui	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 2018, 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
- 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

En ce qui concerne les honoraires non liés à la rémunération des membres de la haute direction, le président du comité approuve préalablement tous les services que Willis Towers Watson fournit à la direction et à d'autres comités du conseil.

Le tableau ci-après indique les honoraires versés à Willis Towers Watson au cours des deux dernières années. En 2017 et en 2018, les honoraires non liés à la rémunération des membres de la haute direction ont inclus un examen exhaustif de la rémunération des membres du conseil d'administration réalisé à la demande du comité de gouvernance. 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

	2017	2018
Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	171 454 \$	163 475 \$
• Honoraires non liés à la rémunération des membres de la haute direction	26 307 \$	73 898 \$
Services de courtage en assurance et de placement	95 000 \$	135 933 \$
• fournis à la direction du Groupe TMX		
Total	292 761 \$	373 306 \$

équipe qui est distincte de l'équipe de services-conseils en rémunération de haute direction de Willis Towers Watson.

Le comité évalue annuellement l'indépendance de Willis Towers Watson et de l'équipe de services-conseils en rémunération de la haute direction. En 2018, 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.
- 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 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 19 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.

Le chef de la direction doit conserver ses titres de capitaux propres après son départ.

Le chef de la direction est tenu de conserver sa participation dans le Groupe TMX pendant l'année suivant son départ de la société.

Structure de la rémunération

Examen régulier de la rémunération des membres de la haute direction.

Le programme est conçu en tenant compte des pratiques en vigueur sur le marché et des tendances du secteur, des commentaires des investisseurs et de la concurrence pour recruter des dirigeants compétents.

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.

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.

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, d'avantages sociaux et d'incitatifs à court terme correspondant à la cible.

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.

Le coefficient de rendement des UAR pour les incitatifs à long terme est plafonné.

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 68 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 l'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 est tenu de conserver sa participation dans le Groupe TMX pendant un an après son départ à la retraite, sa démission ou la cessation de son 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 2019.

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 2019 (82,90 \$) 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 2019 (82,48 \$), ou la valeur initiale des UAD ou leur valeur de conversion (selon le montant le plus élevé).

	Actionnariat exigé exprimé en multiple du salaire	Actions du Groupe TMX		UAD		UAI		Total	Actionnariat au 13 mars 2019 exprimé en multiple du salaire
Louis Eccleston	3x	0	0 \$	5 975	492 818 \$	30 786	2 539 229 \$	3 032 047 \$	3x
John McKenzie	2x	2 744	227 461 \$	7 151	589 814 \$	5 279	435 412 \$	1 252 687 \$	3x
Jayakumar Rajarathinam	2x	866	71 816 \$	0	0 \$	5 280	435 494 \$	507 311 \$	1x
Luc Fortin	2x	253	20 990 \$	0	0 \$	5 276	435 164 \$	456 155 \$	1x
Cheryl Graden	2x	251	20 824 \$	4 154	343 923 \$	3 575	294 866 \$	659 613 \$	2x

M. Rajarathinam dispose d'environ 2,5 ans pour remplir son exigence en matière d'actionnariat, tandis que M. Fortin dispose de 1,5 an.

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 2018. Aucun changement important n'a été apporté à la structure du régime cette année. 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 60

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 62

Rémunération à long terme		Raisons pour y avoir recours
Unités d'actions fondées sur le rendement (UAR)	Les UAR sont acquises 35 mois après l'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 l'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 74

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	

Analyse comparative de la rémunération

Étant donné le caractère particulier du Groupe TMX, il n'existe aucun échantillon de sociétés qui nous corresponde en tous points en ce qui a trait au secteur d'activité, au lieu géographique et à l'envergure. Nous recueillons plusieurs indicateurs du marché pour déterminer, au moyen d'une analyse comparative, le caractère concurrentiel de la rémunération des membres de la haute direction. Cet examen nous aide à évaluer notre structure de la rémunération tous les ans et à effectuer des ajustements aux cibles de rémunération pour l'exercice à venir.

En 2018, nous avons utilisé les échantillons du marché suivants pour effectuer la comparaison de la rémunération du chef de la direction et de membres de la haute direction visés. Nous estimons que ces groupes de sociétés sont appropriés car les sociétés qui les composent :

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

Sources de données, critères de sélection et correspondances des comparaisons

	Bourses internationales	Services financiers et technologies	Grandes banques canadiennes	Secteur canadien en général	Secteur américain en général
Source	Documents publics ²	Documents publics ²	BRHD WTW ¹	BRHD WTW ¹	BRHD WTW ¹
Critères de sélection	- sociétés ouvertes; - bourses internationales - aucune restriction quant à la taille	- sociétés ouvertes - entreprises canadiennes du secteur des services financiers et du secteur des technologies - bourses internationales dont la capitalisation boursière est inférieure à 20 G\$	cinq grandes banques canadiennes	- sociétés ouvertes - multi-secteurs, à l'exception des secteurs des métaux et des mines, du pétrole et du gaz et des produits chimiques - revenus de 300 M\$ à 5 G\$	- sociétés ouvertes - multi-secteurs, à l'exception des secteurs des métaux et des mines, du pétrole et du gaz et des produits chimiques - revenus de 300 M\$ à 5 G\$
Taille de l'échantillon	11 sociétés	15 sociétés	5 sociétés	27 sociétés	226 sociétés

1 Base de données sur la rémunération des hauts dirigeants de 2018 de Willis Towers Watson (BRHD).

2 Documents d'information les plus récents, y compris les circulaires de sollicitation de procurations ou les rapports sur la rémunération.

	Bourses internationales	Services financiers et technologies	Grandes banques canadiennes	Secteur canadien en général	Secteur américain en général
Correspondances des comparaisons					
Louis Eccleston	Chef de la direction	Chef de la direction	Premier vice-président directeur	Chef de la direction	–
John McKenzie	Chef des finances/postes de haute direction liés aux finances	Chef des finances/postes de haute direction liés aux finances	Combinaison de vice-présidents directeurs et de premiers vice-présidents	Chef des finances/postes de haute direction liés aux finances	–
Jayakumar Rajarathinam	Chef des technologies/postes de direction relatifs à l'information et aux technologies (lorsque divulgué)	Chef des technologies/postes de direction relatifs à l'information et aux technologies (lorsque divulgué)	Combinaison de vice-présidents directeurs et de premiers vice-présidents	Chef des technologies/postes de haute direction liés à l'information et aux technologies	Chef des technologies/postes de haute direction liés à l'information et aux technologies
Luc Fortin	Chefs de secteur et chef d'unités d'exploitation (lorsque divulgué)	Chefs de secteur et chef d'unités d'exploitation (lorsque divulgué)	Combinaison de vice-présidents directeurs et de premiers vice-présidents	Chefs de secteur	–
Cheryl Graden	–	–	Premier vice-président	Avocat général/chef des services juridiques	–

