

GROUPE TMX LIMITÉE

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE
ANNUELLE ET SPÉCIALE DES ACTIONNAIRES
ET CIRCULAIRE DE SOLLICITATION
DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

MARDI 12 MAI 2020



**VOIR LE FUTUR.
RÉALISER L'AVENIR.**

À nos actionnaires

J'ai le plaisir de vous présenter la circulaire de sollicitation de procurations du Groupe TMX de 2020. Elle contient des informations sur la manière dont le conseil d'administration supervise l'entreprise, y compris nos pratiques de gouvernance d'entreprise et la manière dont nous rémunérons nos dirigeants, ainsi que des informations détaillées sur les administrateurs nommés cette année et leur rémunération.

Au cours des seize derniers mois, et plus particulièrement au début de 2020, les marchés mondiaux ont connu des périodes de volatilité extrême en raison de l'incertitude macroéconomique qui prévaut. En raison de la pandémie de COVID-19, la plupart de nos employés travaillent actuellement à partir de leur domicile. Malgré cette nouvelle réalité, nos employés continuent de placer l'intérêt de nos clients en premier et ils sont résolument déterminés à ce que les activités les plus importantes du Groupe TMX se poursuivent au cours de cette période sans précédent. L'objectif principal de notre équipe de direction et de tous les employés du Groupe TMX, dans des conditions de marché aussi difficiles, est de fournir à nos clients et partenaires dans le monde entier un service réactif et fiable.

Alors que nous nous tournons vers l'avenir et que les conditions du marché se normalisent, la stratégie de croissance mondiale du Groupe TMX consiste à tirer parti de notre modèle d'entreprise équilibré et diversifié en capitalisant sur les tendances à long terme du marché pour stimuler la croissance, tout en recherchant également des possibilités ciblées pour exploiter les capacités du Groupe TMX sur de nouveaux marchés.

Pour plus d'informations sur le Groupe TMX, notamment sur notre performance en 2019 et notre stratégie de croissance mondiale, veuillez consulter notre rapport annuel 2019 sur le site TMX.com.

Le conseil d'administration se concentre actuellement sur la transition de direction provoquée par le départ à la retraite en janvier du chef de la direction, Lou Eccleston. À l'heure actuelle, le conseil s'engage dans un vaste processus de recherche visant à trouver notre prochain chef de la direction. Nous menons des entretiens avec des candidats internes et externes. Dans l'intervalle, nous avons une confiance totale dans la capacité de John McKenzie, chef de la direction par intérim du Groupe TMX, et de sa solide équipe de direction à guider l'entreprise. Je serai heureux de vous tenir au courant de nos progrès dans les mois à venir.

La rémunération des membres de la haute direction visés cette année reflète le rendement de la société et les progrès réalisés dans l'exécution de la stratégie d'entreprise et la rémunération au rendement, dans chacun de leurs rôles respectifs, et elle est harmonisée avec les intérêts des actionnaires. Des précisions sont fournies à la page 43.

Par excès de prudence et pour faire face de manière proactive à l'impact de la pandémie de COVID-19, ainsi que pour atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos communautés, actionnaires, employés et autres intervenants, nous tiendrons notre assemblée annuelle et spéciale de façon virtuelle uniquement le 12 mai 2020 à 14 h.

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

Cordialement,



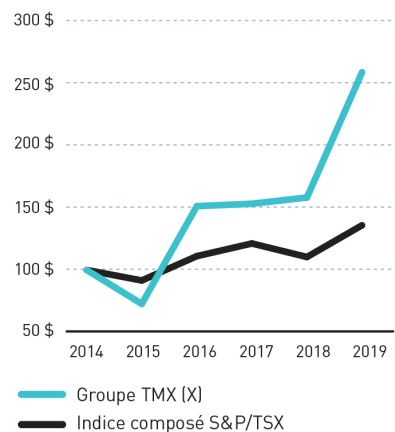
Charles Winograd

Président du conseil, Groupe TMX Limitée

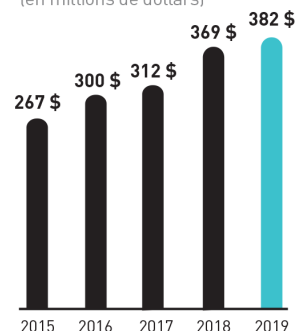


Charles Winograd,
Président du conseil

Rendement total pour les actionnaires (en date du 31 décembre)



Bénéfice d'exploitation (compte non tenu des coûts d'acquisition et des charges liées au réalignements stratégique)¹ (en millions de dollars)



¹ De 2015 à 2017, le bénéfice d'exploitation est présenté compte non tenu des coûts d'acquisition et des charges liées au réalignement stratégique, le cas échéant

Avis de convocation de notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2020

Mardi 12 mai 2020

14 h (heure de l'Est)

Groupe TMX

Réunion virtuelle uniquement via la diffusion en direct sur Internet à l'adresse <http://web.lumiagm.com/282197727>

Points à l'ordre du jour :

présentation de nos états financiers de 2019

nomination de notre auditeur

élection de nos administrateurs

vote sur des modifications à notre régime d'options sur actions

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

examen de toute autre question dûment soumise 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 16 mars 2020. 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.

La réunion se déroulera uniquement dans un format virtuel, elle sera diffusée en direct sur le web. Les actionnaires enregistrés et les fondés de pouvoir dûment désignés seront autorisés à assister à l'assemblée, à poser des questions et à voter, le tout en temps réel, à condition qu'ils aient accès à Internet et qu'ils soient connectés à l'adresse <http://web.lumiagm.com/282197727>. Vous devez être connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter - il est de votre responsabilité de vous assurer que vous restez connecté pendant toute la durée de l'assemblée.

Si vous ne pouvez pas assister à l'assemblée, vous pouvez voter par procuration. Il vous suffit de remplir, dater et signer le formulaire de procuration ou d'instructions de vote ci-joint et de l'envoyer par courrier ou par télécopie à la Compagnie Trust TSX ou de vous rendre sur le site www.voteproxyonline.com et de saisir votre numéro de contrôle à 12 chiffres avant 10 h (heure de l'Est) le lundi 11 mai 2020.

Vous pouvez également voter dans le cadre de notre assemblée virtuelle. Des précisions à ce sujet sont fournies à la page 87 de la circulaire de sollicitation de procurations. Vous devez être connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter - il est de votre responsabilité de vous assurer que vous restez connecté pendant 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)
Le 27 mars 2020

Où obtenir un exemplaire de la circulaire d'information de la direction 2020

Si vous êtes un actionnaire inscrit ou si vous nous avez déjà donné des instructions pour vous envoyer des documents imprimés, votre circulaire de sollicitation de procurations est jointe au présent avis.

Si vous êtes un actionnaire véritable, nous mettons la circulaire à votre disposition en ligne plutôt que 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 avoir un exemplaire imprimé, veuillez communiquer avec nous avant le 24 avril 2020 pour en recevoir une copie sans frais :

téléphone	sans frais 1 888 873-8392
courriel	TMXshareholder@tmx.com
par la poste	Secrétaire général Groupe TMX Limitée 100 Adelaide Street West, bureau 300 Toronto (Ontario) M5H 1S3
télécopieur	416 947-4727

Compagnie Trust TSX

100 Adelaide Street West, bureau 301
Toronto (Ontario) M5H 1S3
Télécopieur (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

Pour plus de détails, voir la page 87.

Mardi 12 mai 2020

14 h (heure de l'Est)

Vous pouvez exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires du Groupe TMX si vous déteniez ces actions à la fermeture des bureaux le 16 mars 2020.

Groupe TMX

Réunion virtuelle uniquement via la diffusion en direct sur Internet
à l'adresse <http://web.lumiagm.com/282197727>

Deux façons de voter

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

Points à l'ordre du jour

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

	Où trouver l'information pertinent
la nomination de notre auditeur	page 8
l'élection de nos administrateurs	page 9
le vote sur des modifications à notre régime d'options sur actions	page 9
le vote sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction	page 11

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)
télécopieur 416 595-9593
courriel tmxinvestorservices@tmx.com

Informations importantes sur l'assemblée annuelle et spéciale virtuelle du Groupe TMX

Par excès de prudence et pour faire face de manière proactive à l'impact de la pandémie de coronavirus (COVID-19), ainsi que pour atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos communautés, actionnaires, employés et autres intervenants, nous tiendrons uniquement notre assemblée annuelle et spéciale de façon virtuelle, en direct sur le web. Les actionnaires auront une possibilité égale de participer à l'assemblée en ligne.

Vous trouverez ci-dessous quelques questions fréquemment posées au sujet du format virtuel de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires.

Comment puis-je participer et voter à l'assemblée annuelle et extraordinaire?

1. Inscrivez-vous à l'adresse <http://web.lumiagm.com/282197727> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée
2. Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle »
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!

Nous vous encourageons à soumettre votre vote à l'avance en allant sur www.voteproxyonline.com et en indiquant le numéro de contrôle à 12 chiffres qui se trouve sur votre procuration, par télécopie au 416-595-9593, ou par courrier à la Compagnie TSX Trust, 301-100 Adelaide Street West, Toronto (Ontario) M5H 4H1.

Quand puis-je me joindre à l'assemblée annuelle et spéciale en ligne?

Vous pouvez commencer à vous connecter à la plateforme de l'assemblée dès 13 h 45, heure de l'Est, le 12 mai 2020. L'assemblée débutera à 14 h, heure de l'Est, le 12 mai 2020.

Comment puis-je poser des questions?

Lorsque vous serez connecté, vous pourrez soumettre des questions en ligne en cliquant sur le bouton « soumettre des questions ». Si certaines questions relatives aux réunions restent sans réponse pendant l'assemblée annuelle et extraordinaire en raison de contraintes de temps, la direction affichera les réponses à un ensemble représentatif de ces questions sur le site www.tmx.com/investor-relations/corporate-information/shareholder-events. Les questions et réponses seront disponibles dès que possible après l'assemblée et le resteront jusqu'au dépôt de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction du Groupe TMX de 2021.

Que se passe-t-il si j'ai égaré mon numéro de contrôle à 12 chiffres?

Veillez contacter la Compagnie Trust TSX à l'adresse TMXInvestorServices@tmx.com avant 10 h (heure de l'Est) le 11 mai 2020 pour obtenir votre numéro de contrôle. Si vous ne parvenez pas à contacter la Compagnie Trust TSX, nous avons pris des mesures pour diffuser en direct l'assemblée virtuelle en mode audio (webdiffusion). Nous publierons des détails sur la manière dont vous pouvez écouter la webdiffusion sur notre site Internet à l'adresse www.tmx.com, ainsi que dans un communiqué de presse qui sera diffusé avant l'assemblée. Vous ne pourrez pas exercer les droits de vote rattachés à vos actions ni soumettre vos questions à l'assemblée.

Que faire si je n'ai pas accès à Internet?

Veillez appeler sans frais le 1 833 921-1607 (anglais) ou le 1 833 921-1618 (français) pour écouter le déroulement de l'assemblée. Vous ne pourrez pas voter ni soumettre vos questions pendant l'assemblée.

Où puis-je trouver des informations complémentaires?

Pour de plus amples renseignements sur la manière de voter lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire, veuillez consulter la rubrique « Comment voter » à la page 87.

Que faire si j'ai d'autres questions?

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, bureau 300, Toronto (Ontario) M5H 1S3, ou par courriel à TMXshareholder@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 d'entreprise 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.

Responsabilités du conseil d'administration 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

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 12 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.

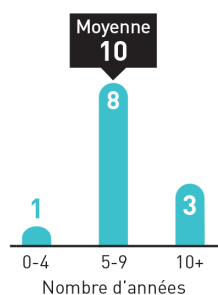
25 %

de femmes

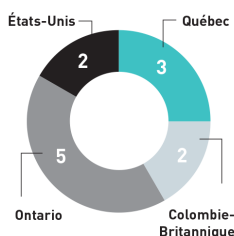
63 ans

âge moyen

Durée des mandats



Emplacement



83 %

sont indépendants

taux de présence de

96 %

aux 39 réunions du conseil et de ses comités en 2019

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.

Régime de rémunération de 2019

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 changements fondamentaux à notre régime de rémunération.

En 2019, nous avons continué de nous concentrer sur la réalisation de solides résultats financiers. À l'appui de cet énoncé, notre carte de pointage du régime incitatif à court terme de 2019 ne comprenait que des mesures financières : une pondération de 70 % liée au bénéfice d'exploitation et une pondération de 30 % liée à la croissance des produits. Vous trouverez de plus amples renseignements sur le régime incitatif à court terme à la page 64.

Conformément à l'importance que nous accordons au rendement, le comité a approuvé de modestes modifications à la combinaison des éléments de rémunération incitative à long terme, ce qui a fait passer la pondération relative des unités d'actions liées au rendement de 30 % à 40 % afin d'assurer un meilleur alignement avec la pratique du marché et les préférences des actionnaires institutionnels. Vous trouverez de plus amples renseignements sur le régime incitatif à long terme à la page 66.

Décisions de 2019 en matière de rémunération

- **Salaires** (page 64 - les salaires de certains de nos hauts dirigeants ont été augmentés pour refléter leurs nouvelles responsabilités et l'évolution du climat concurrentiel.
- **Attributions incitatives à court terme** (page 64 – à titre de composante de la carte de pointe de l'entreprise, le résultat du facteur de rendement est tombé en deçà de la cible, à 71,2 %. Même si nous avons produit un solide rendement pour nos actionnaires, nous n'avons pas atteint les objectifs financiers fixés pour la carte de pointage, ce qui a entraîné des primes inférieures aux objectifs fixés pour la plupart des membres de la direction.
- **Attributions incitatives à long terme** (page 66 - elles ont été octroyées à leur cible, sous la forme d'unités d'actions fondées sur le rendement, d'unités d'actions incessibles et d'options.
- **Attributions incitatives à long terme de 2017 acquises** (page 68 – elles se sont appréciées pour dépasser leurs valeurs d'attribution, ce qui reflète l'augmentation du cours de notre action au fil des trois dernières années et, pour ce qui est des unités d'actions fondées sur le rendement, notre rendement relatif total pour les actionnaires par rapport à l'indice composé S&P/TSX.

Notre philosophie en matière de rémunération

Offrir une rémunération concurrentielle

Rémunérer selon le rendement

Aligner les intérêts sur ceux des actionnaires

Assurer une saine gouvernance

Gérer le risque

Être facile à comprendre

Vote de 2019 : 92,50 % 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 2019, reportez-vous à la rubrique qui commence à la page 41.

Aperçu de la rémunération réelle pour 2019

	Salaire	Incitatif à court terme	Incitatif à long terme	Rémunération de 2019	Pourcentage à risque	Par rapport à la cible
Lou Eccleston Chef de la direction	990 000 \$	1 039 500 \$	2 723 000 \$	4 752 500 \$	79 %	-9 %
John McKenzie Chef des finances	415 000 \$	290 500 \$	560 250 \$	1 265 750 \$	67 %	-9 %
Jay Rajarathinam Président de la CDCC et de la CDS; chef de la technologie et des opérations	430 000 \$	376 250 \$	537 500 \$	1 343 750 \$	68 %	-11 %
Luc Fortin Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal (MX) et chef, activités globales de négociation	400 000 \$	280 000 \$	480 000 \$	1 160 000 \$	66 %	-9 %
Peter Conroy Président, Trayport	350 000 \$	240 000 \$	262 500 \$	852 500 \$	59 %	+8 %

Circulaire de sollicitation de procurations de 2020

Nous vous avons envoyé la présente circulaire de sollicitation de procurations parce que vous étiez propriétaire d'actions du Groupe TMX au 16 mars 2020. Cette propriété d'actions vous donne le droit de voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2020 le 12 mai 2020.

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.

Par excès de prudence et pour faire face de manière proactive à l'impact de la pandémie de coronavirus (COVID-19), et pour atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos communautés, actionnaires, employés et autres parties prenantes, nous tiendrons uniquement notre assemblée de façon virtuelle, en direct sur le web. Les actionnaires auront une possibilité égale de participer à l'assemblée en ligne.

Où trouver des renseignements supplémentaires

Vous trouverez les renseignements financiers au sujet du Groupe TMX dans nos états financiers annuels audités de 2019 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 2020.

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 27 mars 2020

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
- *actions* désigne les actions ordinaires du Groupe TMX
- *circulaire* désigne la présente circulaire de sollicitation de procurations
- *assemblée* désigne notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2020, qui se tiendra le mardi 12 mai 2020
- *conseil* désigne le conseil d'administration du Groupe TMX

Notre date de clôture des registres est le 16 mars 2020.

Sauf indication contraire, toutes les données figurant dans la présente circulaire sont présentées en date du 16 mars 2020 et sont exprimées en dollars canadiens.

Notre siège social

Groupe TMX Limitée
100 Adelaide Street West, bureau 300
Toronto (Ontario) M5H 1S3

Table des matières

Points à l'ordre du jour :

- 8** 1. Présentation des états financiers de 2019 du Groupe TMX
- 8** 2. Nomination de l'auditeur
- 9** 3. Élection des administrateurs
- 9** 4. Modifications apportées à notre régime d'options d'achat d'actions
- 11** 5. Vote sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction

Gouvernance

- 13** Notre structure de gouvernance
- 15** Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2020
- 20** À propos du conseil du Groupe TMX
- 26** Comités du conseil
- 30** À propos des administrateurs du Groupe TMX
- 37** Rémunération de nos administrateurs

Rémunération

Analyse de la rémunération

- 41** **Aperçu de 2019**
- 43** Coup d'œil sur la rémunération de la haute direction
- 45** Décisions en matière de rémunération de 2019
- 52** Rendement des actions et rémunération des membres de la haute direction
- 54** **Gouvernance en matière de rémunération**
- 55** Expertise des membres du comité
- 55** Conseillers indépendants
- 56** Gestion du risque lié à la rémunération
- 58** Actionnariat

59 Structure de la rémunération et prise de décisions

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

64 Examen de la rémunération de 2019

- 64** Salaire
- 64** Régime incitatif à court terme
- 66** Régime incitatif à long terme

Détail de la rémunération

- 73** Tableau sommaire de la rémunération
- 75** Attributions aux termes des régimes incitatifs
- 77** Avantages de retraite
- 79** Dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Autres renseignements

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

Comment voter

- 87** Comment voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2020
- 89** Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit
- 91** Comment voter si vous êtes un actionnaire véritable

Points à l'ordre du jour :

1 Présentation des états financiers de 2019 du Groupe TMX

Nous présenterons nos états financiers et le rapport de l'auditeur y afférent pour l'exercice clos le 31 décembre 2019. Vous trouverez un exemplaire des états financiers sur notre site Web 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 2018 et en 2019, ainsi que les honoraires qui lui ont été versés.

**Vote de 2019 : 99,92 %
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**

	2018	2019
Honoraires d'audit	1 190 870 \$	1 152 616 \$
• 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		
Honoraires pour services liés à l'audit	691 442 \$	1 133 617 \$
• les honoraires pour services liés à l'audit de l'exercice 2019 sont des honoraires qui ont été engagés pour des services de certification et des 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; la variation d'un exercice à l'autre est liée au calendrier de facturation.		
Honoraires pour services fiscaux	-	-
• services de conformité en fiscalité		
Autres honoraires	16 500 \$	53 500 \$
• autres honoraires versés en 2019, ayant trait essentiellement à du soutien en matière de gouvernance du risque de modèle et à la formulation d'observations et de recommandations quant au contrôle interne et à la formation sur l'audit interne		
Total	1 898 812 \$	2 393 733 \$

3 Élection des administrateurs

Vous élirez les administrateurs qui siégeront à notre conseil d'administration jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce qu'ils démissionnent de leur poste au 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 12 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 voter POUR l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateurs

4 Approuver les modifications apportées à notre régime d'options sur actions

Vous serez appelé à voter sur l'augmentation du nombre d'actions ordinaires du Groupe TMX disponibles pour être attribuées dans le cadre du régime d'options sur actions. Le régime d'options sur actions est conçu pour motiver et récompenser les participants lorsqu'ils créent de la valeur à moyen et à long terme pour les actionnaires. Nos employés (et ceux de nos filiales désignées) occupant un poste équivalent ou supérieur à celui d'un administrateur, et certains employés occupant un poste inférieur à celui d'un administrateur et qui ont été désignés par le chef de la direction, sont admissibles à l'attribution d'options sur actions dans le cadre du nouveau régime d'options sur actions. Les détails du régime d'options d'achat d'actions actuel sont donnés à la page 70.

Le conseil vous recommande voter POUR les modifications à notre régime d'options d'achat d'actions

La dernière demande d'actions supplémentaires dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions a été approuvée par les actionnaires lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2014, au cours de laquelle les actionnaires ont augmenté la limite du régime d'options d'achat d'actions à 4 329 282 actions du Groupe TMX, soit environ 8 % de nos actions du Groupe TMX en circulation à ce moment-là et environ 7,7 % au 16 mars 2020. À ce jour, l'exercice d'options a donné lieu à l'émission de 2 283 588 actions du Groupe TMX, laissant une réserve de 2 045 694 actions du Groupe TMX (soit environ 3,6 % de nos actions du Groupe TMX en circulation). De cette réserve, 1 544 231 actions du Groupe TMX peuvent être émises aux termes d'options d'achat d'actions en circulation (représentant environ 2,7 % de nos actions du Groupe TMX en circulation), ce qui laisse une réserve de 501 463 actions du Groupe TMX aux fins d'attributions futures.

À l'heure actuelle, le conseil du Groupe TMX recommande d'augmenter le nombre d'actions du Groupe TMX actuellement disponibles et réservées pour émission dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions de 1 901 486 actions supplémentaires, ce qui permettrait de reconstituer une partie des actions réservées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions. Si les actionnaires approuvent cette modification à l'assemblée, le nombre total d'actions du Groupe TMX réservées aux fins d'émission dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions s'élèvera au total à 3 947 180 actions du Groupe TMX, soit environ 7 % des actions du Groupe TMX en circulation. Le Comité estime que cette augmentation est raisonnable et appropriée pour un certain nombre de raisons, dont les suivantes :

- la dilution totale résultant de l'augmentation proposée de 1 901 486 actions du Groupe TMX à réserver, ainsi que les 501 463 actions du Groupe TMX restant dans la réserve actuelle, assurent que 2 402 949 actions du Groupe TMX seront disponibles pour des attributions futures dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions, ce qui représente environ 4,3 % des actions du Groupe TMX en circulation;
- avec les 1 544 231 actions du Groupe TMX pouvant être émises aux termes d'attributions en cours, la dilution potentielle totale (totalisant 3 947 180 actions du Groupe TMX) représente environ 7 % des actions du Groupe TMX en circulation;
- par le passé, le Groupe TMX a toujours eu un taux d'utilisation des actions annuel peu élevé (taux d'absorption), d'environ 1 % des actions du Groupe TMX en circulation;
- les modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions sont conformes aux lignes directrices prescrites publiées par Institutional Shareholder Services Canada

- le comité des ressources humaines a retenu les services de Willis Towers Watson pour examiner en profondeur l'augmentation proposée du nombre d'actions du Groupe TMX pouvant être octroyées aux termes du régime d'options sur actions. Cet examen a conclu que le régime de rémunération de la haute direction du Groupe TMX, y compris la conception du régime incitatif à long terme et les niveaux potentiels de dilution, est conforme aux pratiques du marché et aux normes de gouvernance en vigueur au Canada.

En outre, pour nous aligner sur les lignes directrices des actionnaires institutionnels, nous proposons de modifier la disposition modificative actuelle du régime d'options d'achat d'actions afin de codifier une exigence réglementaire existante selon laquelle le conseil d'administration du Groupe TMX ou le comité des ressources humaines ne peut, sans l'approbation de nos actionnaires, modifier le régime d'option d'achat d'actions pour modifier ou supprimer l'une des dispositions modificatives décrites au paragraphe 3.5(b) du régime d'options d'achat d'actions. Les dispositions modificatives énumérées au paragraphe 3.5(b) du régime d'options d'achat d'actions sont décrites à la page 71.

Le conseil du groupe TMX a approuvé les modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions le 9 mars 2020, sous réserve de l'approbation des actionnaires, de la Bourse de Toronto et des organismes de réglementation.

Votes requis pour adopter la résolution

La résolution approuvant les modifications au régime d'options d'achat d'actions décrites ci-dessus doit être approuvée à la majorité simple des voix exprimées par les actionnaires présents ou représentés par procuration à l'assemblée, à défaut de quoi les modifications au régime d'options d'achat d'actions n'entreront pas en vigueur. Les personnes nommées dans la procuration ci-jointe ont l'intention de voter pour l'approbation des modifications apportées à notre régime d'options d'achat d'actions.

Le conseil vous recommande de voter POUR la résolution suivante :

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :

- 1. Le régime d'options d'achat d'actions du Groupe TMX est par les présentes modifié de la façon suivante :*
 - a. reconstituer le nombre total d'actions ordinaires du Groupe TMX pouvant être octroyées aux termes du régime d'options d'achat d'actions du Groupe TMX au moyen de 1 901 486 actions ordinaires supplémentaires;*
 - b. ajouter une disposition supplémentaire en vertu de laquelle le conseil du Groupe TMX ou le comité des ressources humaines ne peut, sans l'approbation des actionnaires du Groupe TMX, modifier ou supprimer les dispositions modificatives décrites au paragraphe 3.5(b) du régime d'options d'achat d'actions.*
- 2. Tout administrateur ou dirigeant du Groupe TMX est par les présentes autorisé à signer et à livrer, au nom et pour le compte du Groupe TMX, que ce soit sous son sceau ou non, tous les autres certificats, instruments, conventions, documents et avis et à prendre toutes les autres mesures qu'il juge nécessaires ou souhaitables pour donner effet à la présente résolution.*

5 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 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.

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.

Le conseil vous recommande de voter POUR la résolution à titre consultatif 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 2020.

Vote de 2019 : 92,50 % POUR notre approche en matière de rémunération de la haute direction

Vous pouvez consulter notre régime de rémunération de la haute direction et nos décisions en matière de rémunération pour 2019 à partir de la page 41.

Vote majoritaire

Vous pouvez voter *pour* ou vous *abstenir* de voter à l'égard de l'élection de chaque candidat à un poste d'administrateur.

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 et de surveillance réglementaire examinera la démission et, à moins de circonstances exceptionnelles, recommandera au conseil d'accepter la démission. Le conseil d'administration annoncera sa décision d'accepter la démission dans un communiqué de presse dans les 90 jours suivant l'assemblée annuelle. Le conseil acceptera la démission à moins 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 le poste vacant avant la prochaine assemblée annuelle, pourvu 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 lors de notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2021, nous devons la recevoir avant le 1^{er} février 2021 pour l'examiner en vue de l'inclure dans la circulaire de sollicitation de procuration de l'an prochain.

Envoyez votre proposition d'actionnaire à :

Secrétaire général
Groupe TMX Limitée
100 Adelaide Street West, 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.

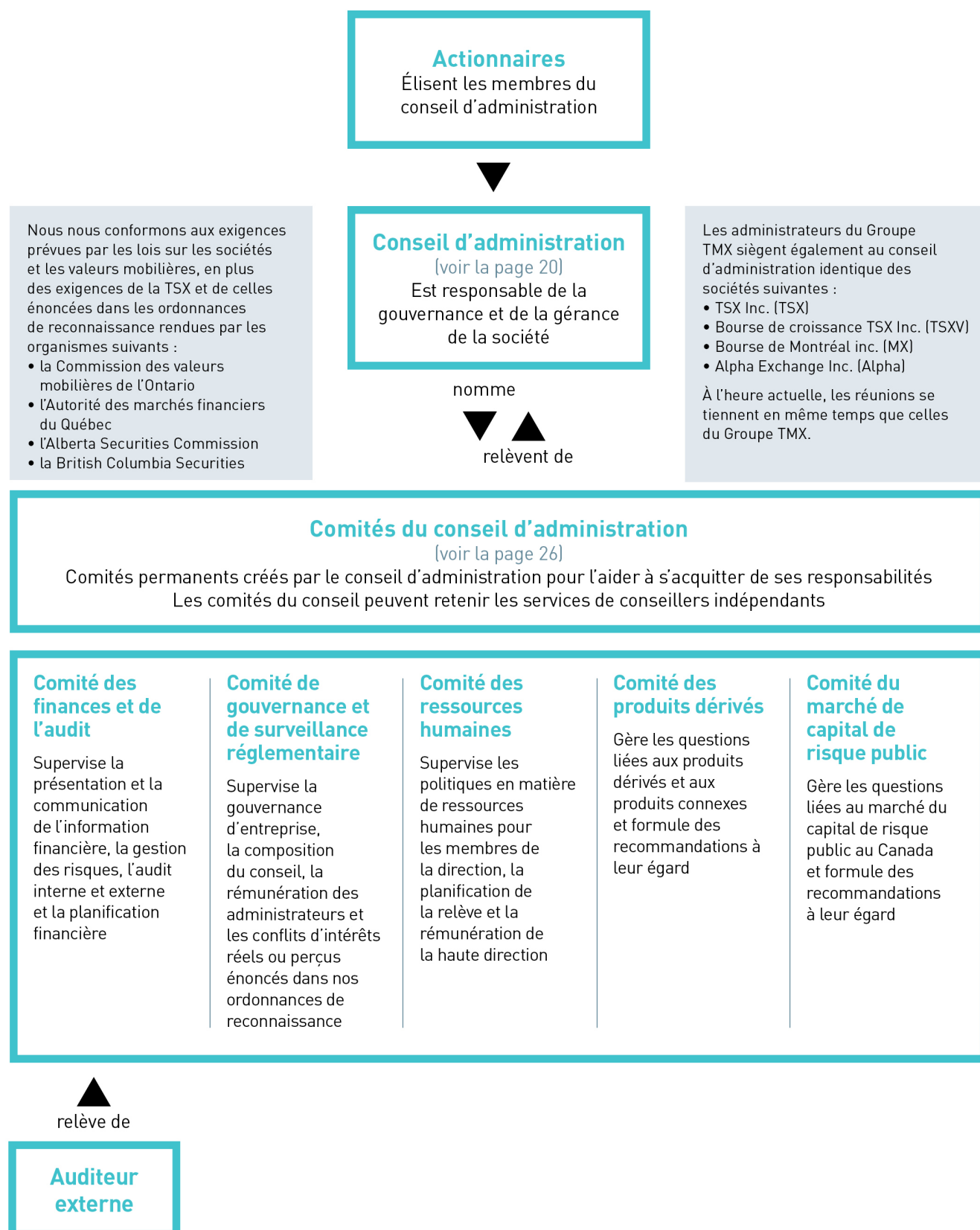
Vous trouverez un aperçu de nos pratiques en matière de gouvernance sur notre site Web, au www.tmx.com, sous l'onglet Relations investisseurs.

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

13	Notre structure de gouvernance
15	Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2020
20	À propos du conseil du Groupe TMX
26	Comités du conseil
30	À propos des administrateurs du Groupe TMX
37	Rémunération de nos administrateurs

Notre structure de gouvernance

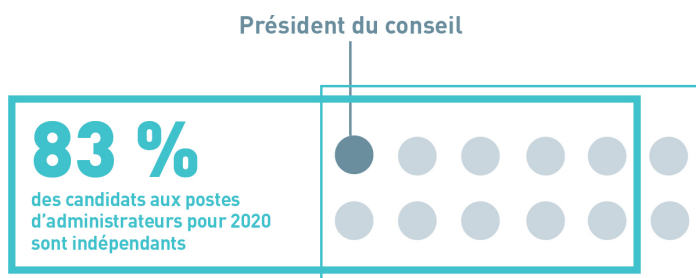
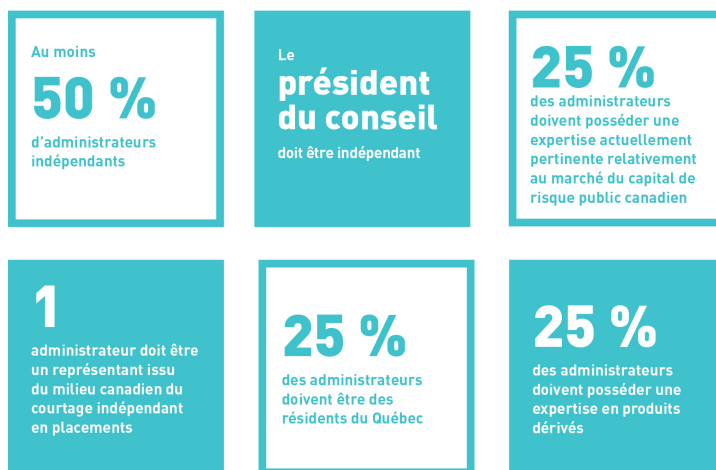


Mise en candidature des administrateurs au conseil

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.

Exigences prévues par nos ordonnances de reconnaissance :



Ces administrateurs sont indépendants au sens de ce qui suit :

1. l'article 1.4 de la *Norme canadienne 52-110 sur le comité d'audit*
2. l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*
3. 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 Toronto ou de la Bourse d'Alpha :

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

Processus de nomination annuelle

Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire

Il passe en revue les objectifs stratégiques et commerciaux et confirme les compétences recherchées

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

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

Il examine les nouvelles candidatures

Il soumet la liste définitive des candidats au conseil

Conseil

Approuve la liste des candidats aux postes d'administrateur

Actionnaires

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

Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2020

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

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

83 %

des administrateurs sont indépendants

75 %

des administrateurs possèdent une expertise en produits dérivés

25 %

des administrateurs sont des résidents du Québec

1

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

33 %

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

Président du conseil

Charles Winograd

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

Toronto (Ontario)

Administrateur depuis juillet 2012

Âge : 72 ans

Vote de 2019 : 88,68 % POUR

Présence aux réunions de 2019 : 100 %



Indépendant



Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- 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

Actuellement

- 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 de mise en candidature et de gouvernance et de surveillance réglementaire

Au cours des cinq dernières années

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

Autres conseils

- James Richardson and Sons Limited
- KevGroup
- Conseiller de direction, Conseillers en placement RP
- Sinai Health System

Actionnariat au 16 mars 2020

UAD du Groupe TMX : 38 828

Actionnariat à risque : 4 118 874 \$

M. Winograd respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 39).

Autres paramètres clés

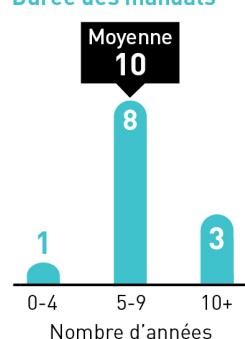
25 %

de femmes

âge moyen de

63 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 98,82 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la cote de la TSX le 16 mars 2020
- les UAD sont évaluées à 106,08 \$, soit le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la cote de la TSX pour les cinq jours de bourse précédant le 16 mars 2020.

Veuillez consulter la page 39 pour de plus amples renseignements.