Composition des groupes de référence du marché

11 sociétés :

- ASX Limited
- Bolsas y Mercados Españoles, Sociedad Holding de Mercados y Sistemas
- CBOE Global Markets, Inc.
- CME Group Inc.
- Deutsche Börse Aktiengesellschaft
- Euronext N.V.
- Hong Kong Exchanges & Clearing Limited
- Intercontinental Exchange Group, Inc.
- London Stock Exchange Group plc.
- Nasdaq, Inc.
- Singapore Exchange Limited

15 sociétés :

- ASX Limited
- BlackBerry Limited
- Canadian Western Bank
- CBOE Global Markets, Inc.
- Cogeco Communications
- The Descartes Systems Group Inc.
- Entertainment One Ltd.
- Euronext N.V.
- E-L Financial Corporation Limited
- Genworth MI Canada Inc.
- Banque Laurentienne du Canada
- Open Text Corporation
- Intact Corporation Financière
- Shaw Communications Inc.
- Singapore Exchange Limited

5 sociétés :

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

27 sociétés

Sociétés canadiennes et américaines participantes de la base de données sur la rémunération des hauts dirigeants de l'industrie en général de 2018 de Willis Towers Watson qui répondent aux critères de sélection susmentionnés

226 sociétés

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 2018 pour chaque membre de la haute direction visé. La combinaison réelle dépendra du rendement de la société et du rendement individuel – veuillez consulter la page 60 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	35 %	28 %	12 %	12 %	12 %
Jayakumar Rajarathinam	30 %	38 %	11 %	11 %	11 %
Luc Fortin	35 %	28 %	12 %	12 %	12 %
Cheryl Graden	38 %	30 %	11 %	11 %	11 %

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 personnes qui relèvent de lui directement, y compris les membres de la haute direction visés, et approuve leur rémunération globale.

Le conseil :

- examine l'évaluation et les recommandations du comité relatives au chef de la direction;
- 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 2018

La présente section explique de façon plus précise notre régime de rémunération, et les décisions en matière de rémunération pour 2018. 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 2017 et en 2018.

	2017 (prorata)	2018 (prorata)	2017 (salaire à la fin de l'exercice)	2018 (salaire à la fin de l'exercice)	variation
Louis Eccleston	825 000 \$	825 000 \$	825 000 \$	825 000 \$	0 %
John McKenzie	341 827 \$	385 154 \$	360 000 \$	400 000 \$	11,1 %
Jayakumar Rajarathinam	334 856 \$	415 000 \$	350 000 \$	415 000 \$	18,6 %
Luc Fortin	325 000 \$	368 865 \$	325 000 \$	380 000 \$	16,9 %
Cheryl Graden	330 913 \$	340 000 \$	340 000 \$	340 000 \$	0 %

Nous avons augmenté le salaire de John McKenzie de 11,1 % et l'avons ainsi porté à 400 000 \$, le 15 mai 2018, lorsqu'il a assumé de nouvelles fonctions. Nous avons augmenté le salaire de Jayakumar Rajarathinam de 18,6 % le 1^{er} janvier 2018 afin de le porter à 415 000 \$, et ainsi rendre compte de l'élargissement de son rôle et de la concurrence sur le marché pour l'embauche de dirigeants en technologies de l'information. Le salaire de Luc Fortin était de 350 000 \$ au 1^{er} janvier 2018, et nous l'avons augmenté de 8,6 % afin de le porter à 380 000 \$, le 15 mai 2018, lorsqu'il a assumé de nouvelles fonctions.

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.

Montant global des attributions de 2018

La carte de pointage de 2018 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.

Au cours d'un exercice marqué par un rendement financier solide, le Groupe TMX a continué de faire progresser la mise en œuvre de sa stratégie de croissance mondiale, en augmentant sa présence dans de nouveaux marchés clés à travers le monde. Les rendements en matière de bénéfice d'exploitation et de croissance des revenus étaient supérieurs aux cibles.

Le comité a recommandé que le pointage aux fins du rendement soit de 126,6 % pour le montant global des attributions, lequel pointage a été approuvé par le conseil sans rajustement.

	Seuil 50	Cible 100	Maximum 200	Résultats de 2018	Pointage	x	Pondé- ration	=	Pointage pondéré	Pointage calculé
Bénéfice d'exploitation 70 %	315,4 \$ 85 % de la cible	371,1 \$	426,8 \$ 115 % de la cible	337,5 \$ supérieur à la cible	112 %	x	70 %	=	78,3 %	126,6 %
Croissance des revenus 30 %	753,3 \$ 95 % de la cible	792,9 \$	832,6 \$ 105 % de la cible	817,1 \$ supérieure à la cible	161 %	x	30 %	=	48,3 %	

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 2018. Aux fins de la carte de pointage, le bénéfice d'exploitation n'inclut pas la provision liée à la taxe à la consommation de 7,6 M\$. Cette exclusion, jumelée à d'autres éléments, a fait augmenter le bénéfice d'exploitation de la carte de pointage de 8,5 M\$.

Attributions de 2018

Le tableau ci-après présente les attributions incitatives à court terme payées à chaque membre de la haute direction visé pour 2018, par rapport aux cibles et par rapport à l'exercice 2017 (en 2017, notre financement était plus faible qu'en 2018 et inférieur à la cible, à 85,2 %). Les attributions ont été payées le 28 février 2019.

Nous décrivons ci-après comment nous avons déterminé le montant global des attributions. Le rendement individuel de chaque membre de la haute direction visé en 2018 est présenté à la page 40.

	Salaire (prorata)	x	Attributions incitatives cibles, exprimées en pourcentage du salaire	=	Attributions incitatives cibles	Attributions incitatives à court terme de 2018 min : 0 \$ max : 2x la cible	Par rapport à la cible	Par rapport à 2017
Louis Eccleston	825 000 \$	x	150 %	=	1 237 500 \$	1 546 875 \$	+25 %	+47 %
John McKenzie	385 154 \$	x	80 %	=	308 000 \$	365 000 \$	+19 %	+43 %
Jayakumar Rajarathinam	415 000 \$	x	128 %	=	532 000 \$	595 000 \$	+19 % cible individuelle atteinte	+46 %
Luc Fortin	368 865 \$	x	80 %	=	295 000 \$	368 800 \$	+25 %	+90 %
Cheryl Graden	340 000 \$	x	80 %	=	272 000 \$	340 000 \$	+25 %	+42 %

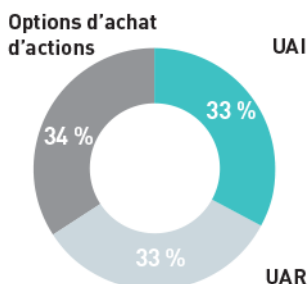
Les attributions incitatives à court terme de 2018 de M. Rajarathinam ont été regroupées dans le tableau ci-dessus (son attribution incitative à court terme cible, soit 80 % du salaire, a été payée à 119 %, et sa cible aux termes du régime incitatif individuel, soit environ 48 % du salaire, a été payée à 100 %).

Régime incitatif à long terme

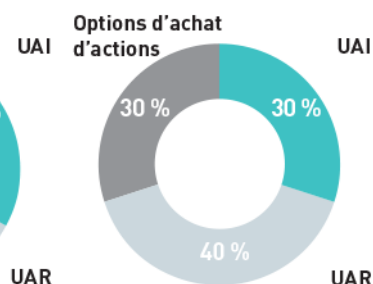
Les attributions incitatives à long terme sont attribuées sous forme d'UAR, d'UAI et d'options, comme il est indiqué dans le graphique ci-contre.

Le comité a modifié la combinaison des éléments des attributions effectuées à compter de février 2019. La nouvelle combinaison augmente la pondération des UAR à 40 % (et réduit la pondération des UAI et des options à 30 % dans les deux cas), ce qui permet de mettre davantage l'accent sur la croissance et de s'aligner sur les pratiques en vigueur sur le marché parmi les émetteurs canadiens.

Répartition cible des incitatifs à long terme pour 2018



Répartition cible des incitatifs à long terme pour 2019



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 66 pour de plus amples renseignements sur le régime d'options d'achat d'action.

	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 69. 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 63).	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 supérieur 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 2018

Le tableau ci-après indique les attributions incitatives à long terme octroyées à chaque membre de la haute direction visé pour 2018. Les attributions ont été octroyées le 22 février 2018. 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.

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 76,28 \$ (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 22 février 2018).

Nous utilisons une valeur calculée au moyen de la méthode de Black et Scholes de 8,41 \$ pour calculer le nombre d'options attribuées à chaque membre de la haute direction. Des précisions sont fournies à la page 69.

	Salaire (au moment des attributions aux termes du RILT)	x	Cible des incitatifs, exprimée en pourcentage du salaire (au moment des attributions aux termes du RILT)	=	Cible des incitatifs	Cible des incitatifs à long terme pour 2018	Types d'attributions			
							UAR 33 %	UAI 33 %	Options 34 %	
Louis Eccleston	825 000 \$	x	275 %	=	2 268 750 \$	2 268 750 \$	748 688 \$ 9 815	748 688 \$ 9 815	771 375 \$ 91 236	
John McKenzie	360 000 \$	x	110 %	=	396 000 \$	396 000 \$	130 680 \$ 1 713	130 680 \$ 1 713	134 640 \$ 16 012	
Jayakumar Rajarathinam	415 000 \$	x	110 %	=	456 500 \$	456 500 \$	150 645 \$ 1 975	150 645 \$ 1 975	155 210 \$ 18 454	
Luc Fortin	350 000 \$	x	110 %	=	385 000 \$	385 000 \$	127 050 \$ 1 666	127 050 \$ 1 666	130 900 \$ 15 557	
Cheryl Graden	340 000 \$	x	85 %	=	289 000 \$	289 000 \$	95 370 \$ 1 250	95 370 \$ 1 250	98 260 \$ 11 688	

Critères de rendement pour les attributions d'UAR

- Date d'octroi : 22 février 2018
- Date d'acquisition : 22 janvier 2021
- Période d'évaluation du rendement : du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020
- Fourchette du coefficient : de 0 à 200 % d'UAR

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.

Païement des UAR attribuées pour 2016

- Date d'octroi : 23 février 2016
- Prix d'attribution : 40,14 \$
- Date d'acquisition des droits : 23 janvier 2019
- Période d'évaluation du rendement : du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018

Le tableau ci-après indique la valeur des UAR attribuées le 23 février 2016 dont les droits ont été acquis le 23 janvier 2019. Veuillez vous reporter ci-dessous pour des précisions concernant le calcul du paiement.

	Valeur des attributions pour 2016	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	=	Païement	Païement exprimé en pourcentage de la valeur des attributions
Louis Eccleston	618 758 \$	15 415	+	1 389	x	200 %	x	72,83 \$	=	2 447 741 \$	396 %
John McKenzie	52 784 \$	1 315	+	119	x	200 %	x	72,83 \$	=	208 808 \$	396 %
Jayakumar Rajarathinam	-	-	+	-	x	-	x	-	=	-	-
Luc Fortin	-	-	+	-	x	-	x	-	=	-	-
Cheryl Graden	79 196 \$	1 973	+	178	x	200 %	x	72,83 \$	=	313 292 \$	396 %

Jayakumar Rajarathinam et Luc Fortin n'étaient pas des employés du Groupe TMX le 23 février 2016 et n'ont pas reçu d'attribution annuelle d'UAR à cette date. Veuillez vous reporter à la page 65 pour obtenir des renseignements sur les

attributions sous forme d'UAI à la signature qui ont été octroyées ultérieurement pendant l'exercice 2016. Luc Fortin a reçu une attribution d'UAR annuelle au prorata de 24 750 \$ le 12 août 2016, à un prix d'attribution de 60,73 \$. Ces unités seront acquises le 12 juillet 2019 et 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: 6,8 %	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

Façon dont nous avons calculé le coefficient de rendement

Le coefficient de rendement était de 200 %, fondé sur le rendement total sur trois ans pour les actionnaires du Groupe TMX du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018 (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) :
28,4 %
Soit 21,5 points de pourcentage au-dessus de la cible, ce qui a donné un coefficient de rendement de
200 %

Paiement des UAI attribuées pour 2016

Le tableau ci-après indique la valeur de paiement des UAI attribuées aux membres de la haute direction visés en 2016. Les unités de tous les membres de la haute direction, sauf celles de Jayakumar Rajarathinam et de Luc Fortin, ont été attribuées le 23 février 2016 au prix d'attribution de 40,14 \$, et les droits de ces unités ont été acquis le 23 janvier 2019.

M. Rajarathinam s'est vu attribuer 1 239 362 \$ sous forme d'UAI à la signature en 2016, pour souligner le fait qu'il ait renoncé à la rémunération de son ancien employeur. Ces UAI ont été attribuées le 18 juillet 2016 à un prix d'attribution de 53,83 \$ et sont devenues acquises en 5 tranches en 2017, 2018 et 2019. Le tableau ci-après indique leur valeur de paiement totale. Toutes les UAI reçues au titre de son attribution à la signature ont été acquises (la dernière tranche l'a été le 31 janvier 2019) et payées.