Le conseil d'administration 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 : 65 ans
Vote de 2019 : 87,32 % POUR
Présence aux réunions de 2019 : 94 %



Nicolas Darveau-Garneau M.B.A., B. MATH

Los Gatos (Californie)
Administrateur depuis septembre 2018
Âge : 51 ans
Vote de 2019 : 99,16 %
Présence aux réunions de 2019 : 100 %



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

Toronto (Ontario)
Administrateur depuis janvier 2015
Âge : 53 ans
Vote de 2019 : 95,83 % POUR
Présence aux réunions de 2019 : 75 %



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

- ✓ Indépendant

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

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

- 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

Actuellement

- 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 16 mars 2020

Actions du Groupe TMX : 590 000
Actionnariat à risque : 58 303 800 \$

M. Bertrand n'est pas visé par une exigence en matière d'actionnariat (voir la page 39).

Pays de résidence
États-Unis

Poste actuel

- 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

Actuellement

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

Autres conseils

- Liquor.com

Actionnariat au 16 mars 2020

UAD du Groupe TMX : 1 668
Actionnariat à risque : 176 941 \$

M. Darveau-Garneau a jusqu'en septembre 2022 pour respecter son exigence en matière d'actionnariat (voir la page 39).

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

Directeur général et chef, Marchés mondiaux et Innovation, 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 16 mars 2020

M. Exshaw n'est pas visé par une exigence en matière d'actionnariat (voir la page 39).

Marie Giguère
B.A., B.C.L.

Montréal (Québec)
Administratrice depuis
mai 2011
Âge : 68 ans
Vote de 2019 :
99,48 % POUR
Présence aux réunions
de 2019 : 100 %



Martine Irman
B.A., ICD.D
Programme de gestion
avancé

Toronto (Ontario)
Administratrice depuis
novembre 2014
Âge : 55 ans
Vote de 2019 :
99,35 % POUR
Présence aux réunions de 2019 : 100 %



Harry Jaako
B. Eng.

Whistler (Colombie-
Britannique)
Administrateur depuis
juillet 2012
Âge : 67 ans
Vote de 2019 :
99,82 % POUR
Présence aux réunions
de 2019 : 100 %



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

- ✓ Indépendante
- ✓ Expertise en produits dérivés

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

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

- Administrateur 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

Actuellement

- 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 16 mars 2020

Actions du Groupe TMX : 2 000
UAD du Groupe TMX : 5 260
Actionnariat à risque : 755 621 \$

M^{me} Giguère respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 39).

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Vice-présidente du conseil, Valeurs mobilières TD (2000-2019)
- Première vice-présidente, Groupe Banque TD (2000-2019)
- 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 16 mars 2020

UAD du Groupe TMX : 557
Actionnariat à risque : 59 087 \$

M^{me} Irman a jusqu'au mois de novembre 2023 pour respecter son exigence en matière d'actionnariat (voir la page 39).

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

- 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), le comité d'audit, le comité de rémunération et de gouvernance d'entreprise et le comité de surveillance réglementaire
- Vigil Health Solutions Inc. (2003-2017), comité d'audit et comité de gouvernance et comité de rémunération

Autres conseils

- Navarik Corp.

Actionnariat au 16 mars 2020

UAD du Groupe TMX : 38 355
Actionnariat à risque : 4 068 698 \$

M. Jaako respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 39).

William Linton
FCPA, FCA, CA, B.Com

Toronto (Ontario)
Administrateur depuis
juillet 2012
Âge : 65 ans
Vote de 2019 : 99,47 %
POUR
Présence aux réunions
de 2019 : 100 %



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

Montréal (Québec)
Administrateur depuis
juillet 2012
Âge : 67 ans
Vote de 2019 : 99,83 %
POUR
Présence aux réunions
de 2019 : 100 %



Gerri Sinclair
Ph.D., B.A.

Vancouver (Colombie-
Britannique)
Administratrice depuis
juillet 2012
Âge : 72 ans
Vote de 2019 : 99,46 %
POUR
Présence aux réunions de 2019 : 100 %



✓ Indépendant

✓ Indépendant
✓ Résident du Québec
✓ Expertise en produits dérivés
✓ Expertise dans le marché du
capital de risque public canadien

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

Pays de résidence
Canada

Poste actuel
• 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
Actuellement
• Empire Company Limited (depuis 2015),
comité des ressources humaines (président),
comité de gouvernance et des candidatures

Autres conseils
• Groupe CSL Inc.

Actionnariat au 16 mars 2020
UAD du Groupe TMX : 14 671
Actionnariat à risque : 1 556 300 \$

M. Linton respecte ses exigences en matière
d'actionnariat (voir la page 39).

Pays de résidence
Canada

Poste actuel
• Président et chef de la direction,
Martelligence Inc.
• Conseiller juridique – Fonds du secteur
financier et de la main-d'œuvre, Morency LLP
• 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 nomination et de gouvernance et
comité de surveillance réglementaire

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 16 mars 2020
Actions du Groupe TMX : 166
UAD du Groupe TMX : 47 468
Actionnariat à risque : 5 051 810 \$

M. Martel respecte ses exigences en matière
d'actionnariat (voir la page 39).

Pays de résidence
Canada

Poste actuel
• 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 Premier's Technology Council
de Colombie-Britannique (2002-2004)
• Fondatrice et chef de la direction de
NCompass Labs (1996-2001)

Conseils d'autres sociétés ouvertes
Actuellement
• Hut8 Mining Corp. (depuis février 2018)

Autres conseils
• Vancouver Airport Authority

Actionnariat au 16 mars 2020
UAD du Groupe TMX : 51 000
Actionnariat à risque : 5 410 080 \$

M^{me} Sinclair respecte ses exigences en matière
d'actionnariat (voir la page 39).

Kevin Sullivan

LL.B., B.A.

Toronto (Ontario)
Administrateur depuis
juillet 2012
Âge : 60 ans
Vote de 2019 : 95,84 %
POUR
Présence aux réunions
de 2019 : 94 %



Eric Wetlaufer

CFA, B.A., IAS. A

Newton Highlands
(Massachusetts)
Administrateur depuis
juillet 2012
Âge : 57 ans
Vote de 2019 : 99,83 %
Présence aux réunions
de 2019 : 100 %



- ✓ Indépendante
- ✓ Représentant du milieu canadien du courtage indépendant en placements
- ✓ Expertise en produits dérivés
- ✓ Expertise dans le marché du capital de risque public canadien

- ✓ Indépendant
- ✓ Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Président, KMS Capital Ltd.
- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Président du conseil adjoint, GMP Capital Inc. (2010-2019)
- 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

Au cours des cinq dernières années

- GMP Capital Inc. (1993-2019)

Autres conseils

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

Actionnariat au 16 mars 2020

UAD du Groupe TMX 13 426
Actionnariat à risque : 1 424 230 \$

M. Sullivan respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 39).

Pays de résidence

États-Unis

Poste actuel

- 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 spécialisés, Putnam Investments
- Directeur général, Cadence Capital Management

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- Niyogin Fintech (depuis février 2019)

Autres conseils

- The Soulpepper Theatre Company

Actionnariat au 16 mars 2020

UAD du Groupe TMX 3 258
Actionnariat à risque : 345 609 \$

M. Wetlaufer respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 39).

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 à titre de 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 28 des renseignements au sujet des comités et de leurs priorités en 2019.

En décembre 2019, le conseil a constitué un comité spécial chargé d'examiner les allégations antérieures formulées contre Lou Eccleston dans un article de presse à la fin de novembre 2019 et a lancé une enquête menée par une enquêtrice indépendante, Janice Rubin. En janvier 2020, le conseil a confirmé que l'enquêteur indépendant n'avait trouvé aucune preuve que M. Eccleston s'était livré à du harcèlement sexuel ou à une inconduite sexuelle alors qu'il était employé par le Groupe TMX et au départ à la retraite de M. Eccleston, il a été mis fin à l'enquête. Une fois l'enquête conclue, le conseil a retenu les services de M^{me} Rubin à titre de consultante afin de rencontrer les employés ayant soulevé des éléments en lien avec l'environnement de travail du Groupe TMX qui dépassaient la portée initiale de son enquête. Le conseil a invité tous les employés souhaitant partager de l'information et des commentaires sur des modifications susceptibles de favoriser la collégialité au travail et de renforcer l'engagement du conseil envers la politique du Groupe TMX sur le respect en milieu de travail à communiquer avec M^{me} Rubin.

Le comité de recherche de chef de la direction a été constitué à la suite de l'annonce, en janvier 2020, du départ à la retraite de Lou Eccleston en tant que chef de la direction du Groupe TMX. Le mandat du comité est d'identifier un candidat qualifié pour être nommé au poste de chef de la direction du Groupe TMX et de recommander cette personne au conseil d'administration pour sa nomination.

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 32.

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 pourraient 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.

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 83, 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

1. Culture d'intégrité

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

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

Le conseil et la direction donnent le ton

Nos ordonnances de reconnaissance exigent que nous prenions des mesures raisonnables pour veiller à ce que chaque administrateur et chaque dirigeant s'acquitte de ses fonctions avec intégrité d'une façon qui soit cohérente avec les responsabilités du Groupe TMX en matière d'intérêt public. Le conseil évalue l'intégrité de chaque administrateur et de chaque dirigeant, de même que leur capacité à 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.

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 trois de ses comités :

Conseil	• approuve le code de déontologie du conseil et le code de déontologie des employés
Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire	• 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 • 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 par d'autres moyens aux termes de nos ordonnances de reconnaissance
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 des finances et de l'audit	• examine les plaintes reçues au sujet de la comptabilité, des contrôles internes ou des questions d'audit

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 fixent 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

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).

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 pour l'entreprise.

Tout au long de l'année, le conseil supervise la mise en œuvre 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.

Priorités en 2019

En 2019, le conseil a mis l'accent sur l'accélération de notre transformation :

- accroissement de nos produits récurrents
- augmentation de notre présence à l'échelle mondiale.

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

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

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- approuver les 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 26 des renseignements au sujet des activités du comité des finances et de l'audit en 2019.

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 du chef de la direction et 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 d'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

Le Groupe TMX reconnaît que la gestion des risques fait partie intégrante de ses activités, de ses opérations et de son rendement financier. Notre approche de la gestion des risques aborde les opportunités, les incertitudes et les menaces qui pèsent sur la réalisation de nos objectifs, plutôt que de gérer nos risques de manière isolée. Cette approche ne change pas les risques auxquels notre organisation est confrontée. Elle lie plutôt le processus de gestion des risques à nos objectifs, ce qui assure l'intégration des objectifs, des risques, des traitements des risques et de la performance de l'entreprise, ainsi que la répartition adéquate des ressources à l'échelle de l'entreprise.

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

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

Responsabilité – La gestion des risques est intégrée à nos politiques et à nos contrôles internes. Les responsabilités et les échelons hiérarchiques en matière de prise de risques sont clairement définis. Nos unités fonctionnelles et nos services internes possèdent les objectifs stratégiques et opérationnels de TMX et, par conséquent, assument 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 qui sont susceptibles d'avoir des répercussions sur les objectifs stratégiques et opérationnels de TMX. Il garantit que les objectifs et les risques dans toute l'organisation :

- sont transparents et bien compris
- respectent les objectifs et l'appétence pour le risque de la société
- maintiennent un équilibre approprié entre les risques et les récompenses
- sont pris en compte dans le processus d'élaboration de la stratégie d'entreprise

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 2020.

Examen annuel des risques par le conseil

Passer en revue l'évaluation faite par la direction des risques et de la certitude objective des objectifs stratégiques et opérationnels les plus importants afin de permettre un aperçu des principaux risques d'entreprise

Analyse des nouveaux risques et des risques émergents

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

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 servent à repérer de possibles successeurs et à les classer dans quatre catégories : Prêt maintenant, 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.

Au cours de l'année 2019, les évaluations des talents et les plans de succession ont été passés en revue et, lorsque nécessaire, approuvés par le comité des ressources humaines.

En mars 2019, l'entente d'emploi de M. Eccleston a été modifiée afin d'inclure, entre autres, une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020, sous réserve de l'option des deux parties de la prolonger d'un commun accord. Par conséquent, le conseil a régulièrement discuté de la relève du chef de la direction en 2019 en prévision de la fin de ce contrat.

Avec le départ à la retraite de M. Eccleston le 10 janvier 2020, le conseil s'est engagé activement dans un processus de recherche qui prend en compte des candidats internes et externes.

Après le départ à la retraite du chef de la direction, nous avons annoncé la nomination de John McKenzie à titre de chef de la direction par intérim, à compter du 10 janvier 2020. McKenzie est au service du Groupe TMX depuis plus de 19 ans et a assumé les responsabilités du chef de la direction intérimaire en plus de son rôle actuel de chef des finances.

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, à promouvoir et à 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*, qui a officialisé des pratiques qui étaient déjà en place depuis plusieurs années. La politique établit en outre des cibles en matière de diversité.

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

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

Comme d'autres sociétés de notre secteur, nous travaillons activement à augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction. 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 nous assurons de considérer une liste de candidats qui comprend une proportion représentative de femmes lorsque nous comblons des postes de direction.

Grâce à ces activités ciblées, nous avons le plaisir d'annoncer que nous avons atteint nos cibles établies puisque 33 % des postes de direction sont actuellement occupés par des femmes.

Postes occupés par des femmes¹

	Mars 2020	Cible officielle
Membres de la haute direction	2 de 7 29 %	33 % des membres de la direction d'ici 2020
Membres de la direction	12 de 35 34 %	
Cadres supérieurs	28 de 99 28 %	
Tous les autres employés	428 de 1 136 38 %	

¹ Ces statistiques ont été établis en fonction des données disponibles.

Nous reconnaissons également l'importance de promouvoir une vision plus large de la diversité qui va au-delà du sexe. En 2020, nous nous sommes engagés à mettre en place des outils pour encourager les employés à s'identifier à travers plusieurs mesures de diversité, et nous utiliserons ces informations pour concevoir des stratégies et plans d'action supplémentaires afin de promouvoir une culture diversifiée et inclusive.

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, bureau 300, Toronto (Ontario) M5H 1S3, ou par courriel à TMXshareholder@tmx.com.

Activités d'engagement de 2019

En 2019, nous avons rencontré des investisseurs dans le cadre de neuf conférences d'investissement ou sectorielle 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 cinq comités permanents 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 du conseil
William Linton

Membres
Harry Jaako
Martine Irman
Eric Wetlaufer
Charles Winograd

Réunions en 2019
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
- Contrôles internes et réception des plaintes de dénonciation
- Audit externe
- Audit interne et certification
- Gestion des risques
- Planification financière, occasions de placement, activités de trésorerie et plan d'immobilisations
- 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 :
 - l'acquisition de VisoTech
 - 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 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 plate-forme de compensation modernisée
- Examen et approbation du plan d'audit interne annuel et contrôle de son exécution
- Examen des activités de gestion des risques d'entreprise et des 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 et de surveillance réglementaire

Présidente du conseil
Marie Giguère

Membres
William Linton
Jean Martel
Gerri Sinclair
Charles Winograd

Réunions en 2019
4

Taux de présence de 95 %

100 % des membres sont indépendants
(conformément à la *Norme canadienne 58-201 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
- 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 des objectifs 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 axes prioritaires

- Examen du mandat du conseil et de chaque comité et recommandation de changements à certains des mandats
- Évaluation du rendement du président du conseil, du conseil, de ses comités et de chaque administrateur
- Recommandation des candidats à l'élection à des postes d'administrateurs lors de l'élection à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires
- Approbation de l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance
- Recommandation quant à la composition des comités du conseil
- Réception des mises à jour périodiques sur les principaux faits nouveaux en matière de gouvernance et de réglementation
- Examen de la politique d'orientation et de formation du conseil, de la politique en matière d'opérations sur titres des employés, de la politique en matière de divulgation d'information occasionnelle, de confidentialité et d'opérations d'initiés et de la politique sur les qualités requises des administrateurs
- Examen de l'assurance des administrateurs et des dirigeants
- Examen des politiques et des procédures en matière de conflits d'intérêts et dépôt de son rapport annuel auprès de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
- Examen du rapport du comité chargé des conflits d'intérêts et approbation de la nomination des membres indépendants de ce comité

Comité des ressources humaines

Président du conseil
Eric Wetlaufer

Membres
Nicolas Darveau-Garneau
Marie Giguère
Gerri Sinclair
Charles Winograd

Réunions en 2019
6 (y compris 1 réunion extraordinaire)
Taux de présence de 97 %

100 % des membres sont indépendants
(selon l'*Instruction générale 58-201* relative à la 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 axes prioritaires

- Départ à la retraite du chef de la direction
- Recommandation au conseil de la rémunération et des objectifs du chef de la direction intérimaire pour 2020
- 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 2020
- Évaluation des dirigeants talentueux à fort potentiel et de la planification de la relève
- Examen et approbation des nominations de membres de la haute direction et de changements organisationnels
- Examen et recommandation de modifications relatives au régime d'options sur actions et aux attributions aux employés
- Examen du régime d'unités d'actions fondées sur le rendement et du régime d'unités d'actions incessibles, et attributions aux employés aux termes de ces régimes

Comité des produits dérivés

Président du conseil
Luc Bertrand

Membres
Christian Exshaw
Martine Irman
Kevin Sullivan

Réunions en 2019
2
Taux de présence de 78 %

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 axes prioritaires

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

Comité du marché du capital de risque public

Président du conseil

Harry Jaako¹

Membres

Luc Bertrand
Martine Irman
Gerri Sinclair¹
Kevin Sullivan¹

Réunions en 2019

4

Taux de présence de 100 %

¹60 %

des membres du comité possédant actuellement une expertise 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 axes prioritaires

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

Comités ad hoc

Comité spécial

Président du conseil

Charles Winograd

Membres

Marie Giguère
Martine Irman
William Linton

Réunions en 2019

8

Taux de présence de 100 %

Axes prioritaires

- Examen des allégations antérieures formulées contre Lou Eccleston dans un article paru dans les médias
- Réception de l'étude post-enquête de M^{me} Rubin, dans le cadre de laquelle elle a eu des entretiens avec tous ceux qui avaient soulevé des éléments qui dépassaient le cadre de son enquête initiale concernant M. Eccleston, ainsi que des rencontres avec les employés du Groupe TMX qui souhaitaient partager de l'information et leur point de vue sur des façons de renforcer notre engagement envers la politique du Groupe TMX sur le respect en milieu de travail
- Travail à l'élaboration d'un plan d'action visant à poursuivre l'amélioration de notre culture d'entreprise et de notre environnement de travail

Comité de recherche du chef de la direction

Président du conseil

Charles Winograd

Membres

Luc Bertrand
Nicolas Darveau-Garneau
Marie Giguère
William Linton
Gerri Sinclair
Eric Wetlaufer

Réunions en 2019

Le comité a été mis sur pied en janvier 2020 après le départ à la retraite de Lou Eccleston.