M. Fortin s'est vu attribuer 135 000 \$ sous forme d'UAI à la signature en 2016, pour souligner le fait qu'il ait renoncé à la rémunération de son ancien employeur. Ces UAI ont été attribuées le 27 juin 2016 à un prix d'attribution de 52,02 \$, et sont devenues acquises en 2 tranches en 2017 et 2018. Le tableau ci-après indique leur valeur de paiement totale. Toutes les UAI reçues au titre de son attribution à la signature ont été acquises (la dernière tranche l'a été le 31 décembre 2018) et payées. M. Fortin a également reçu une attribution d'UAR annuelle au prorata de 24 750 \$ le 12 août 2016 à un prix d'attribution de 60,73 \$. Ces unités seront acquises le 12 juillet 2019, et elles ne sont pas incluses dans le tableau suivant.

	Valeur de attributions pour 2016	Nombre d'UAI attribuées	+	Nombre d'UAI reçues en tant qu'équi-valents de dividendes	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	618 758 \$	15 415	+	1 389	x	72,83 \$	1 223 871 \$	198 %
John McKenzie	52 784 \$	1 315	+	119	x	72,83 \$	104 404 \$	198 %
Jayakumar Rajarathinam	1 239 362 \$	23 023	+	734	x	70,07 \$ - 84,45 \$	1 730 418 \$	140 %
Luc Fortin	135 000 \$	2 595	+	120	x	69,09 \$ & 75,30 \$	196 236 \$	145 %
Cheryl Graden	79 196 \$	1 973	+	178	x	72,83 \$	156 646 \$	198 %

Options exercées en 2018

Le tableau ci-après indique le nombre d'options que les membres de la haute direction visés ont exercées en 2018. 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
John McKenzie	9 août 2012	3 253	48,22 \$	94 584 \$
Cheryl Graden	12 février 2015	2 515	47,12 \$	105 514 \$
Cheryl Graden	23 février 2016	7 487	40,14 \$	365 850 \$

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 76 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 2018				
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)	1 743 134	59,97 \$	6,49 ans	967 799

Limites du régime

- Nombre maximal d'actions du Groupe TMX pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions : 4 329 282 (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 2018

- 395 254 options attribuées
- 124 234 options annulées
- 406 812 options exercées et actions émises

État du régime

	2017		2018	
	Nbre	% des actions en circulation	Nbre	% des actions en circulation
au 31 décembre				
Actions émises à l'exercice d'options	1 211 537	2,2 %	1 618 349	2,9 %
Options attribuées et en cours	1 878 926	3,4 %	1 743 134	3,1 %
Options disponibles aux fins d'attributions futures	1 238 819	2,2 %	967 799	1,7 %
Total	4 329 282	7,8 %	4 329 282	7,8 %

Taux d'épuisement, offre excédentaire et dilution

au 31 décembre

	2015	2016	2017	2018
Taux d'épuisement	1,4 %	1,2 %	1,1 %	0,7 %
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 %	4,9 %
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 %	3,1 %
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 le 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 54 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.

Changements apportés au régime incitatif à long terme pour 2019

Le comité :

- a augmenté la pondération des UAR, laquelle nouvelle pondération s'appliquera aux attributions effectuées en 2019 (voir la page 62)
- a délégué au chef de la direction la responsabilité de l'examen et de l'approbation des attributions hors-cycle d'UAI et d'UAR aux dirigeants qui ne sont pas des membres de la haute direction dans le cadre de nouvelles embauches ou à des fins promotionnelles.
- a approuvé, avec le conseil, d'autres changements administratifs afin :
 - d'apporter des précisions à la définition de « date de cessation d'emploi » dans les régimes d'UAI, d'UAR et d'options
 - d'apporter des précisions à la définition de « date d'échéance de l'attribution » dans les régimes d'UAI et d'UAR.

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	2018	825 000	1 497 375	771 375	1 546 875	123 750	726,958	5 491 333
	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
John McKenzie Premier vice-président et chef de la direction financière	2018	385 154	261 360	134 640	365 000	498 559	3 965	1 648 678
	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
Jayakumar Rajarathinam Chef de la technologie et des opérations	2018	415 000	301 290	155 210	595 000	62 250	342 794	1 871 544
	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
Luc Fortin Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal et chef, activités globales de négociation	2018	368 865	254 100	130 900	368 800	55 330	8 870	1 186 865
	2017	325 000	193 050	99 450	193 830	50 781	8 207	870 318
	2016	158 700	184 500	25 500	167 155	17 940	2 463	556 258
Cheryl Graden 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	2018	340 000	190 740	98 260	340 000	51 000	3 781	1 023 781
	2017	330 913	171 600	88 400	239 000	49 637	3 213	882 763
	2016	300 000	158 400	81 600	217 000	45 000	1 148	803 148

Salaire

Calculé au prorata s'il y a lieu

Le salaire de John McKenzie est passé à 330 000 \$ lorsqu'il a été promu au poste de chef des finances en 2016, à 360 000 \$ lorsque son rôle a été élargi en 2017, et à 400 000 \$ lorsque son rôle a été à nouveau élargi en mai 2018.

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 août 2017.

Luc Fortin a été embauché le 27 juin 2016 en tant que directeur général, Négociation des produits dérivés, et son salaire a été établi à 300 000 \$. En novembre 2016, il a été promu au poste de président et chef de la direction de la Bourse de Montréal, et son salaire est passé à 325 000 \$. En 2018, son rôle a été élargi et son salaire est passé de 350 000 \$ à 380 000 \$.

Le salaire de Cheryl Graden est passé de 325 000 \$ à 340 000 \$ lorsque son rôle a été élargi en août 2017.

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 Jayakumar Rajarathinam pour 2016 correspond à une attribution sous forme d'UAI 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 ont été acquis en cinq tranches :

	Attribution	Date d'attribution	Prix d'attribution
2018	UAR et UAI	22 février	76,28 \$
2017	UAR et UAI	23 février	72,23 \$
2016	UAR et UAI	23 février	40,14 \$
	UAR et UAI (Luc Fortin)	12 août	60,73 \$
	UAD (John McKenzie)	11 juillet	53,76 \$
	UAI (Jayakumar Rajarathinam)	18 juillet	53,83 \$
	UAI (Luc Fortin)	27 juin	52,02 \$

- 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 (nous avons versé 165 824 \$);
- 8 % le 31 janvier 2019 (nous avons versé 151 456 \$).

Le montant de Luc Fortin pour 2016 comprend une attribution sous forme d'UAL à la signature de 135 000 \$ visant à remplacer des titres de capitaux propres de son ancien employeur qui ont été annulés du fait que leurs droits n'avaient pas été acquis, ainsi qu'une attribution annuelle au prorata aux termes du RILT (49 500 \$) selon les pondérations d'UAL et d'UAR et les modalités standards, qui a été octroyée le 12 août 2016. Son attribution sous forme d'UAL à la signature a été acquise en deux tranches :

- 50 % le 31 mars 2017 (nous avons versé 91 158 \$)
- 50 % le 31 décembre 2018 (nous avons versé 104 719 \$)

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 73 pour de plus amples renseignements sur leurs conditions d'acquisition liées au rendement).

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 :

	Attribution	Date d'attribution	Prix d'exercice	Facteur de juste valeur	Juste valeur comptable
2018	Options	22 février	76,28 \$	11,0 %	8,41 \$
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 \$
	Options (Luc Fortin)	12 août	60,73 \$	11,0 %	6,70 \$

	Date d'attribution	Durée prévue (années)	Volatilité prévue	Taux d'intérêt sans risque	Rendement des actions prévu
2018	22 février	2 à 5 années	16,8 à 17,5 %	2,16 - 2,45 %	2,6 %
2017	23 février	2 à 5 années	18,0 à 18,5 %	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 %
	12 août	2 à 5 années	19,7 à 20,6 %	0,87 à 0,93 %	2,6 %

	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

Régime incitatif annuel

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. Son montant de 2018 comprend une attribution incitative à court terme de 395 000 \$ et une autre somme de 200 000 \$ liée à son régime incitatif personnel.

Le montant de 2016 de Luc Fortin comprend une attribution incitative à court terme de 154 655 \$ (en supposant une année complète, selon son contrat d'emploi) et une autre somme de 12 500 \$ liée à un régime incitatif personnel (au prorata, selon son contrat d'emploi).

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 74.

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 :

- 2018 : une indemnité de change de 701 282 \$ relativement à sa rémunération au comptant de 2018 qui a été versée en février 2019 (calculée en fonction du taux de change moyen entre le dollar canadien et le dollar américain de 1,00 \$ CA= 0,772 \$ US pour 2018), et 23 641 \$ pour des conseils fiscaux.
- 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.

Jayakumar Rajarathinam a également reçu ce qui suit :

- 2018 : une attribution fondée sur le rendement de 320 000 \$ pour ce qu'il a accompli jusqu'à maintenant pour aider à transformer le Groupe TMX, et afin de reconnaître son nouveau rôle (il s'agit d'une prime unique, qui ne fait pas partie de sa rémunération directe totale, et qui est sujette à un remboursement intégral si celui-ci démissionne avant mars 2020), 18 869 \$ pour des conseils fiscaux.
- 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 2018. 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 54 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 70,73 \$ (soit le cours de clôture d'une action du Groupe TMX à la TSX le 31 décembre 2018).

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 75,30 \$ (soit la juste valeur marchande d'une action du Groupe TMX à la TSX pour les 30 jours précédant le 31 décembre 2018). 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 février 2019), nous avons tenu compte du montant réel de paiements.

Attributions fondées sur des options

	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
Louis Eccleston	17 nov. 2014 ¹	135 000	53,00 \$	16 nov. 2024	2 393 550
	12 févr. 2015	107 822	47,12 \$	11 févr. 2025	2 545 677
	23 févr. 2016	116 970	40,14 \$	22 févr. 2026	3 578 112
	23 févr. 2017	101 236	72,23 \$	22 févr. 2027	0
	23 févr. 2017 ¹	108 814	72,23 \$	22 févr. 2027	0
	22 févr. 2018	91 721	76,28 \$	21 févr. 2028	0
John McKenzie	14 févr. 2013	6 957	55,39 \$	13 févr. 2020	106 720
	13 févr. 2014	8 671	50,15 \$	12 févr. 2021	178 449
	12 févr. 2015	9 920	47,12 \$	11 févr. 2025	234 211
	23 févr. 2016	9 987	40,14 \$	22 févr. 2026	305 502
	23 févr. 2017	13 994	72,23 \$	22 févr. 2027	0
	22 févr. 2018	16 012	76,28 \$	21 févr. 2028	0
Jayakumar Rajarathinam	23 févr. 2017	12 278	72,23 \$	22 févr. 2027	0
	22 févr. 2018	18 454	76,28 \$	21 févr. 2028	0
Luc Fortin	12 août 2016	3 806	60,73 \$	11 août 2026	38 060 \$
	23 févr. 2017	13 058	72,23 \$	22 févr. 2027	0 \$
	22 févr. 2018	15 557	76,28 \$	21 févr. 2028	0 \$

Attributions fondées sur des actions

	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)
	12 févr. 2015	UAD	5 975	-	449 934 \$
	23 févr. 2016 ²	UAI	16 804	1 223 871 \$	-
		UAR	16 804	2 447 741 \$	-
	23 févr. 2017	UAI	10 962	825 448 \$	-
		UAR	10 962	-	-
	22 févr. 2018	UAI	10 091	759 853 \$	-
		UAR	10 091	-	-
	23 févr. 2016 ²	UAI	1 434	104 404 \$	-
		UAR	1 434	208 808 \$	-
	11 juillet 2016	UAD	1 306	-	98 340 \$
	23 févr. 2017	UAI	1 514	114 042 \$	-
		UAR	1 514	-	-
	22 févr. 2018	UAI	1 761	132 616 \$	-
		UAR	1 761	-	-
	18 juillet 2016 ³	UAI	2 070	151 456 \$	-
	23 févr. 2017	UAI	1 328	100 025 \$	-
		UAR	1 328	-	-
	22 févr. 2018	UAI	2 031	152 900 \$	-
		UAR	2 031	-	-
	12 août 2016	UAI	434	32 671 \$	-
		UAR	434	-	-
	23 févr. 2017	UAI	1 413	106 396 \$	-
		UAR	1 413	-	-
	22 févr. 2018	UAI	1 713	128 978 \$	-
		UAR	1 713	-	-

Attributions fondées sur des options

Attributions fondées sur des actions

										Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
	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	
Cheryl Graden	12 févr. 2015	2 516	47,12 \$	11 févr. 2025	59 403 \$	23 févr. 2016 ²	UAI	2 151	156 646 \$	-
	23 févr. 2016	7 487	40,14 \$	22 févr. 2026	229 027 \$		UAR	2 151	313 292 \$	-
	23 févr. 2017	11 599	72,23 \$	22 févr. 2027	0 \$	23 févr. 2017	UAI	1 256	94 610 \$	-
	22 févr. 2018	11 688	76,28 \$	21 févr. 2028	0 \$		UAR	1 256	-	-
						22 févr. 2018	UAI	1 285	96 772 \$	-
							UAR	1 285	-	-

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

La condition liée au rendement a été remplie le 24 juillet 2018.

Date d'acquisition des droits : le 23 février 2020 puisque la condition liée au rendement a été 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.

Attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis en janvier 2019

² Les droits des UAI et des UAR attribués le 23 février 2016 ont été acquis le 23 janvier 2019. Afin de vous fournir des renseignements complets, nous vous indiquons les montants réellement payés au lieu d'utiliser les hypothèses standards au 31 décembre 2018. Celles-ci ont été rachetées en utilisant la juste valeur marchande pour 30 jours de 72,83 \$ et un coefficient pour les UAR de 200 %.