Axes prioritaires

- Recherche d'un nouveau chef de la direction pour le Groupe TMX et certaines de ses filiales et recommandation au conseil d'un candidat à la nomination au poste de chef de la direction

À propos des administrateurs du Groupe TMX

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

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire passe en revue la composition du conseil 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	Christian Exshaw	Marie Giguère	Martine Irman	Harry Jaako	William Linton	Jean Martel	Gerri Sinclair	Kevin Sullivan	Eric Wetlaufer	Charles Winograd	TOTAL	
Indépendant (voir la page 28) Exigence : au moins 50 %		•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	10	83 %
Résident du Québec Exigence : au moins 25 %	•			•				•					3	25 %
Expertise en produits dérivés Exigence : au moins 25 %	•		•	•	•			•	•	•	•	•	9	75 %
Expertise actuellement pertinente relative au marché du capital de risque public canadien Exigence : au moins 25 %						•		•	•	•			4	33 %
Autres domaines d'expertise														
Chef de la direction/membre de la haute direction Expérience en tant que chef de la direction ou haut dirigeant d'une organisation importante	•			•	•		•	•	•	•	•	•	9	75 %
Gouvernance/conseil d'administration Expérience en tant que membre du conseil d'administration d'une société ouverte ou d'une organisation importante	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	12	100 %
Sociétés réglementées Expérience au sein d'organisations réglementées par les gouvernements ou des organismes de réglementation	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	12	100 %
Technologies Expérience au sein de sociétés fortement dépendantes des technologies de l'information	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	11	92 %
Stratégie Expérience dans le déploiement d'orientations stratégiques et la croissance d'entreprise	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	11	92 %
Finance/risques Comptabilité et présentation de l'information financière, finance d'entreprise, contrôles internes et gestion des risques	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	11	92 %
Fusions et acquisitions Expérience dans d'importantes fusions et acquisitions	•			•	•	•	•	•		•	•	•	9	75 %
Commercialisation Expérience dans la commercialisation de produits et services sur les marchés financiers	•	•	•		•			•		•	•	•	8	67 %
Ressources humaines Expérience en matière de rémunération, de régimes de retraite et d'avantages sociaux, des lois applicables et de contrats de travail	•			•	•		•	•	•	•	•	•	9	75 %
Énergie Expérience des marchés de l'énergie	•			•			•			•	•	•	6	50 %
Courtage Expérience en tant que courtier sur les marchés financiers	•	•	•		•					•	•	•	7	58 %
Compensation Expérience dans la compensation d'opérations au comptant, sur produits dérivés et sur produits et marchandises du secteur de l'énergie	•			•	•			•				•	5	42 %
Activités internationales Expérience au sein d'organisations internationales	•	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•	11	92 %

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 et de surveillance réglementaire 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 2020

	Indépendant	Statut
Luc Bertrand	non	Travaille pour le Groupe Banque Nationale inc.
Nicolas Darveau-Garneau	oui	
Christian Exshaw	non	Travaille pour la CIBC
Marie Giguère	oui	
Martine Irman	oui	
Harry Jaako	oui	
William Linton	oui	
Jean Martel	oui	
Gerri Sinclair	oui	
Kevin Sullivan	oui	Représentant du milieu du courtage indépendant
Eric Wetlaufer	oui	
Charles Winograd	oui	
Total	83 %	

83 % des candidats aux postes d'administrateurs de cette année sont indépendants

Ces administrateurs sont indépendants au sens :

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

Conflits d'intérêts

En vertu du code de déontologie du conseil et des lois sur les sociétés et 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'un administrateur

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

Création d'un conseil diversifié

Dans le cadre de son examen annuel de la composition du conseil, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire 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

25 %

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.

Parmi les administrateurs nommés cette année, trois femmes représentent 25 % des administrateurs nommés. Nous mesurons l'efficacité de notre approche quant au ratio hommes-femmes en effectuant un suivi du nombre de femmes siégeant à notre conseil au fil des ans.

Âge et durée des mandats

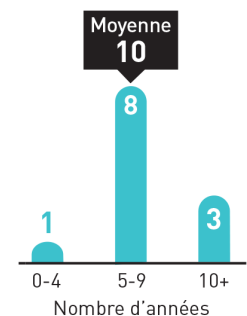
63 ans

âge moyen

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

Le conseil a décidé de ne pas fixer d'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 et de surveillance réglementaire peut nommer un administrateur qui a atteint la limite du mandat pour un maximum de trois mandats supplémentaires 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.

Durée des mandats

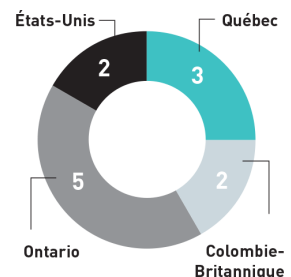


Emplacement géographique

Bien que nos ordonnances de reconnaissance exigent qu'au moins 25 % de nos administrateurs soient des résidents du Québec, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire 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.

Emplacement



Présence aux réunions

Présence aux réunions de 2019

En 2019, il y a eu 39 réunions du conseil et de ses comités. Les administrateurs ont, au total, assisté à 96 % de ces 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 et de surveillance réglementaire étudiera la démission et formulera une recommandation au conseil quant à savoir s'il est dans l'intérêt du Groupe TMX que l'administrateur demeure en poste.

Présence aux réunions en 2019

	Conseil	Comité des produits dérivés	Comité des finances et de l'audit	Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire	Comité des ressources humaines	Comité du marché du capital de risque public	Comité spécial	Toutes les réunions du conseil et des comités
Luc Bertrand	9/10	2/2				4/4		15/16 94 % ¹
Nicolas Darveau-Garneau	10/10				3/3			13/13 100 %
Louis Eccleston ¹	8/10							8/10 80 %
Christian Exshaw	8/10	1/2						9/12 75 %
Marie Giguère	10/10			4/4	6/6		8/8	28/28 100 %
Martine Irman	10/10	2/2	2/2			4/4	8/8	26/26 100 %
Harry Jaako	10/10		5/5			4/4		19/19 100 %
Lise Lachapelle ²	3/3		2/2					5/5 100 %
William Linton	10/10		5/5	4/4			8/8	27/27 100 %
Jean Martel	10/10			2/2				12/12 100 %
Gerri Sinclair	10/10			4/4	6/6	4/4		24/24 100 %
Kevin Sullivan	9/10	2/2				4/4		15/16 94 %
Eric Wetlaufer	10/10		5/5		6/6			21/21 100 %
Charles Winograd	10/10		5/5	4/4	6/6		8/8	33/33 100 %
Michael Wissell ²	3/3	0/1		1/2	2/3			6/9 67 %

1 M. Eccleston a pris sa retraite du conseil le 10 janvier 2020.

2 M^{me} Lachapelle et M. Wissell ont pris leur retraite du conseil d'administration le 10 mai 2019.

3 M. Bertrand était dans l'impossibilité de participer à une réunion imprévue du conseil du Groupe TMX. Nous lui avons demandé et avons obtenu de sa part une renonciation à l'avis.

Administrateurs au sein d'autres conseils de sociétés ouvertes

0

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

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

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire surveille également si deux administrateurs ou plus siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte (sauf une filiale du Groupe TMX). Si cela pose un problème, le comité 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 notes biographiques des candidats aux postes d'administrateurs à la page 15 pour des renseignements sur les autres conseils auxquels siègent les candidats.

Formation des administrateurs

Nous veillons à ce que nos administrateurs comprennent bien nos activités et se tiennent au courant des faits nouveaux du secteur, de l'environnement d'exploitation, des obligations d'information continue, des questions comptables et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance d'entreprise.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire 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 à 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 particuliers 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 de différents aspects de notre entreprise, et nous faisons également appel à des experts externes pour faire des exposés sur des sujets spécialisés. Le tableau ci-dessous dresse la liste des présentations auxquelles nos administrateurs ont assisté en 2019 dans le cadre de notre programme de formation continue.

	Date	Conférenciers	Présents
Relations avec les investisseurs	Février 2019	Direction du Groupe TMX	93 % des membres
Petites et moyennes entreprises	Mars 2019	Expert tiers	Tous les membres
Évolution de la base d'investisseurs TMX	Septembre 2019	Direction du Groupe TMX	Tous les membres
Marché mondial des sociétés comparables	Novembre 2019	Expert tiers	Tous les membres

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 formations. Les administrateurs sont également invités à assister aux ateliers présentés par la Bourse de Toronto, la Bourse de croissance TSX, la Bourse de Montréal et la Corporation canadienne de compensation de produits dérivés (CDCC).

Évaluation de rendement

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

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

En juin 2019, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire a engagé un expert tiers pour mener le processus annuel d'évaluation de l'efficacité du conseil. L'expert tiers s'est entretenu avec chaque administrateur et plusieurs membres de la direction et a présenté les résultats au comité de gouvernance et de surveillance réglementaire. Le comité déterminera si les changements recommandés sont nécessaires pour améliorer la performance et l'efficacité du conseil.

En 2020, le comité prévoit de poursuivre son processus annuel d'évaluation en cinq étapes. 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 et de surveillance réglementaire. Ces entrevues sont l'occasion de fournir une rétroaction sur l'efficacité du conseil et de discuter des réponses au sondage sur les pairs.

Le président du conseil 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 de surveillance réglementaire 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 et de surveillance réglementaire quant à tout suivi devant être effectué

Rémunération de nos administrateurs

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

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

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire passe 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

	2019 (au 1 ^{er} janvier 2019)
Honoraires des membres du conseil	
Président du conseil	
• argent comptant	135 000 \$
• UAD	210 000 \$
Administrateurs	
• argent comptant	45 000 \$
• UAD	70 000 \$
Honoraires des membres des comités	
Présidents des comités	
• Comité des finances et de l'audit	20 000 \$
• Comité des ressources humaines	15 000 \$
• Autres comités	10 000 \$
Membres des comités	
• Comité des finances et de l'audit	6 000 \$
• Comité des ressources humaines	6 000 \$
• Autres comités	3 000 \$
Jetons de présence aux réunions	
Réunions du conseil	1 500 \$
Réunions de comités	1 500 \$
Frais de déplacement (si la durée du trajet aller-retour dépasse six heures)	1 500 \$

À propos des UAD

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

Nos administrateurs peuvent faire racheter leurs UAD contre de l'argent, 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 payés

Le chef de la direction ne reçoit aucun honoraire à titre d'administrateur parce qu'il est déjà rémunéré à titre de chef de la direction.

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

Ne touche aucune rémunération
Luc Bertrand
Michael Wissell

A demandé que sa rémunération au comptant soit versée à son employeur
Christian Exshaw
(versée à la CIBC)

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

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-dessous présente toute la rémunération versée à nos administrateurs en 2019.

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						Tout autre élément 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				
Luc Bertrand (non rémunéré)	-	-	-	-	-	-	40 500 \$		40 500 \$	-
Nicolas Darveau- Garneau	45 000 \$	70 000 \$	-	3 500 \$	15 000 \$	4 500 \$	-	138 000 \$	-	100 %
Christian Exshaw (rémunération versée à la CIBC)	45 000 \$	-	-	3 000 \$	12 000 \$	1 500 \$	-	61 500 \$	61 500 \$	-
Lou Eccleston (non rémunéré)	-	-	-	-	-	-	-			
Marie Giguère	45 000 \$	70 000 \$	10 000 \$	7 750 \$	15 000 \$	27 000 \$	7 500 \$	183 750 \$	56 875 \$	69 %
Martine Irman¹	11 250 \$	35 000 \$	-	2 500 \$	6 000 \$	18 000 \$	-	72 750 \$	-	100 %
Harry Jaako	45 000 \$	70 000 \$	10 000 \$	6 000 \$	15 000 \$	13 500 \$	3 500 \$	159 500 \$	93 000 \$	43 %
Lise Lachapelle	18 750 \$	-	-	3 750 \$	4 500 \$	3 000 \$	4 250 \$	34 250 \$	34 250 \$	-
William Linton	45 000 \$	70 000 \$	20 000 \$	3 000 \$	15 000 \$	27 000 \$	54 000 \$	234 000 \$	109 000 \$	53 %
Jean Martel	45 000 \$	70 000 \$	6 333 \$	1 250 \$	15 000 \$	3 000 \$	14 500 \$	155 083 \$	42 542 \$	73 %
Gerri Sinclair	45 000 \$	70 000 \$	-	12 750 \$	15 000 \$	21 000 \$	-	163 750 \$	-	100 %
Kevin Sullivan	45 000 \$	70 000 \$	-	6 000 \$	13 500 \$	9 000 \$	-	143 500 \$	-	100 %
Eric Wetlaufer	45 000 \$	70 000 \$	15 000 \$	6 000 \$	15 000 \$	21 000 \$	12 000 \$ ²	184 000 \$	-	100 %
Charles Winograd	135 000 \$	210 000 \$	-	-	-	-	-	345 000 \$	-	100 %
Michael Wissell (non rémunéré)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1 Auparavant, M^{me} Irman travaillait pour Valeurs Mobilières TD Inc. et a renoncé à sa rémunération du conseil jusqu'à son départ à la retraite en novembre 2019. Après son départ à la retraite, elle a commencé à recevoir la rémunération du conseil et a reçu des UAD.

2 M. Wetlaufer a été rémunéré à hauteur de 12 000 \$ pour sa participation aux réunions du comité spécial en sa qualité de président du comité des ressources humaines.

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 des politiques de la MX / Comité des règles de la Bourse de la TSX et d'Alpha	Conseil de la Compagnie Trust TSX	Conseil de BOX Holdings Group, LLC et de BOX Market, LLC	Total
Luc Bertrand			40 500 \$	40 500 \$
Marie Giguère	7 500 \$			7 500 \$
Harry Jaako	3 500 \$			3 500 \$
Lise Lachapelle	4 250 \$			4 250 \$
William Linton		54 000 \$		54 000 \$
Jean Martel	14 500 \$			14 500 \$

Actionnariat

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

C'est donc dire que les administrateurs doivent chacun détenir au moins 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, ils ont quatre ans à compter du moment où ils se sont joints au conseil pour satisfaire à l'exigence.

Le tableau ci-après présente, au 16 mars 2020, 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 16 mars 2020 (98,82 \$)
- *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 16 mars 2020 (106,08 \$).

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^{me} Irman, qui a jusqu'en novembre 2023.

	2018		2019		Variation			
au 16 mars 2020	Actions du Groupe TMX (nbre)	UAD (nbre)	Actions du Groupe TMX (nbre)	UAD (nbre)	Actions du Groupe TMX (nbre)	UAD (nbre)	Valeur au 16 mars 2020	Respecte l'exigence minimale en matière d'actionnariat
Luc Bertrand	590 000	-	590 000	-	-	-	58 303 800 \$	S.O.
Nicolas Darveau-Garneau	-	217	-	1 668	-	1 451	176 941 \$	non
Marie Giguère	2 000	3 846	2 000	5 260	-	1 414	755 621 \$	oui
Martine Irman ¹	-	-	-	557	-	557	59 087 \$	non
Harry Jaako	-	36 620	-	38 355	-	1 735	4 068 698 \$	oui
William Linton	-	13 038	-	14 671	-	1 633	1 556 300 \$	oui
Jean Martel	166	45 086	166	47 468	-	2 382	5 051 810 \$	oui
Gerri Sinclair	-	48 027	-	51 000	-	2 973	5 410 080 \$	oui
Kevin Sullivan	-	11 631	-	13 426	-	1 795	1 424 230 \$	oui
Eric Wetlaufer	-	1 405	-	3 258	-	1 405	345 609 \$	oui
Charles Winograd	-	34 643	-	38 828	-	4 185	4 118 874 \$	oui

¹ Auparavant, M^{me} Irman travaillait pour Valeurs Mobilières TD Inc. et renonçait à sa rémunération du conseil. Après son départ à la retraite en novembre 2019, elle a commencé à toucher la rémunération du conseil et à recevoir 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.

Voici nos cinq membres de la haute direction visés pour 2019 :

- Louis (Lou) Eccleston, chef de la direction
- John McKenzie, chef des finances
- Jayakumar (Jay) Rajarathinam, président de la CDCC et de la CDS et chef de 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
- Peter Conroy, président, Trayport

À l'exception de Peter Conroy, tous les membres de la haute direction visés étaient membres de l'équipe de la haute direction du Groupe TMX au 31 décembre 2019.