³ Les trois dernières tranches de l'attribution d'UAI à la signature du 18 juillet 2016 de M. Rajarathinam ont été payées en 2018 et au début de 2019 (la 1^{re} tranche et la 2^e tranche ont été payées en 2017). Les droits de 7 048 UAI ont été acquis le 31 janvier 2018 (510 483 \$), les droits de 1 964 UAI ont été acquis le 18 juillet 2018 (165 824 \$) et les droits de 2 070 UAI ont été acquis le 31 janvier 2019 (151 456 \$, tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-dessus). Pour fournir des renseignements complets, nous incluons le montant réellement payé au lieu d'utiliser les hypothèses standards au 31 décembre 2018.

Attributions aux termes des régimes incitatifs – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée en 2018

Le tableau ci-après inclus :

- 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 2018 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 Cheryl Graden : les UAI et les UAR qui ont été attribuées le 23 février 2016 et dont les droits ont été acquis le 23 janvier 2019 (période d'évaluation du rendement terminée le 31 décembre 2018);
 - Jayakumar Rajarathinam : deux tranches de son attribution d'UAI à la signature du contrat d'emploi qui a été octroyée le 18 juillet 2016 et dont les droits ont été acquis le 31 janvier 2018 et le 18 juillet 2018.
 - Luc Fortin : la dernière tranche des UAI à la signature qui ont été attribuées le 27 juin 2016 et dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2018.
- pour les attributions non fondées sur des actions – l'attribution incitative à court terme pour 2018, qui a été payée le 28 février 2019.

	Régime incitatif à long terme (voir la page 62)		Régime incitatif à court terme (voir la page 60)
	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	3 088 941 \$	3 671 612 \$	1 546 875 \$
John McKenzie	186 788 \$	313 212 \$	365 000 \$
Jayakumar Rajarathinam	19 310 \$	676 307 \$	595 000 \$
Luc Fortin	45 805 \$	104 719 \$	368 800 \$
Cheryl Graden	231 814 \$	469 938 \$	340 000 \$

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 rémunérateurs	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs	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	18,3	188 833 \$	379 383 \$	2 918 801 \$	498 559 \$	(98 467 \$)	3 318 893 \$

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 2017, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées dans la note 25 des états financiers annuels de 2018.

Les valeurs indiquées dans la colonne « Variation attribuable à des éléments rémunérateurs » comprennent la valeur des prestations de retraite prévues au titre des services rendus au cours de 2018, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées dans la note 25 des états financiers annuels de 2018, 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 rémunérateurs » 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 2018, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées dans nos états financiers de 2018. 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 2018.

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, Jayakumar Rajarathinam, Luc Fortin et Cheryl Graden.

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 rémunérateurs correspond aux cotisations que le Groupe TMX a versées pour chaque membre de la haute direction en 2018.

	Valeur accumulée au début de l'exercice (1 ^{er} janvier 2018)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (31 décembre 2018)
Louis Eccleston	422 644 \$	123 750 \$	529 607 \$
Jayakumar Rajarathinam	57 503 \$	62 250 \$	115 988 \$
Luc Fortin	73 379 \$	55 330 \$	126 544 \$
Cheryl Graden	438 628 \$	51 000 \$	472 337 \$

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
Salaire	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 démission.	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, Jayakumar Rajarathinam et Luc Fortin, 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 74)
 - les autres avantages sociaux et avantages indirects
- l'obligation d'être propriétaire d'actions du Groupe TMX (voir la page 54) et les exigences en matière d'actionnariat après la cessation d'emploi (pour le chef de la direction seulement)
- les obligations de non-concurrence et de non-sollicitation pendant une période de 12 mois (s'applique aussi à John Mackenzie et Cheryl Graden)
- 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	La période correspondant au nombre de jours entre la date de cessation d'emploi et le 31 décembre 2020	Indemnité de départ : salaire, attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible et participation au RILT pendant la période couverte. Avantages de retraite : restent en vigueur pendant la période couverte. 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 selon le calendrier d'acquisition des droits. M. Eccleston a également droit à une aide à la réinstallation.
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 sont acquis immédiatement (ne s'applique plus étant donné que les droits ont été acquis et que les UAI ont été payées). 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 pourcent du total des paiements qu'il aurait reçus jusqu'à la fin de la période couverte.
Luc Fortin	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 16 mois • plus de 96 mois après l'entrée en fonction, la période couverte est celle prévue par les lois applicables	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 sont acquis immédiatement (ne s'applique plus étant donné que les droits ont été acquis et que les UAI ont été payées). 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 2018¹

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 2018, soit 75,30 \$, ou nous avons tenu compte du montant réel des attributions que nous avons payées en janvier 2019.

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 Eccleston³	Espèces	-	-	-	6 247 500 \$	-
	RILT	-	-	-	5 445 000 \$	-
	UAR, UAI, UAD et options	-	9 465 702 \$	9 465 702 \$	10 225 293 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	297 000 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	105 090 \$	-
	Total	-	9 465 702 \$	9 465 702 \$	22 319 883 \$	-
John McKenzie	Espèces	-	non admissible	-	tel qu'exigé par la loi	-
	UAR, UAI, UAD et options	-	-	1 014 302 \$	546 455 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Avantages sociaux	-	-	-	-	-
	Total	-	-	1 014 302 \$	546 455 \$	-
Jayakumar Rajarathinam	Espèces	-	non admissible	-	1 662 033 \$	-
	UAR, UAI, UAD et options	-	-	685 574 \$	379 026 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	72 625 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	61 303 \$	-
	Total	-	-	685 574 \$	2 174 987 \$	-
Luc Fortin	Espèces	-	non admissible	-	1 127 200 \$	-
	UAR, UAI, UAD et options	-	-	731 269 \$	406 835 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	66 500 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	9 736 \$	-
	Total	-	-	731 269 \$	1 610 271 \$	-
Cheryl Graden	Espèces	-	non admissible	-	tel qu'exigé par la loi	-
	UAR, UAI, UAD et options	-	-	1 142 650 \$	655 110 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Avantages sociaux	-	-	-	-	-
	Total	-	-	1 142 650 \$	655 110 \$	-

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 montants de Louis Eccleston sont en date du 1^{er} janvier 2019 et sont fondés sur ses indemnités de départ améliorées. Voir la page 41 pour de plus amples renseignements.

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 2018. Cette police est renouvelable le 1^{er} mai 2019.

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

Aucun prêt à nos administrateurs ou à nos dirigeants n'était en cours à un moment quelconque en 2018, ni au 31 décembre 2018.

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 terme;
- 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 terme, 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 2019

Vendredi 10 mai 2019

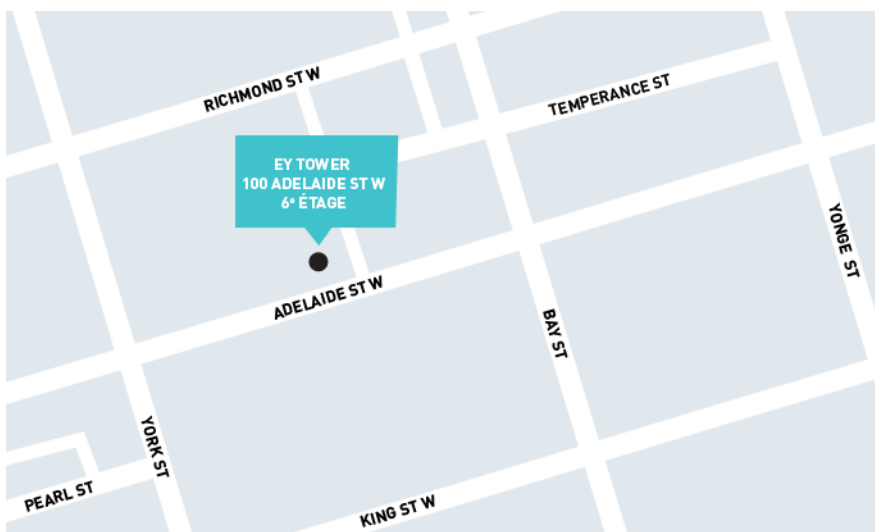
14 h (heure de l'Est)

Groupe TMX

EY Tower

100 Adelaide Street West, 6^e étage
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 2019. 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 2019 vous confère une voix. Le nombre d'actions en circulation conférant droit de vote s'est établi à 55 885 880 le 13 mars 2019.

Points à l'ordre du jour

La majorité simple des voix (50 % plus une 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 2019, 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.

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

Comment voter à l'assemblée

Si vous souhaitez assister à l'assemblée et y voter, ne remplissez pas le formulaire de procuration. Vous n'avez qu'à vous inscrire auprès de Compagnie Trust TSX lorsque vous arrivez à l'assemblée. Vous pouvez assister à l'assemblée même si vous avez déjà soumis vos instructions de vote; cependant, vous ne pourrez pas voter à nouveau à l'assemblée à moins d'avoir révoquer votre procuration de la manière décrite.

Comment voter à notre assemblée virtuelle

1. Inscrivez-vous à l'adresse <https://web.lumiagm.com/287728104> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée
2. Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle » (*I have a control number*)
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 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.

La personne que vous nommez devra communiquer avec Compagnie Trust TSX à l'adresse TMXInvestorservices@tmx.com afin de demander un numéro de contrôle permettant d'agir comme fondé de pouvoir ou de voter à l'assemblée. Il incombe à l'actionnaire du Groupe TMX d'indiquer à son fondé de pouvoir (la personne qu'il nomme) de communiquer avec Compagnie Trust TSX afin d'obtenir un numéro de contrôle. Sans numéro de contrôle, les fondés de pouvoir ne pourront participer à l'assemblée.

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. En date de la présente circulaire, 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 14 h (heure de l'Est) le 8 mai 2019**. Vous pouvez transmettre votre formulaire à Compagnie Trust TSX par la poste ou par télécopieur, ou voter en ligne.

Comment révoquer votre procuration

Vous pouvez révoquer votre procuration comme suit :

- en transmettant 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 14 h (heure de l'Est) le 8 mai 2019 (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 changer votre vote

Vous pouvez également changer votre vote en envoyant un nouveau formulaire de procuration dûment rempli et signé portant une date ultérieure, à condition qu'il soit reçu au plus tard à 14 h (heure de l'Est) le 8 mai 2019 ou le dernier jour ouvrable avant la date à laquelle l'assemblée est reportée en cas d'ajournement.

Compagnie Trust TSX

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

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

Si vous êtes un actionnaire véritable, vous recevrez de votre intermédiaire un formulaire d'information sur l'exercice du droit de vote relativement au nombre d'actions ordinaires qu'il détient en votre nom. Suivez les directives qui figurent sur le formulaire d'instructions de vote. Dans la plupart des cas, vous n'aurez qu'à inscrire votre nom dans l'espace prévu pour la nomination d'un fondé de pouvoir et à retourner le formulaire d'instructions de vote de la manière indiquée par votre intermédiaire. Ne remplissez pas la section relative au vote du formulaire d'instructions de vote étant donné que vous voterez à l'assemblée. Veuillez vous inscrire auprès de Compagnie Trust TSX, à votre arrivée à l'assemblée.

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 en respectant la date limite pour le vote et en suivant les directives incluses dans le formulaire d'instructions de vote.
3. Obtenez un numéro de contrôle en communiquant avec Compagnie Trust TSX à l'adresse TMXEInvestorServices@tmx.com au plus tard à 14 h (heure de l'Est) le 8 mai 2019
4. Inscrivez-vous à l'adresse <https://web.lumiagm.com/287728104> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée
5. Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle » (*I have a control number*)
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