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 2020. L'année dernière, 92,5 % des votes exprimés ont voté POUR notre approche de la rémunération des cadres.

Nous vous invitons à lire la présente rubrique en entier. Si vous avez des questions sur notre régime de rémunération de la direction ou sur les décisions en matière de rémunération de 2019, communiquez avec nous par téléphone au 416 947-4277 ou au 888 873-8393 (sans frais), ou encore par courriel à l'adresse TMXshareholder@tmx.com

Table des matières

Analyse de la rémunération

- 41** Aperçu de 2019
- 43** Coup d'œil sur la rémunération de la haute direction
- 45** Décisions en matière de rémunération de 2019
- 52** Rendement des actions et rémunération des membres de la haute direction
- 54** Gouvernance en matière de rémunération
 - 55** Expertise des membres du comité
 - 55** Conseillers indépendants
 - 56** Gestion du risque lié à la rémunération
 - 58** Actionnariat

59 Structure de la rémunération et prise de décisions

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

64 Examen de la rémunération de 2019

- 64** Salaire
- 64** Régime incitatif à court terme
- 66** Régime incitatif à long terme

Détail de la rémunération

- 73** Tableau sommaire de la rémunération
- 75** Attributions aux termes des régimes incitatifs
- 77** Avantages de retraite
- 79** Dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Analyse de la rémunération

Aperçu de 2019

Le Groupe TMX est déterminé à respecter son engagement de fournir des services aux marchés financiers mondiaux tout en se penchant sur la création d'une croissance à long terme rentable, ce qui est renforcé dans notre énoncé de vision « client d'abord » : *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.*

En 2019, le Groupe TMX a enregistré de solides résultats d'exploitation, s'appuyant sur la puissance équilibrée de notre ensemble d'actifs complémentaires et sur une approche cohérente et disciplinée en matière de gestion des coûts. Les bons rendements enregistrés cette année par la Bourse de Montréal et la CDCC, nos entreprises principales sur le marché des dérivés, ainsi que par Trayport, ont permis de partiellement compenser le ralentissement des marchés financiers au sein de notre activité de formation de capital.

Bien que les conditions de marché difficiles aient eu une incidence sur nos produits en 2019 (en baisse de 2 % par rapport à 2018), nos charges d'exploitation ont diminué de 6 %, ce qui a donné lieu à une augmentation du bénéfice d'exploitation de 4 %. Nous avons continué d'offrir une solide valeur à nos actionnaires : le cours de nos actions a augmenté de 59 % par rapport à 2018, et le rendement total pour les actionnaires s'est établi à 63 % en 2019.

Le Groupe TMX continue de mettre l'accent sur le succès de notre organisation en étant au service de nos clients partout dans le monde, en mettant en œuvre notre stratégie de croissance mondiale et en créant de la valeur pour nos actionnaires.

Principales données financières

en millions de dollars	31 décembre 2018	31 décembre 2019	variation
Produits d'exploitation	820,7 \$	806,9 \$	-2 %
Charges d'exploitation	451,7 \$	424,5 \$	-6 %
Bénéfice d'exploitation	369,0 \$	382,4 \$	+4 %

Les données sont tirées de nos états financiers. Les produits et les charges d'exploitation de 2018 ont été reclassés à des fins de comparaison.

Principales initiatives et réalisations

En plus de la croissance positive de notre bénéfice d'exploitation, nous avons réalisé d'importants progrès au chapitre des initiatives stratégiques clés qui appuient la valeur à long terme pour les actionnaires. Principales réalisations :

- Nous avons conclu l'acquisition de VisoTech, une société établie à Vienne, un des principaux fournisseurs de solutions de négociation à court terme du secteur énergétique européen. VisoTech fournit des solutions de négociation algorithmiques avancées aux clients des marchés au comptant européens de l'électricité et du gaz naturel, leur permettant d'utiliser les algorithmes prédéfinis de VisoTech pour développer leurs propres stratégies de négociation personnalisées.
- En octobre 2019, nous avons annoncé que Trayport et Nodal Exchange, une bourse de produits dérivés établie à Washington D.C. et desservant les marchés nord-américains des matières premières, avaient conclu un accord pour offrir l'écran de négociation principal de Trayport, Joule, aux participants de Nodal Exchange. Cet accord établit un point d'entrée principal sur le marché américain de l'énergie pour Trayport.
- La TSX et la TSXV ont attiré 250 nouvelles inscriptions (sans compter 21 sociétés qui ont choisi de migrer de la TSXV à la TSX), dont 20 nouvelles inscriptions internationales. Pour l'exercice clos le 31 décembre 2019, la TSX et la TSXV ont été classées au deuxième rang à l'échelle mondiale par la World Federation of Exchanges pour les nouvelles inscriptions internationales.

- À compter de février 2019, la Bourse de Montréal a offert à ses clients la possibilité de négocier ses contrats à terme sur indice boursier pendant des heures d'ouverture prolongées. En 2019, les volumes négociés pendant les heures d'ouverture prolongées ont constitué environ 4 % du volume total de ces produits.
- En 2019, la Bourse de Montréal a établi un nouveau record de volume total annuel avec la négociation de 116 millions de contrats. Les contrats à terme sur acceptations bancaires canadiennes (BAX) ont établi un nouveau record de volume annuel avec 29 816 722 contrats, et un certain nombre de produits principaux de la Bourse de Montréal ont établi des records de volume – annuels, mensuels ou quotidiens.

Changements apportés à l'équipe de direction

En 2019, nous avons continué d'apporter des changements organisationnels visant à améliorer l'exécution de nos stratégies de croissance et de nos plans d'affaires, en mettant l'accent sur la prestation de services à nos clients. Les changements comprenaient des mandats élargis pour deux cadres nommés, comme suit:

- En février 2019, Jay Rajarathinam, chef de la technologie et des opérations, Groupe TMX, a pris la direction de nos activités post-marché à titre de président de la CDCC et de la CDS, faisant suite au départ à la retraite de M. Glenn Goucher, président de la CDCC et de la CDS.
- En octobre 2019, Luc Fortin a pris la direction de TMX Datalinx pour renforcer l'alignement entre notre offre de produits et services et nos clients.

En janvier 2020, nous avons annoncé le départ à la retraite de notre chef de la direction, Lou Eccleston. À la suite de cette annonce, nous avons nommé John McKenzie à titre de chef de la direction par intérim à compter du 10 janvier 2020. John est au service du Groupe TMX depuis plus de 19 ans et a assumé les responsabilités du chef de la direction par intérim en plus de ses fonctions actuelles comme chef des finances.

Coup d'œil sur la 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 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.

Régime de rémunération de 2019

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 changements fondamentaux à notre régime de rémunération.

En 2019, nous avons continué de nous concentrer sur la réalisation de solides résultats financiers. À l'appui de cet énoncé, notre carte de pointage du régime incitatif à court terme de 2019 ne comprenait que des mesures financières : une pondération de 70 % liée au bénéfice d'exploitation et une pondération de 30 % liée à la croissance des produits. Vous trouverez de plus amples renseignements sur le régime incitatif à court terme à la page 64.

Conformément à l'importance que nous accordons au rendement, le comité a approuvé de modestes changements à la composition de la rémunération du régime incitatif à long terme, en augmentant la pondération relative des unités d'actions fondées sur le rendement de 30 à 40 % afin d'assurer une meilleure harmonisation avec les pratiques du marché et les préférences des actionnaires institutionnels. Vous trouverez de plus amples renseignements sur le régime incitatif à long terme à la page 66.

Décisions en matière de rémunération de 2019

- **Salaires** (page 64) – Les salaires de certains de nos hauts dirigeants ont été augmentés pour refléter leurs nouvelles responsabilités et l'évolution du climat concurrentiel.
- **Incitatifs à court terme** (page 64) – Dans le cadre du tableau de pointage de la société, le rendement était inférieur à la cible, à 71,2 %. Même si nous avons produit de solides rendements pour les actionnaires, nous n'avons pas atteint les objectifs financiers fixés pour la carte de pointage, ce qui a entraîné des primes inférieures aux objectifs fixés pour la plupart des membres de la haute direction.
- **Incitatifs à long terme** (page 66) – Les incitatifs à long terme ont été attribués au niveau cible sous forme d'unités d'actions fondées sur le rendement, d'unités d'actions incessibles et d'options.
- **Attributions incitatives à long terme acquises en 2017** (page 68) – les sommes versées ont dépassé les valeurs d'attribution, reflétant l'augmentation du cours de nos actions au cours des trois dernières années, et en ce qui a trait aux unités d'actions fondées sur le rendement, notre rendement relatif total pour les actionnaires par rapport à l'indice composé S&P/TSX.

Notre philosophie en matière 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 en fonction du rendement

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

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 le risque

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 cadres supérieurs et ce qui la justifie.

**Vote de 2019 : 92,50 %
ont voté POUR notre approche en
matière de rémunération de la
haute direction.**

Aperçu de la rémunération réelle pour 2019

	Salaire	Incitatif à court terme	Incitatif à long terme	Rémunération de 2019	Pourcentage à risque	Par rapport à la cible
Lou Eccleston Chef de la direction	990 000 \$	1 039 500 \$	2 723 000 \$	4 752 500 \$	79 %	-9 %
John McKenzie Chef des finances	415 000 \$	290 500 \$	560 250 \$	1 265 750 \$	67 %	-9 %
Jay Rajarathinam Président de la CDCC et de la CDS; chef de la technologie et des opérations	430 000 \$	376 250 \$	537 500 \$	1 343 750 \$	68 %	-11 %
Luc Fortin Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal (MX) et chef, activités globales de négociation	400 000 \$	280 000 \$	480 000 \$	1 160 000 \$	66 %	-9 %
Peter Conroy Président, Trayport	350 000 \$	240 000 \$	262 500 \$	852 500 \$	59 %	+8 %

Décisions en matière de rémunération de 2020

Modifications apportées à la carte de pointage du régime incitatif à court terme de 2020

Dans le cadre de son processus d'examen annuel des régimes de rémunération de la haute direction, le comité a examiné et approuvé les changements apportés à notre carte de pointage des attributions incitatives à court terme, en vigueur pour 2020.

La carte de pointage continuera d'être évaluée en fonction du bénéfice d'exploitation (70 %) et du revenu (30 %). Toutefois, la mesure du revenu sera désormais répartie également entre les produits récurrents et les produits fondés sur les opérations.

Ce changement a été apporté afin de mesurer différentes formes de produits, de tenir compte de la volatilité distincte de chaque flux de produits et d'atténuer l'incidence de la conjoncture du marché (positive et négative) sur le financement des attributions incitatives à court terme. Les définitions de produit récurrent et de produit fondé sur les opérations pour les besoins de la carte de pointage sont les mêmes que celles figurant dans notre rapport annuel 2019.

Notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2021 comprendra des précisions sur la conception de l'attribution incitative à court terme pour 2020.

Départ à la retraite du chef de direction et nomination du chef de direction intérimaire

Lou Eccleston a pris sa retraite du Groupe TMX le 10 janvier 2020. Le comité des ressources humaines et le comité spécial, en consultation avec leurs conseillers en rémunération externes, ont passé en revue les modalités de son départ à la retraite. Ces modalités sont décrites à la page 44.

John McKenzie a été nommé chef de la direction par intérim le 10 janvier 2020, en plus de son rôle de chef des finances. Pour tenir compte de ses responsabilités supplémentaires, il recevra une indemnité pécuniaire de 25 000 \$ par mois pendant qu'il est chef de la direction par intérim et une prime annuelle pouvant atteindre 100 % de l'indemnité pécuniaire cumulative mensuelle en fonction de la réalisation d'objectifs de rendement définis associés uniquement au rôle de chef de la direction. Il a également reçu une attribution non récurrente d'unités d'actions incessibles en février 2020 d'une valeur d'attribution de 750 000 \$.

Aucune autre modification importante n'a été apportée à la rémunération de 2020. Pour les détails de la rémunération de 2020 de chaque membre de la haute direction visé, se reporter à la page 48.

Décisions en matière de rémunération de 2019

Lou Eccleston

Chef de la direction

Avant son départ à la retraite, M. Eccleston était responsable du rendement financier global, de la stratégie à long terme et de tous les aspects des activités quotidiennes du Groupe TMX.

Des conditions de marché difficiles ont eu une incidence sur nos produits, en baisse de 2 % par rapport à 2018, alors que le ralentissement des marchés des capitaux a réduit l'activité de financement de nos bourses et de nos activités de négociation d'actions et de titres à revenu fixe. Ces facteurs ont été contrebalancés par la forte croissance des produits de Trayport, de la Bourse de Montréal et de la CDCC. Notre rendement financier a continué de refléter notre rigueur constante en matière de gestion des coûts – les charges d'exploitation ont diminué de 6 % par rapport à 2018, et le bénéfice d'exploitation a quant à lui augmenté de 4 %.

Malgré les conditions de marché difficiles, le cours de nos actions a dépassé de 59 % celui de 2018, et le rendement total pour les actionnaires s'est établi à 63 % en 2019, ce qui représente une valeur appréciable pour les actionnaires.

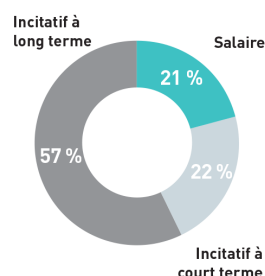
Sous la direction de M. Eccleston, le Groupe TMX a continué de mettre l'accent sur sa stratégie de croissance mondiale et son expansion en 2019 :

- *Formation de capital* : poursuite des efforts d'expansion mondiale, en ciblant des régions précises où notre écosystème unique et notre expertise sectorielle nous donnent un avantage concurrentiel.
- *Produits dérivés* : élargissement des réseaux de vente internationaux existants de la Bourse de Montréal sur les marchés étrangers afin de tirer parti de la demande croissante pour les produits dérivés sur les marchés mondiaux (en particulier du côté achat).
- *Trayport* : acquisition de VisoTech, société basée à Vienne, un des principaux fournisseurs de solutions d'échanges à court terme européennes dans le domaine de l'énergie, ce qui permet d'établir un point d'entrée sur le marché américain de l'énergie grâce à un accord avec Nodal Exchange, une bourse de dérivés basée à Washington DC, qui dessert les marchés des matières premières.

Le 10 janvier 2020, le Groupe TMX a annoncé le départ à la retraite de Lou Eccleston, dont le contrat à durée déterminée devait initialement expirer le 31 décembre 2020. Vous trouverez un résumé des modalités de sa retraite à la page suivante.

Rémunération directe totale

Composition réelle de la rémunération pour 2019



	Rémunération réelle pour 2018 ¹	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2019 ¹
Salaire	825 000 \$	990 000 \$	990 000 \$
Incitatif à court terme	1 546 875 \$	1 485 000 \$	1 039 500 \$
Incitatif à long terme			
• UAR	748 688 \$	1 089 000 \$	1 089 200 \$
• UAI	748 688 \$	816 750 \$	816 900 \$
• Options	771 375 \$	816 750 \$	816 900 \$
Total	4 640 626 \$	5 197 500 \$	4 752 500 \$
Indemnité de change	701 282 \$	-	-
À risque		81 %	

1 Pour obtenir des renseignements sur la rémunération qu'il a perdue au moment de sa retraite, se reporter à la rubrique *Départ à la retraite en 2020* ci-dessous.

Rémunération de 2019

En mars 2019, le contrat de travail de M. Eccleston a été modifié pour inclure une durée déterminée, sous réserve de la possibilité pour les parties de convenir d'une prolongation. De plus, dans le cadre du nouveau contrat, le salaire de M. Eccleston est passé de 825 000 \$ à 990 000 \$ et il a reçu un régime d'avantages sociaux américains légèrement amélioré. Sa rémunération incitative à court terme cible de 2019 (150 % du salaire) et sa rémunération incitative à long terme (275 % du salaire) n'ont pas changé.

Sa rémunération incitative à long terme de 2019 a été versée au niveau cible (2 723 000 \$) le 7 mars 2019, et sa rémunération incitative à court terme de 2019 a été versée à 70 % de son attribution cible en fonction de notre carte de pointage des attributions incitatives à court terme. Pour plus de détails, voir la page 65.

En 2018, il a reçu une indemnité de change pour la totalité de sa rémunération pécuniaire afin de reconnaître son statut de citoyen américain avec une résidence aux États-Unis et un coût de base en dollars américains, mais qui reçoit tous les éléments de sa rémunération en dollars canadiens. Il n'a pas reçu d'indemnité de change à l'égard de sa rémunération totale en espèces pour 2019.

Départ à la retraite en 2020

À compter du 10 janvier 2020, M. Eccleston a pris sa retraite avant la fin de son contrat à durée déterminée. À ce moment-là, une convention de retraite contenant les modalités suivantes a été négociée :

- son salaire a cessé et sa participation aux régimes d'avantages sociaux et de retraite a pris fin le 10 janvier 2020. Son régime d'avantages sociaux américains bonifié se poursuit jusqu'en juillet 2022
- ses attributions d'UAI et d'UAR de 2017 ont été versées après qu'elles ont été acquises le 23 janvier 2020, conformément au calendrier initial (se reporter à la page 68 pour les détails du paiement)
- ses attributions d'UAI et d'UAR de 2018 et de 2019 ont été annulées
- ses options d'achat d'actions continuent d'être acquises et de pouvoir être exercées dans le cadre du régime de retraite (pour les dispositions de notre régime d'options d'achat d'actions, se reporter à la page 66), à l'exception de son attribution d'options au rendement de 2017 qui a été annulée
- ses UAD seront rachetées à la date d'anniversaire de sa retraite, conformément à son contrat d'emploi initial et aux exigences en matière d'actionnariat à la retraite.

Résumé rétrospectif de la rémunération du chef de la direction

Nos régimes de rémunération sont conçus pour harmoniser la rémunération du chef de la direction avec la création de valeur pour les actionnaires. Par conséquent, une partie considérable de la rémunération du chef de la direction est conditionnelle, y compris les incitatifs à long terme structurés de manière à offrir une rémunération fondée sur le cours de nos actions et le rendement total pour les actionnaires sur divers 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 qu'il a reçue chaque année depuis cette date à la valeur réelle de cette rémunération au 31 décembre 2019. 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 à 100 \$. Les valeurs peuvent varier d'une année à l'autre en fonction du rendement du cours de nos actions. Dans l'ensemble, la rémunération directe totale de M. Eccleston et le rendement pour les actionnaires du Groupe TMX ont augmenté au cours des périodes cumulées, conformément à notre philosophie de rémunération au rendement.

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

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

Année de rémunération	Rémunération du chef de la direction	Valeur au 31 décembre 2019	Période d'évaluation	Rémunération du chef de la direction	Actionnaires
2014	1 582 353 \$	8 948 764 \$	Du 1 ^{er} janv. 2014 au 31 déc. 2019	566 \$	263 \$
2015	2 926 500 \$	10 482 693 \$	Du 1 ^{er} janv. 2015 au 31 déc. 2019	358 \$	251 \$
2016	5 009 070 \$	14 263 783 \$	Du 1 ^{er} janv. 2016 au 31 déc. 2019	285 \$	352 \$
2017	4 706 250 \$	10 153 622 \$	Du 1 ^{er} janv. 2017 au 31 déc. 2019	216 \$	171 \$
2018	5 341 817 \$	6 390 616 \$	Du 1 ^{er} janv. 2018 au 31 déc. 2019	120 \$	168 \$
2019	4 752 500 \$	4 870 246 \$	Du 1 ^{er} janv. 2019 au 31 déc. 2019	102 \$	163 \$
Moyenne				274 \$	228 \$

La rémunération du chef de la direction comprend la rémunération directe totale attribuée chaque année (le salaire, les attributions incitatives à court terme, la valeur des attributions incitatives à long terme et l'indemnité de change de M. Eccleston en 2016, 2017 et 2018).

La valeur de la rémunération au 31 décembre 2019 comprend la valeur réalisée et la valeur réalisable de la rémunération directe totale de chaque année au 31 décembre 2019, déduction faite d'environ 9,2 M\$ en attributions incitatives à long terme perdues au moment du départ à la retraite de M. Eccleston le 10 janvier 2020. Pour plus de détails, se reporter à la page 48.

Valeur réalisée :

- le salaire versé
- les attributions incitatives à court terme réelles et 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 en février 2020 au titre des UAI et des UAR de 2017;
- la valeur reçue par suite de l'exercice des options (M. Eccleston n'avait pas exercé d'options au 31 décembre 2019).

Valeur réalisable :

- la valeur actuelle des UAR, des UAI et des UAD en circulation (calculée en fonction de la juste valeur marchande de 30 jours de 109,76 \$ au 31 décembre 2019 pour les UAR);
- la valeur des options dans le cours encore en cours, à l'exception des options liées au rendement perdues en janvier 2020 (calculée en fonction du cours de clôture de 112,45 \$ au 31 décembre 2019).

John McKenzie

Chef de la direction par intérim 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 et à la présentation de l'information financière, à la fiscalité et à la trésorerie, à la stratégie d'entreprise et à l'expansion des activités, aux relations avec les investisseurs et à la surveillance de l'activité de formation de capital. Il agit également à titre d'administrateur de société pour les entreprises de post-marché du Groupe TMX, soit la CDS et la CDCC.

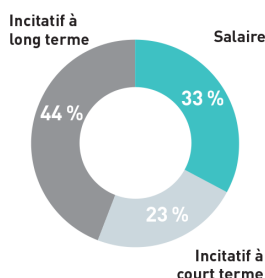
En 2019, M. McKenzie et son équipe ont fait preuve de discipline financière à la grandeur de l'entreprise, ce qui a permis de réduire de 6 % les charges d'exploitation globales par rapport à 2018. M. McKenzie a également appuyé et apporté une valeur exceptionnelle à nos actionnaires avec deux hausses de dividendes.

M. McKenzie a appuyé la réalisation couronnée de succès de notre acquisition de VisoTech, société établie à Vienne, et a procédé à la révision de notre processus de planification stratégique afin de clarifier et de mettre l'accent sur les secteurs de croissance à l'échelle de l'entreprise.

Le 10 janvier 2020, le Groupe TMX a annoncé la nomination de M. McKenzie à titre de chef de la direction par intérim. Il a assumé les responsabilités de chef de la direction par intérim en plus de ses fonctions actuelles à titre de chef des finances. Les compétences éprouvées de M. McKenzie et l'efficacité démontrée de sa direction nous permettront de poursuivre l'exécution de la stratégie à long terme du Groupe TMX.

Rémunération directe totale

Composition réelle de la rémunération pour 2019



	Rémunération réelle pour 2018	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2019	Rémunération cible pour 2020 ¹
Salaire	385 154 \$	415 000 \$	415 000 \$	415 000 \$
Incitatif à court terme	365 000 \$	415 000 \$	290 500 \$	415 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	130 680 \$	224 100 \$	224 100 \$	224 100 \$
• UAI	130 680 \$	168 075 \$	168 075 \$	168 075 \$
• Options	134 640 \$	168 075 \$	168 075 \$	168 075 \$
Total	1 146 154 \$	1 390 250 \$	1 265 750 \$	1 390 250 \$
À risque		70 %		70 %

1 N'inclut pas la rémunération en contrepartie de ses services en tant que chef de la direction intérimaire (voir détails ci-dessous)

Rémunération de 2019

Compte tenu de la concurrence sur le marché, la rémunération cible de 2019 de M. McKenzie a été ajustée comme suit :

- son salaire est passé de 400 000 à 415 000 dollars
- 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 de 2019 correspondent à sa cible (560 250 \$) et ont été octroyées le 25 février 2019, et ses attributions incitatives à court terme de 2019 ont été versées à 70 % de sa prime cible, en fonction de notre carte de pointage de rémunération incitative à court terme. Pour plus de détails, voir la page 64.

Rémunération de 2020

La rémunération directe totale cible de M. McKenzie pour son rôle de chef des finances n'a pas changé. Ses attributions incitatives à long terme pour 2020 ont été octroyées au niveau cible (560 250 \$) le 20 février 2020.

Afin de reconnaître les responsabilités supplémentaires de M. McKenzie pendant qu'il est chef de la direction par intérim, le conseil d'administration a approuvé les ententes de rémunération suivantes :

- indemnité pécuniaire mensuelle de 25 000 \$
- prime annuelle pouvant atteindre 100 % de l'indemnité pécuniaire cumulative mensuelle, le paiement étant lié à la réalisation d'objectifs de rendement définis liés au poste de chef de la direction intérimaire
- une attribution non récurrente d'unités actions incessibles d'une valeur de 750 000 \$ octroyée le 20 février 2020 qui sera acquise et payée sur une période de trois ans.

Jay Rajarathinam

Président de la CDCC et de la CDS; chef de la technologie et des opérations

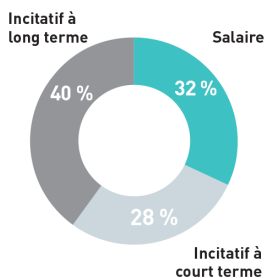
Jay Rajarathinam est président de la CDCC et de la CDS et chef de la technologie et des opérations. Il est responsable de la direction de nos services et nos activités de post-négociation qui constituent une composante fondamentale de l'infrastructure des marchés financiers. M. Rajarathinam est également 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 et de la supervision de plusieurs fonctions d'affaires importantes, notamment la gestion et l'analyse de données, la sécurité de l'information, l'approvisionnement et la gestion des fournisseurs.

En 2019, M. Rajarathinam et son équipe ont continué à moderniser nos plateformes technologiques pour assurer une capacité, des performances et une stabilité opérationnelle adéquates. En outre, M. Rajarathinam a intégré de nouvelles technologies, notamment l'utilisation accrue des services infonuagiques, des outils de sécurité de l'information, des outils d'intelligence artificielle et des outils de surveillance et d'exploitation avancés.

Au sein de la CDS et de la CDCC, M. Rajarathinam a assuré l'exécution de plusieurs priorités opérationnelles clés, notamment le lancement d'un nouveau système de gestion des risques pour la CDCC et l'achèvement des exigences opérationnelles pour la modernisation de la CDS.

M. Rajarathinam a continué à soutenir l'adoption de la méthodologie Agile par toutes nos unités fonctionnelles, notamment l'initiative Capital Formation pour simplifier et numériser les processus d'intégration des émetteurs cotés et au sein de la CDCC pour s'assurer que nous atteignons nos priorités de croissance des produits dérivés.

Composition réelle de la rémunération pour 2019



Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2018	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2019	Rémunération cible pour 2020
Salaire	415 000 \$	430 000 \$	430 000 \$	430 000 \$
Incitatif à court terme	595 000 \$	537 500 \$	376 250 \$	537 500 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	150 645 \$	215 000 \$	215 000 \$	215 000 \$
• UAI	150 645 \$	161 250 \$	161 250 \$	161 250 \$
• Options	155 210 \$	161 250 \$	161 250 \$	161 250 \$
Total	1 466 500 \$	1 505 000 \$	1 343 750 \$	1 505 000 \$
Autres paiements	320 000 \$ ¹	-	320 000 \$	-
À risque		71 %		71 %

1 La prime spéciale unique versée en 2018 a été accordée en reconnaissance de ses contributions transformatrices et de son rôle élargi en tant que président de la CDS et de la CDCC.

Rémunération de 2019

Pour tenir compte de l'élargissement de son rôle et de la concurrence sur le marché international pour l'embauche de dirigeants responsables des technologies de l'information et des opérations, la rémunération cible de 2019 de Jay a été ajustée comme suit :

- son salaire est passé de 415 000 \$ à 430 000 \$
- deux attributions incitatives à court terme antérieures ont été combinées en une seule attribution dont la cible est de 125 % du salaire (la cible n'a pas changé)
- son incitatif à long terme cible est passé de 110 % à 125 % du salaire.

Sa rémunération incitative à long terme de 2019 a été attribuée au niveau cible (537 500 \$) et a été octroyée le 25 février 2019, et sa rémunération incitative à court terme de 2019 a été versée à 70 % de son attribution cible en fonction de notre carte de pointage des attributions incitatives à court terme. Pour plus de détails, voir la page 64.

En outre, le comité des ressources humaines a recommandé un paiement supplémentaire de 320 000 \$ pour garantir que la rémunération totale de M. Rajarathinam pour 2019 reste compétitive par rapport au marché mondial des dirigeants dans le domaine de l'information et de la technologie, ce que le conseil a approuvé.

Rémunération de 2020

La rémunération directe totale cible de M. Rajarathinam n'a pas changé. Sa rémunération incitative à long terme de 2020 a été attribuée au niveau cible (537 500 \$) et a été octroyée le 20 février 2020.

Luc Fortin

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

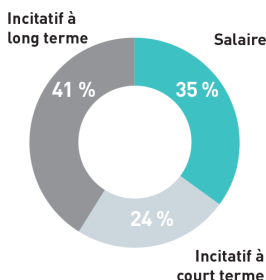
Luc Fortin veille à la croissance de l'ensemble des marchés TMX, ce qui comprend les produits dérivés, les titres à revenu fixe et la négociation d'actions, et, en 2019, il a également assumé la direction de TMX Datalinx. Son équipe et lui s'efforcent d'offrir une expérience de première qualité aux clients négociants, et ils développent de nouvelles solutions liées aux produits.

En 2019, M. Fortin et son équipe ont lancé des fonctions et des fonctionnalités améliorées sur la TSX DRK, un marché opaque canadien de remplacement pour la négociation des titres inscrits à la TSX et à la TSXV, et ont atteint une part de marché d'environ 15 % pour la négociation d'ordres cachés de symboles cotés à la TSX et à la TSXV.

M. Fortin a également lancé la deuxième phase du projet d'heures de négociation prolongées de la Bourse de Montréal en 2019, qui devrait offrir un jour de bourse d'environ 20 heures en 2021, ce qui permet aux clients nationaux et internationaux de gérer leur exposition aux marchés canadiens en dehors des heures d'ouverture régulières au Canada.

Avec plus de 116 millions de contrats négociés en 2019, la Bourse de Montréal a établi un nouveau record de volume total annuel avec nombreux contrats à terme, dont les contrats à terme sur obligations du gouvernement du Canada de 5 et 10 ans, dépassant les records de contrats d'année en année. M. Fortin et son équipe ont également jeté les bases du développement et du lancement de nouveaux produits ESG en 2020 pour répondre aux besoins d'investissement des clients.

Composition réelle de la rémunération pour 2019



Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2018	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2019	Rémunération cible pour 2020
Salaire	368 865 \$	400 000 \$	400 000 \$	415 000 \$
Incitatif à court terme	368 800 \$	400 000 \$	280 000 \$	415 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	127 050 \$	192 000 \$	192 000 \$	199 200 \$
• UAI	127 050 \$	144 000 \$	144 000 \$	149 400 \$
• Options	130 900 \$	144 000 \$	144 000 \$	149 400 \$
Total	1 122 665 \$	1 280 000 \$	1 160 000 \$	1 328 000 \$
À risque		69 %		69 %

Rémunération de 2019

Pour tenir compte de la concurrence sur le marché, la rémunération cible de M. Fortin en 2019 a été ajustée comme suit :

- 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 à 120 % du salaire

Sa rémunération incitative à long terme de 2019 a été attribuée au niveau cible (480 000 \$) et a été octroyée le 25 février 2019, et sa rémunération incitative à court terme de 2019 a été versée à 70 % de son attribution cible en fonction de notre carte de pointage des attributions incitatives à court terme. Pour plus de détails, voir la page 64.

Rémunération de 2020

Pour rendre compte du rôle élargi de M. Fortin, qui comprend maintenant la direction de TMX Datalinx, son salaire est passé de 400 000 \$ à 415 000 \$. Ses cibles de rémunération incitative à court et à long terme sont demeurées les mêmes. Ses attributions incitatives à long terme de 2020 ont été attribuées au niveau cible (498 000 \$) et ont été octroyées le 20 février 2020.

Peter Conroy

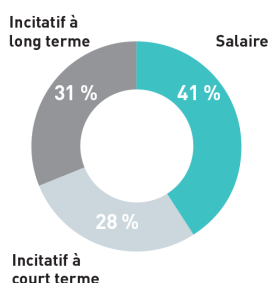
Président, Trayport

Peter Conroy a pris la direction de Trayport Limited (une filiale en propriété exclusive du Groupe TMX) à titre d'expatrié en septembre 2018, après avoir été président de Shorcan pendant dix ans. M. Conroy est responsable de la direction des activités de Trayport, qui comprend maintenant VisoTech, et de l'orientation de la stratégie pour obtenir une croissance continue.

En 2019, M. Conroy a mené à bien l'acquisition et l'intégration de VisoTech, une société chef de file en matière de solutions de négociation à court terme du secteur énergétique en Europe. Il a également conclu une entente en vue d'offrir l'écran principal de négociation de Trayport, Joule, aux participants du marché de la Nodal Exchange, une bourse de dérivés desservant les marchés nord-américains des produits de base. Ces transactions élargissent davantage la portée mondiale de Trayport ainsi que sa capacité à répondre à la demande croissante de ses clients, actuels et nouveaux.

M. Conroy s'est également penché sur l'engagement continu des clients de Trayport afin d'augmenter leur implication et satisfaction, et a animé une série de conférences clients auxquelles ont participé plus de 150 clients en trois emplacements différents. Il a aussi régulièrement retenu les services de courtiers et de négociateurs afin d'explorer de nouvelles catégories d'actifs et d'améliorer la technologie et l'offre de produits, établissant ainsi une feuille de route pour de futures occasions de croissance.

Composition réelle de la rémunération pour 2019



Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2018	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2019	Rémunération cible pour 2020
Salaire	259 166 \$	350 000 \$	350 000 \$	350 000 \$
Incitatif à court terme¹	215 000 \$	175 000 \$	240 000 \$	175 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	35 640 \$	105 000 \$	105 000 \$	105 000 \$
• UAI	35 640 \$	78 750 \$	78 750 \$	78 750 \$
• Options	36 720 \$	78 750 \$	78 750 \$	78 750 \$
Total	582 166 \$	787 500 \$	852 500 \$	787 500 \$
À risque		56 %		56 %

1 N'inclut pas une occasion supplémentaire d'incitation ponctuelle liée à son affectation chez Trayport (qui, si elle était réalisée, serait payée au début de 2022), ni aucune indemnité de déménagement ou frais liés au déménagement.

Rémunération de 2019

Pour tenir compte de sa promotion au poste de président de Trayport, et de sa réinstallation au Royaume-Uni, la rémunération de M. Conroy a été passée en revue à la fin de 2018 et ajustée comme suit :

- son salaire est passé de 241 000 \$ à 350 000 \$
- son incitatif à court terme cible est demeuré à 50 % du salaire
- son incitatif à long terme cible est passé de 45 % à 75 % du salaire
- la participation à un régime d'incitation en espèces de Trayport avec un paiement, le cas échéant, au début de 2022, à la fin d'une période de rendement de trois ans (2019-2021). Le paiement variera de 0 % à 100 % de sa cible de rémunération incitative à court terme annuelle cumulative en fonction du rendement (pour plus de détails, se reporter à la page 72).
- une indemnité annuelle de 64 560 \$ au titre du coût de la vie et un autre soutien lié à la réinstallation en reconnaissance de son affectation au Royaume-Uni.