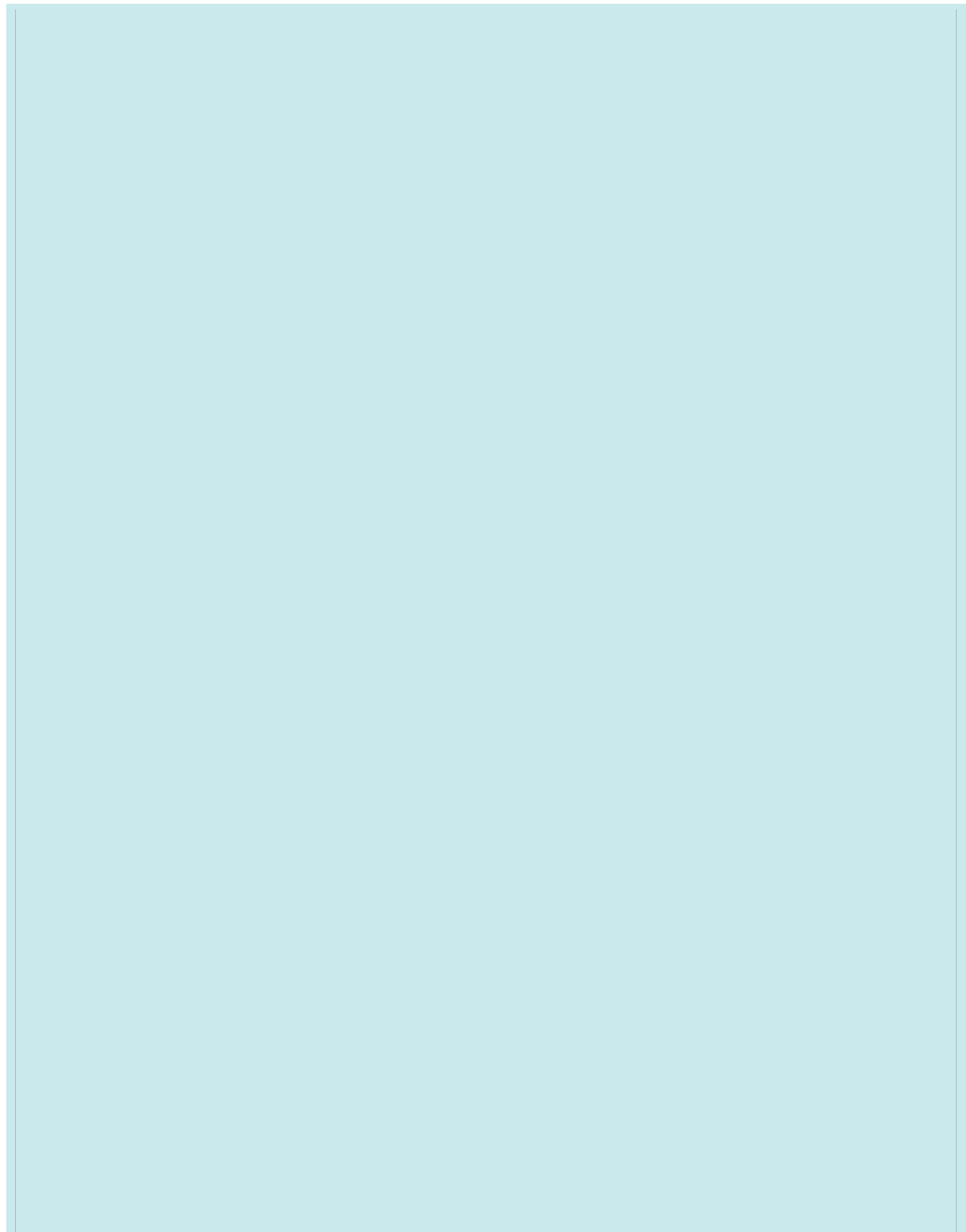
1. Remplissez le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, en y indiquant vos instructions de vote pour chaque point à l'ordre du jour.
2. Signez le formulaire et suivez les directives fournies dans le formulaire d'information sur l'exercice du droit de vote relativement à la date limite pour le vote et à la remise de votre formulaire d'instructions de vote.
3. Si vous changez d'idée et voulez voter à l'assemblée, reportez-vous aux directives incluses dans votre formulaire d'information sur l'exercice du droit de vote pour déterminer si c'est possible et prenez les mesures nécessaires, le cas échéant.

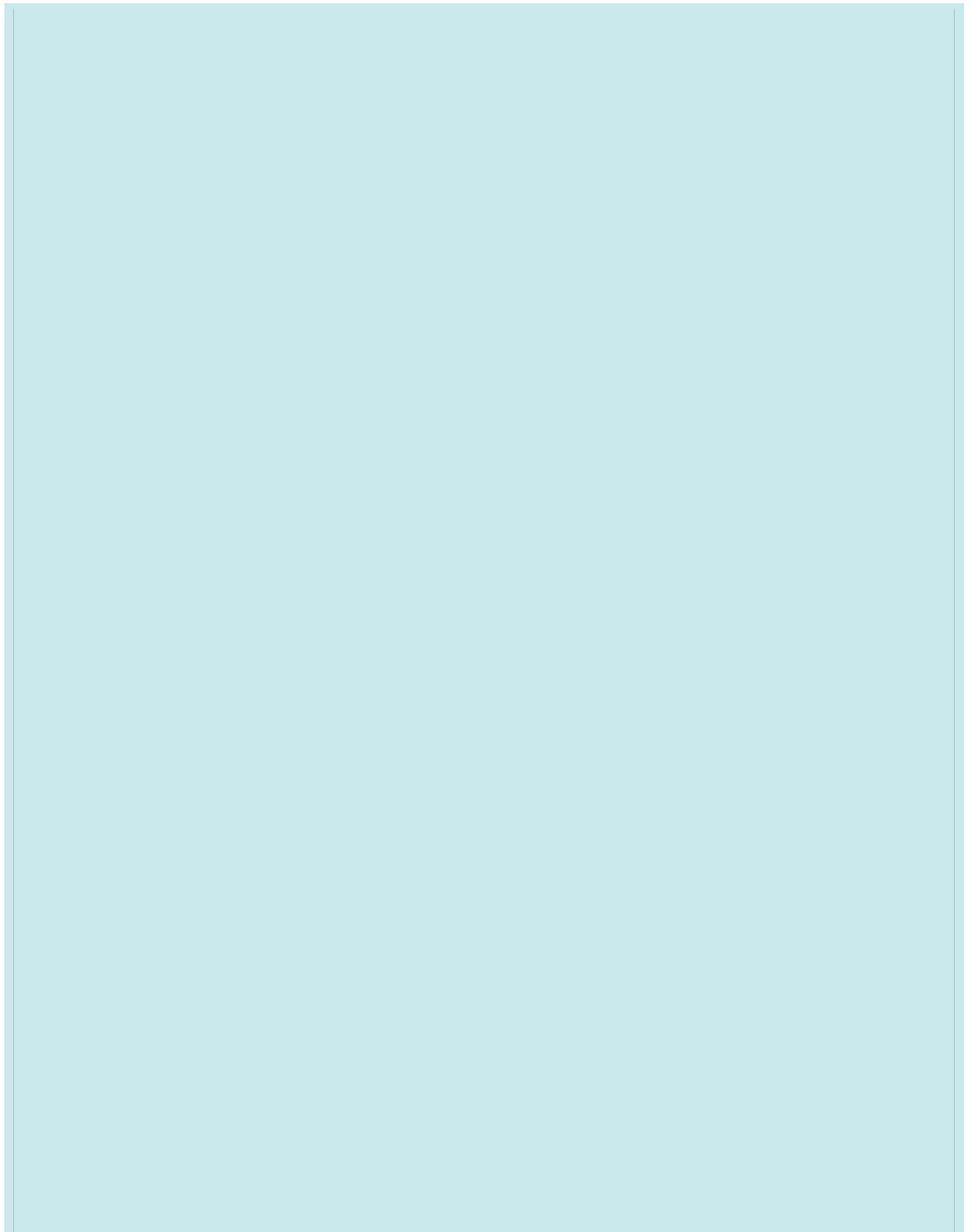
Comment changer votre vote

Si vous avez fourni des instructions de vote à votre intermédiaire et que vous souhaitez changer ces instructions ou assister à l'assemblée et y voter en personne, communiquez avec votre intermédiaire.

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 actions 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.





Pour plus d'informations

Veuillez communiquer avec le Groupe TMX si vous avez d'autres questions ou besoin de plus de précisions.

Renseignements généraux

300-100 Adelaide St. West
Toronto (Ontario)
M5H 4H1

T +1 416 947-4277

info@tmx.com



VOIR LE FUTUR.
RÉALISER L'AVENIR.

tmx.com