Ses attributions incitatives à long terme de 2019 ont été attribuées à leur niveau cible (262 500 \$) et ont été octroyées le 25 février 2019, et ses attributions incitatives à court terme de 2019 ont été payées à 137 % de son attribution cible, en fonction de ses contributions considérables au solide rendement de Trayport en 2019. Pour plus de détails, voir la page 65.

Rémunération de 2020

La rémunération directe totale cible de M. Conroy n'a pas changé. Ses attributions incitatives à long terme pour 2020 ont été attribuées au niveau cible (262 500 \$) et ont été octroyées le 20 février 2020.

Rendement des actions et rémunération des membres de la haute direction

Le graphique ci-dessous compare le rendement total cumulatif pour nos actionnaires pour les cinq dernières années au rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX. Il suppose qu'une somme de 100 \$ a été investie dans nos actions ordinaires et dans l'indice le 31 décembre 2014 et que les dividendes ont été réinvestis au cours de la période de cinq ans.

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 :

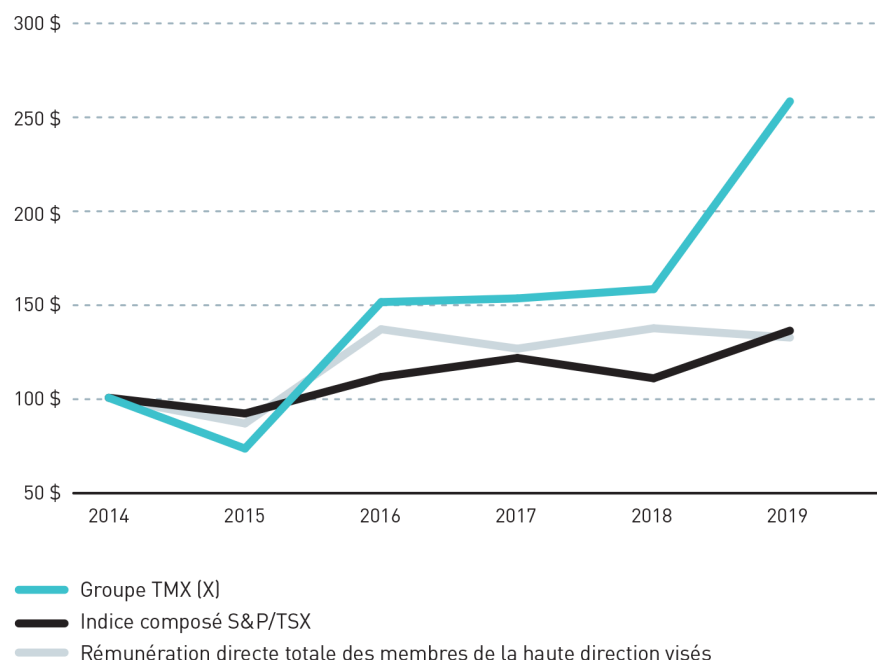
- le salaire versé
- les attributions incitatives à court terme payées
- la valeur des attributions incitatives à long terme octroyées
- l'indemnité de change versée à M. Eccleston pour 2016 à 2018.

Cette rémunération ne comprend pas les attributions forfaitaires à l'embauche ou au rendement, les prestations de retraite ni aucune autre forme de rémunération, telles qu'elles sont indiquées dans le tableau sommaire de la rémunération.

Le rendement des actions du Groupe TMX a surpassé celui de l'indice composé S&P/TSX. Pendant cette même période, la rémunération de nos hauts dirigeants, qui inclut des attributions incitatives à long terme qui sont directement liées au cours de nos actions, est conforme à 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 cadres supérieurs 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
(en date du 31 décembre)



au 31 décembre	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Groupe TMX (X)	100 \$	73 \$	151 \$	153 \$	158 \$	257 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	92 \$	111 \$	121 \$	110 \$	136 \$
Rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés	100 \$	86 \$	136 \$	126 \$	137 \$	128 \$

Afin de permettre une comparaison d'une année à l'autre, nous avons inclus les chefs de la direction et les chefs des finances en poste au 31 décembre de chaque année, et les trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés au 31 décembre de chaque année.

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 2019, nous avons continué d'utiliser une carte de pointage exclusivement composée d'objectifs financiers, ainsi que deux mesures principales ayant une incidence sur le cours de l'action : le bénéfice d'exploitation et la croissance des produits. Pour plus de détails, voir la page 64.

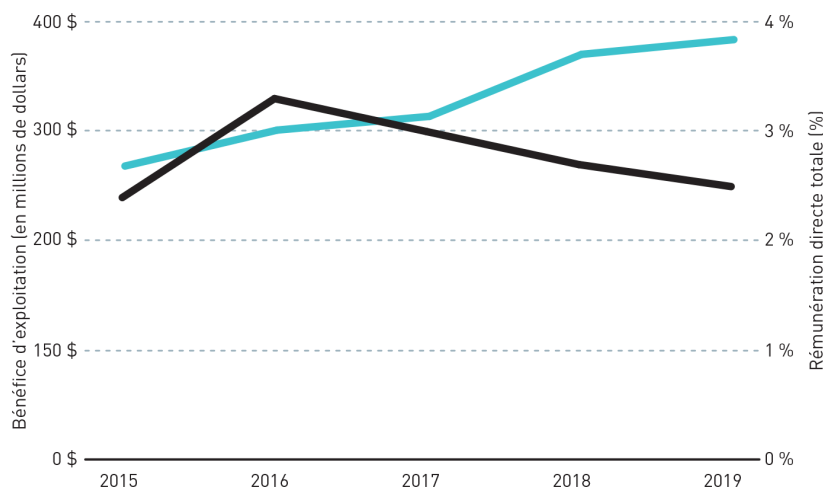
Une partie importante de la rémunération des membres de la haute direction est constituée d'incitatifs à long terme liés au rendement du cours de nos actions. La valeur des attributions incitatives à long terme en cours varie proportionnellement à la variation du rendement total pour nos actionnaires. Pour des précisions, se reporter à la page 66.

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 en fonction du niveau du poste occupé (voir la page 58).

Afin d'inciter une prise de décisions d'affaires qui est dans l'intérêt à long terme du Groupe TMX et de ses actionnaires, le chef de la direction est tenu de maintenir son exigence en matière d'actionnariat pendant un an après son départ à la retraite.

Analyse de la rémunération au rendement

(en date du 31 décembre)



au 31 décembre	2015	2016	2017	2018	2019
Bénéfice d'exploitation¹ (M\$)	267,40 \$	300,10 \$	312,60 \$	369,0 \$	382,4 \$
Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés (M\$)	6,40 \$	10,00 \$	9,30 \$	10,00 \$	9,10 \$
Rémunération directe totale exprimée en pourcentage du bénéfice d'exploitation	2,4 %	3,3 %	3,0 %	2,7 %	2,5 %

1 Pour 2015 à 2017, le bénéfice d'exploitation est présenté avant les coûts d'acquisition et les coûts d'alignement stratégique, selon le cas

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 20 pour obtenir de plus amples renseignements sur le conseil, ses responsabilités et ses priorités pour 2019.

Conseil

Approuve définitivement notre philosophie, nos lignes directrices et nos régimes en matière de rémunération des membres de la haute direction, ainsi que 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 28 pour plus d'informations sur le comité et ses activités en 2019.

Comité des ressources humaines

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

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, en fonction 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 26 pour plus d'informations sur le comité et ses activités en 2019.

Direction du Groupe TMX

Ressources humaines du Groupe TMX

Gèrent les régimes de rémunération, d'avantages sociaux et de retraite, ainsi que d'autres programmes de ressources humaines, et, en collaboration avec l'équipe des finances, surveille 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 5,4 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 répond à nos exigences en matière d'indépendance (voir la page 32).

Le tableau suivant indique le nom des administrateurs qui sont membres du comité et leur expérience pertinente. Vous pouvez en apprendre davantage sur eux dans leurs profils, à partir de la page 16. Vous trouverez également d'autres renseignements concernant leurs compétences à la page 31.

	Membre du comité depuis	Indépendant	Ressources humaines expérience en matière de rémunération, de régimes de retraite et d'avantages sociaux, des lois applicables et de contrats de travail	Finances et 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
Nicolas Darveau-Garneau	2019	oui	oui	oui	non
Marie Giguère	2018	oui	oui	oui	oui
Gerri Sinclair	2012	oui	oui	oui	oui
Charles Winograd	2012	oui	oui	oui	oui

Conseillers indépendants

Le comité retient 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 2019, 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
- passer en revue la circulaire de sollicitation de procurations
- aider à déterminer les modalités du contrat d'emploi du chef de la direction et celles de sa retraite subséquente
- assurer un rôle-conseil relativement à des questions courantes touchant la rémunération des hauts dirigeants, au besoin

En ce qui a trait aux honoraires non liés à la rémunération des cadres, le président du comité approuve au préalable tous les services que Willis Towers Watson fournit à la direction et aux autres comités du conseil.

Le tableau ci-contre présente les honoraires versés à Willis Towers Watson au cours des deux dernières années. Willis Towers Watson fournit également des services de courtage en assurance et de placement au Groupe TMX par l'intermédiaire d'une équipe qui est distincte de l'équipe de services-conseils en rémunération de la haute direction de Willis Towers Watson. En 2018, les honoraires non liés à la rémunération des cadres comprenaient également 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 cet examen.

	2018	2019
Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	163 475 \$	163 291 \$
Honoraires non liés à la rémunération des membres de la haute direction	73 898 \$	--
Services de courtage en assurance et de placement • fournis à la direction du Groupe TMX	135 933 \$	74 712 \$
Total	373 306 \$	238 003 \$

Le comité évalue annuellement l'indépendance de Willis Towers Watson et de l'équipe de services-conseils en rémunération de la haute direction. En 2019, 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 tenu compte des éléments 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 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 :

1. 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 niveau 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.

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 reçus 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). Cette rémunération comprend :

- la totalité ou une partie de leurs attributions incitatives à court terme
- la totalité de leurs attributions incitatives à long terme acquises et non acquises.

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.

2. 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 part importante de la rémunération de la haute direction est à risque

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

Les régimes incitatifs sont alignés avec 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 soient conformes au plan d'affaires approuvé par le conseil et à notre niveau de tolérance au risque.

Les régimes incitatifs sont alignés 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.

3. Prise de décisions en matière de rémunération

Processus décisionnel formel

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

Examen périodique des risques d'exploitation.

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

Analyse de scénarios.

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

Surveillance des paiements.

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

Utilisation du pouvoir discrétionnaire.

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

Actionnariat

Pour aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires, les membres de l'équipe de haute direction doivent détenir un niveau minimal de capitaux propres dans le Groupe TMX. L'exigence en matière d'actionnariat varie en fonction du niveau du poste occupé. En 2020, le comité des ressources humaines a approuvé l'extension des lignes directrices sur l'actionnariat au-delà de l'équipe de haute direction, pour inclure le prochain niveau de cadres supérieurs.

Les membres de la direction récemment nommés visés par cette politique 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, en raison d'une variation du multiple de salaire ou 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, les UAI et les UAD du Groupe TMX répondent à cette exigence.

Les membres de la haute direction 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. Pour plus de détails, voir la page 72. 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 ou d'une disposition.

Afin d'inciter des décisions d'affaires qui sont dans l'intérêt à long terme du Groupe TMX et de ses actionnaires, le chef de la direction est tenu de conserver une participation dans le Groupe TMX à hauteur de trois fois son salaire pendant un an après son départ de l'entreprise. 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-dessous présente les titres de capitaux propres détenus par les membres de la haute direction visés qui étaient employés au 16 mars 2020.

Nous avons présenté les niveaux d'actionnariat en fonction de ce qui suit :

- Actions du Groupe TMX : le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la cote de la TSX pour les cinq jours de bourse se terminant le 16 mars 2020 (106,08 \$).
- UAI et UAD : le plus élevé du prix d'attribution ou du cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la cote de la TSX pour les cinq jours de bourse se terminant le 16 mars 2020 (106,08 \$).

	Actionnariat exigé exprimé en multiple du salaire	Actions du Groupe TMX	UAD	UAI	Total	Actionnariat au 16 mars 2020 exprimé en multiple du salaire
John McKenzie	2x	3 057 324 287 \$	7 383 783 189 \$	11 745 1 330 302 \$	2 437 777 \$	5,9x
Jay Rajarathinam	2x	1 183 125 493 \$	1 650 188 125 \$	5 460 593 950 \$	907 568 \$	2,1x
Luc Fortin	2x	370 39 250 \$	- 0 \$	4 818 524 923 \$	564 173 \$	1,4x
Peter Conroy	1x	414 43 917 \$	- 0 \$	2 138 234 051 \$	277 968 \$	0,8x

Luc Fortin a jusqu'en novembre 2020 pour satisfaire à son exigence, et Peter Conroy a jusqu'en mars 2024 pour satisfaire à la sienne.

Au 16 mars 2020, M. Eccleston, l'ancien chef de la direction, a maintenu son niveau d'actionnariat au-dessus de l'exigence de trois fois son salaire.

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 nos 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 de rémunération et notre régime de rémunération de la direction, en consultation 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 présente le régime de rémunération approuvé pour 2019. 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 64	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
	Incentif à court terme	Prime en espèces tributaire 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 66	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
	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.	elles sont octroyées au début de chaque année afin de reconnaître la contribution du dirigeant à la croissance, à la rentabilité et à la viabilité de l'entreprise, ainsi que pour motiver et fidéliser les personnes compétentes
	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.	elles peuvent également être octroyées pour souligner une nomination ou une promotion à l'interne ou l'embauche d'un dirigeant de

	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 également 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.	l'extérieur, ou encore comme moyen de fidélisation et dans d'autres circonstances spéciales
Des précisions sont fournies à la page 77	Avantages de retraite		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
	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 allocations de dépenses pour les soins de santé et de mieux-être - d'autres avantages facultatifs	pour veiller au bien-être général des employés, notamment leur bien-être financier
	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'année à venir.

En 2019, nous avons utilisé les échantillons de marché suivants pour comparer la rémunération du chef de la direction et d'autres 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 institutions financières canadiennes	Secteur canadien en général	Secteur américain en général /Services financiers au R.-U.
Source	Documents publics ¹	Documents publics ¹	BRHD WTW ²	BRHD WTW ²	BRHD WTW ²
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 et deux assureurs mondiaux	- sociétés ouvertes - multi-secteurs, à l'exception des secteurs des métaux et des mines, du pétrole et du gaz et des produits chimiques - produits de 300 M\$ à 5 G\$	Secteur américain en général : - sociétés ouvertes - multi-secteurs, à l'exception des secteurs des métaux et des mines, du pétrole et du gaz et des produits chimiques - produits de 300 M\$ à 5 G\$ services financiers du R.-U. : - échantillon total du marché
Taille de l'échantillon	• 11 sociétés	• 16 sociétés	• 7 sociétés	• 27 sociétés	• É.-U. : 273 sociétés • R.-U. : 99 sociétés

¹ Documents d'information les plus récents, y compris les circulaires de sollicitation de procurations ou les rapports sur la rémunération.

² Base de données sur la rémunération des hauts dirigeants de 2019 de Willis Towers Watson (BRHD WTW).

	Bourses internationales	Services financiers et technologies	Grandes institutions financières canadiennes	Secteur canadien en général	Secteur américain en général /Services financiers au R.-U.
Correspondances des comparaisons					
Lou 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	–
Jay Rajarathinam	Chef des technologies/postes de haute direction relatifs à l'information et aux technologies (lorsque divulgué)	Chef des technologies/postes de haute 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 relatifs à l'information et aux technologies	Chef des technologies/postes de haute direction relatifs à l'information et aux technologies (secteur général américain)
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	–
Peter Conroy	–	–	Combinaison de vice-présidents directeurs et de premiers vice-présidents	–	Chefs de division (services financiers au R.-U.)

Composition des groupes de référence du marché

11 sociétés : • ASX Limited • Bolsas y Mercados Españoles, Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, S. A. • CBOE Global Markets, Inc. • CME Group Inc. • Deutsche Börse Aktiengesellschaft • Euronext NV. • Hong Kong Exchanges & Clearing Limited • Intercontinental Exchange Group, Inc. • London Stock Exchange Group plc • Nasdaq Inc. • Singapore Exchange Limited	16 sociétés : • ASX Limited • BlackBerry Limited • Banque Canadienne de l'Ouest • CBOE Global Markets, Inc. • Cogeco Communications • The Descartes Systems Group Inc. • Entertainment One • Euronext NV. • E-L Financial Corporation Limited • Genworth MI Canada Inc. • Intact Corporation financière • Banque Laurentienne du Canada • Nasdaq Inc. • Open Text Corporation • Shaw Communications Inc. • Singapore Exchange Limited	7 sociétés : • Banque de Montréal • Banque de Nouvelle-Écosse • Banque Canadienne Impériale de Commerce • Banque Royale du Canada • Banque Toronto-Dominion • Financière Manuvie • Financière Sun Life inc.	27 sociétés Sociétés participantes de la base de données sur la rémunération des hauts dirigeants de l'industrie en général de 2019 de Willis Towers Watson au Canada et aux États-Unis, ainsi que de la base de données sur la rémunération dans le secteur des services financiers de 2019 au R.-U., qui répondent aux critères de sélection susmentionnés	É.-U. : 273 sociétés R.-U. : 99 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 2019 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 64 pour les résultats du présent exercice.

	Salaire	Incitatif à court terme	Rémunération à risque en 2019		
			Incitatif à long terme	Options	
			UAR	UAI	
Lou Eccleston	19 %	29 %	21 %	16 %	16 %
John McKenzie	30 %	30 %	16 %	12 %	12 %
Jay Rajarathinam	29 %	36 %	14 %	11 %	11 %
Luc Fortin	31 %	31 %	15 %	11 %	11 %
Peter Conroy	44 %	22 %	13 %	10 %	10 %

3. Établissement des cibles de rémunération et de rendement

Au début de chaque année, le comité des ressources humaines 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 d'administration;
- 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.

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 annuelle 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 effectuant le suivi du rendement et des résultats par rapport aux objectifs et à l'harmonisation avec notre cadre de gestion des risques
- 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 globale 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;
- approuve le financement du montant global des attributions incitatives à long terme
- 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, y compris son attribution incitative à court terme, ses attributions incitatives à long terme et tout rajustement de salaire ou autre élément de rémunération;
- 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 à la rémunération du 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 2019

La présente section explique de façon plus précise notre régime de rémunération, et les décisions en matière de rémunération pour 2019. Vous trouverez des renseignements généraux pour chaque membre de la haute direction visé à partir de la page 44.

Salaire

Le tableau ci-dessous indique les modifications salariales apportées en 2019.

	2018 (salaire à la fin de l'exercice)	salaire de 2019	variation
Lou Eccleston	825 000 \$	990 000 \$	20 %
John McKenzie	400 000 \$	415 000 \$	3,8 %
Jay Rajarathinam	415 000 \$	430 000 \$	3,6 %
Luc Fortin	380 000 \$	400 000 \$	5,3 %
Peter Conroy	350 000 \$	350 000 \$	0 %

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 harmonisés avec l'atteinte de nos objectifs financiers et stratégiques.

Carte de pointage du Groupe TMX

Les incitatifs à court terme pour tous les membres de la haute direction visés (sauf Peter Conroy) sont établis en fonction d'un montant global calculé au moyen d'une carte de pointage relative au rendement, qui est établie entièrement en fonction du rendement financier du Groupe TMX. 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 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 le calcul de 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.

Résultats de la carte de pointage du Groupe TMX de 2019

La carte de pointage de 2019 comprenait deux mesures financières clés qui soutiennent la création de valeur pour les actionnaires, 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.

Malgré les progrès importants réalisés à l'égard de la mise en œuvre de notre stratégie de croissance mondiale, les conditions difficiles sur le marché ont eu une incidence sur la croissance de nos revenus et sur notre bénéfice d'exploitation. Pour cette raison, ces deux mesures ont été inférieures à la cible.

Compte tenu de son évaluation globale du rendement, le comité a recommandé que le pointage aux fins du rendement soit de 71,2 % pour le montant global des attributions. Le conseil a approuvé ce pointage. Aucun pouvoir discrétionnaire n'a été exercé.

	Seuil 50	Cible 100	Maximum 200	Résultats de 2019	Pointage	X	Pondération	=	Pointage pondéré	Pointage calculé
Bénéfice d'exploitation 70 %	344,80 \$ 85 % de la cible	405,70 \$	466,60 \$ 115 % de la cible	379,10 \$ inférieure à la cible	78,1 %	X	70 %	=	54,7 %	71,2 %
Croissance des produits 30 %	799,00 \$ 95 % de la cible	841,10 \$	883,20 \$ 105 % de la cible	803,20 \$ inférieure à la cible	54,9 %	X	30 %	=	16,5 %	

Les résultats pour 2019 que nous avons utilisés dans la carte de pointage des attributions incitatives à court terme sont différents de ceux qui figurent à la page 41 et dans nos états financiers annuels de 2019. Aux fins de la carte de pointage, nous avons rajusté les produits (baisse de 3,7 millions de dollars) pour certains coûts recouvrables liés à l'opération de compensation de la CDS, auparavant déduits des produits, qui sont maintenant inclus à la fois dans les produits et dans les frais de vente, généraux et administratifs de la CDS. Le bénéfice d'exploitation a été rajusté pour tenir compte des coûts liés à l'acquisition de VisoTech (0,8 million de dollars), des économies découlant de l'annulation du régime incitatif à long terme en raison du départ à la retraite du chef de la direction (environ 4 millions de dollars) et de changements comptables indépendants de la volonté de la direction. Ces rajustements ont occasionné une diminution de 3,3 millions de dollars du bénéfice d'exploitation utilisé pour la carte de pointage.

Régime incitatif à court terme - Peter Conroy

Peter Conroy a participé à un régime incitatif à court terme propre à Trayport, dont le financement est fondé sur le rendement par rapport à des objectifs prédéterminés en matière de produits, de bénéfice d'exploitation et de satisfaction de la clientèle de Trayport. Le comité a évalué le rendement individuel de M. Conroy en fonction de sa contribution globale aux résultats financiers et non financiers de Trayport et de son rendement individuel par rapport à d'autres priorités clés pour l'année. Compte tenu de la contribution significative de M. Conroy à la bonne performance de Trayport en 2019, le comité a approuvé une prime de 137 % de la cible.

Attributions de 2019

Le tableau ci-après indique l'attribution incitative à court terme qui a été payée à chaque membre de la haute direction visé en 2019 par rapport à la cible et à 2018 (en 2018, le financement de la carte de pointage de TMX a été supérieur à la cible, soit 126,6 %).

Pour les membres de la haute direction visés (à l'exception de Peter Conroy), le comité a établi que les objectifs de rendement individuels ont été réalisés au niveau cible, et a accordé des primes correspondant à 70 % de la cible, ce qui est généralement conforme au niveau de financement de la carte de pointage TMX. Se reporter à la page 44 pour un examen du rendement individuel de chaque membre de la direction visé en 2019.

	Salaire	X	Attributions incitatives cibles, exprimées en pourcentage du salaire	=	Attributions incitatives cibles	Attributions incitatives à court terme de 2019 min : 0 \$ max : 2x la cible	Par rapport à la cible	Par rapport à 2018
Lou Eccleston	990 000 \$	X	150 %	=	1 485 000 \$	1 039 500 \$	-30 %	-33 %
John McKenzie	415 000 \$	X	100 %	=	415 000 \$	290 500 \$	-30 %	-20 %
Jay Rajarathinam	430 000 \$	X	125 %	=	537 500 \$	376 250 \$	-30 %	-37 %
Luc Fortin	400 000 \$	X	100 %	=	400 000 \$	280 000 \$	-30 %	-24 %
Peter Conroy	350 000 \$	X	50 %	=	175 000 \$	240 000 \$	+37 %	12 %

Régime incitatif à long terme

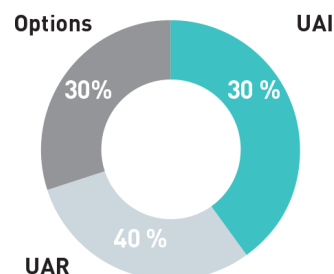
Les attributions incitatives à long terme sont attribuées sous forme d'UAR, d'UAI et d'options, comme il est indiqué dans le graphique ci-contre.

De manière conforme à l'attention que nous accordons au rendement, le comité a pour 2019 approuvé des changements modestes à la composition de la rémunération incitative à long terme afin d'accroître la pondération des unités d'actions fondées sur le rendement, qui est passée de 30 % à 40 % (ce qui a réduit la pondération des UAR et des options). Ce changement accroît notre harmonisation avec les pratiques du marché et les préférences des actionnaires institutionnels.

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 d'achat d'actions, ou encore y mettre fin, en tout ou en partie. En 2019, le comité, de concert avec le conseil, a approuvé des modifications de nature administrative en vue de clarifier la définition de « date de cessation d'emploi » dans les régimes d'UAI, d'UAR et d'options d'achat d'actions ainsi que de la définition de « date d'échéance de l'attribution » dans les régimes d'UAI et d'UAR. Se reporter à la page 70 pour obtenir d'autres renseignements sur les régimes.

Répartition cible des incitatifs à long terme pour 2019



	Unités d'actions fondées sur le rendement	Unités d'actions incessibles	Options
Qui participe?	Principalement les administrateurs 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 Black-Scholes (se reporter à la page 75 pour des précisions). Pour l'octroi d'options fondées sur le rendement, nous utilisons la méthode Monte Carlo.
Équivalents de dividendes	Les unités équivalent 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'en cas de 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 70).	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.
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 sur actions), la date d'expiration sera habituellement reportée de dix jours ouvrables après la période d'interdiction ou à la période de négociation suivante.

Attributions de 2019

Le tableau ci-après présente les attributions incitatives à long terme octroyées à chaque membre de la haute direction visé pour 2019. Les attributions ont été octroyées le 25 février 2019, à l'exception du chef de la direction qui s'est vu accorder ses attributions le 7 mars 2019. Les attributions 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 83,93 \$ (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 25 février 2019) et le nombre attribué au chef de la direction par 83,17 \$ (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 7 mars 2019).

Nous utilisons une valeur calculée au moyen de la méthode de Black-Scholes de 8,42 \$ pour calculer le nombre d'options attribuées à chaque membre de la haute direction visé. Des précisions sont fournies à la page 76.

	Salaire	x	Cibles des incitatifs, exprimée en pourcentage du salaire	=	Cibles des incitatifs	Attributions incitatives à long terme pour 2019	Types d'attributions		
							UAR 40 %	UAI 30 %	Options 30 %
Lou Eccleston¹	990 000 \$	x	275 %	=	2 722 500 \$	2 723 000 \$	1 089 200 \$	816 900 \$	816 900 \$
John McKenzie	415 000 \$	x	135 %	=	560 250 \$	560 250 \$	224 100 \$	168 075 \$	168 075 \$
Jay Rajarathinam	430 000 \$	x	125 %	=	537 500 \$	537 500 \$	215 000 \$	161 250 \$	161 250 \$
Luc Fortin	400 000 \$	x	120 %	=	480 000 \$	480 000 \$	192 000 \$	144 000 \$	144 000 \$
Peter Conroy	350 000 \$	x	75 %	=	262 500 \$	262 500 \$	105 000 \$	78 750 \$	78 750 \$

¹ Les UAR et les UAI attribuées en 2019 ont été perdues au moment du départ à la retraite de M. Eccleston le 10 janvier 2020.

Critères de rendement pour les attributions d'UAR

Date d'octroi : 25 février 2019 (7 mars 2019 pour le chef de la direction)

Date d'acquisition : 31 décembre 2021

Période d'évaluation du rendement : du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021

Fourchette du coefficient : 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 en deçà 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.

Païement des UAR attribuées pour 2017

Date d'octroi : 23 février 2017

Prix d'attribution : 72,23 \$

Date d'acquisition : 23 janvier 2020

Période d'évaluation du rendement : du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019

Le tableau ci-après présente la valeur des UAR attribuées le 23 février 2017 dont les droits ont été acquis le 23 janvier 2020. Veuillez vous reporter ci-dessous pour des précisions concernant le calcul du paiement.

	Valeur des UAR attribuées pour 2017	Nombre d'UAR attribuées	+	Nombre d'UAR reçues à titre d'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
Lou Eccleston	748 688 \$	10 365	+	884	x	188 %	x	112,49 \$	=	2 378 990 \$	318 %
John McKenzie	103 455 \$	1 432	+	122	x	188 %	x	112,49 \$	=	328 675 \$	318 %
Jay Rajarathinam	90 750 \$	1 256	+	107	x	188 %	x	112,49 \$	=	288 279 \$	318 %
Luc Fortin	96 525 \$	1 336	+	114	x	188 %	x	112,49 \$	=	306 641 \$	318 %
Peter Conroy	33 000 \$	457	+	39	x	188 %	x	112,49 \$	=	104 891 \$	318 %

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 ont été acquis en multipliant les unités attribuées (plus les unités gagnées en tant qu'équivalents de dividendes) par le coefficient de rendement;
- nous avons ensuite 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.

Façon dont nous avons calculé le coefficient de rendement

Le coefficient de rendement était de 188 %, fondé sur le rendement total sur trois ans pour les actionnaires du Groupe TMX du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019 (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.

Seuil	Cible	Maximum
0	100	200
15 points de pourcentage en deçà 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 : 7,1 %	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

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

20,2 %

Il s'agit de 13,2 points de pourcentage au-dessus de la cible, ce qui a donné lieu à un coefficient de rendement de

188 %

Païement des UAI attribuées pour 2017

Le tableau ci-après présente la valeur de paiement des UAI attribuées le 23 février 2017 dont les droits ont été acquis le 23 janvier 2020. La valeur de paiement des UAI est fondée sur le nombre d'unités attribuées (plus les unités gagnées en tant qu'équivalents de dividendes), multiplié 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.

	Valeur des UAI attribuées pour 2017	Nombre d'UAI attribuées	+	Nombre d'UAI reçues à titre d'équivalents de dividendes	x	Cours des actions du Groupe TMX à la TSX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement l'acquisition des droits	=	Païement	Païement exprimé en pourcentage de la valeur des attributions
Lou Eccleston	748 688 \$	10 365	+	884	x	112,49 \$	=	1 265 420 \$	169 %
John McKenzie	103 455 \$	1 432	+	122		112,49 \$	=	174 827 \$	169 %
Jay Rajarathinam	90 750 \$	1 256	+	107	x	112,49 \$	=	153 340 \$	169 %
Luc Fortin	96 525 \$	1 336	+	114	x	112,49 \$	=	163 107 \$	169 %
Peter Conroy	33 000 \$	457	+	39	x	112,49 \$	=	55 793 \$	169 %

Options exercées en 2019

Le tableau ci-après indique le nombre d'options que les membres de la haute direction visés ont exercées en 2019. 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	14 février 2013	6 957	55,39 \$	199 417 \$
Jay Rajarathinam	22 février 2018	4 614	76,28 \$	199 673 \$
Peter Conroy	12 février 2015	1 949	47,12 \$	70 173 \$
	23 février 2016	1 668	40,14 \$	71 234 \$
	23 février 2017	2 230	72,23 \$	42 229 \$
	22 février 2018	1 093	76,28 \$	16 156 \$

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.
- Se reporter à la rubrique « Dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle » à la page 79 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

Au 31 décembre 2019	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
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)	1 646 974	66,58 \$	6,83	620 578

Activité en 2019

- 392 405 options attribuées
- 45 184 options annulées
- 443 381 options exercées et actions émises

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 7,7 % du nombre total d'actions en circulation au 31 décembre 2019).
- Nombre maximal d'actions du Groupe TMX émises à un même 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 pouvant être émises à l'ensemble des initiés : 10 % du nombre total d'actions en circulation

	2018		2019	
État du régime	Nbre	% des actions en circulation	Nbre	% des actions en circulation
au 31 décembre				
Actions émises à l'exercice d'options	1 618 349	2,9 %	2 061 730	3,7 %
Options attribuées et en cours	1 743 134	3,1 %	1 646 974	2,9 %
Options disponibles aux fins d'attributions futures	967 799	1,7 %	620 578	1,1 %
Total	4 329 282	7,8 %	4 329 282	7,7 %

Taux d'épuisement, offre excédentaire et dilution

au 31 décembre	2015	2016	2017	2018	2019
Taux d'épuisement	1,4 %	1,2 %	1,1 %	0,7 %	0,7 %
Nombre total d'options émises au cours de l'année, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré d'actions du Groupe TMX en circulation					
Offre excédentaire	7,6 %	6,3 %	5,6 %	4,9 %	4,0 %
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 %	2,9 %
Nombre d'options en cours, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions du Groupe TMX en circulation					

Reconstitution des réserves d'actions pour 2020

Comme il est indiqué à la page 9, nous cherchons à obtenir l'approbation des actionnaires pour augmenter le nombre d'actions réservées pour émission dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions afin de faciliter les attributions futures d'options d'achat d'actions. Le conseil recommande d'augmenter le nombre d'actions du Groupe TMX réservées pour émission dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions de 1 901 486 actions du Groupe TMX supplémentaires, ce qui permettrait de reconstituer une partie des actions réservées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions. Si les actionnaires l'approuvent à l'assemblée, le nombre total d'actions du Groupe TMX réservées pour émission dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions s'élèvera au total à 3 947 180 actions (ou environ 7 % des actions du Groupe TMX en circulation au 16 mars 2020). Vous trouverez des précisions sur cette modification et la résolution soumise au vote à partir de la page 9.

Le comité des ressources humaines a retenu les services de Willis Towers Watson pour examiner l'augmentation proposée et a conclu que le régime de rémunération de la direction du Groupe TMX, y compris la conception du régime incitatif à long terme et le niveau éventuel de dilution, s'harmonisait avec les pratiques du marché canadien et les normes de gouvernance en vigueur.

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 d'un participant, ce qui est déjà autorisé par le régime).

Comme le Groupe TMX est un émetteur inscrit soumis à la réglementation en matière d'inscription de la TSX, le conseil ne peut pas modifier la liste des changements au régime ci-dessus qui exigent l'approbation des actionnaires. Malgré cette interdiction et par souci de clarté, nous procédons à un changement administratif touchant le régime d'options d'achat d'actions afin d'inclure cette exigence dans la liste ci-dessus par l'ajout d'une disposition supplémentaire aux termes de laquelle le conseil ou le comité des ressources humaines ne pourra pas, sans l'approbation des actionnaires, modifier ou supprimer les dispositions modificatives décrites au paragraphe 3.5(b) de notre régime d'options d'achat d'actions.

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 :

- mettre fin au 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 changements d'ordre administratif.

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 et certains hauts dirigeants sélectionnés (veuillez consulter la page 58 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.

Régime incitatif au comptant complémentaire de Peter Conroy

En plus de sa participation aux régimes incitatifs à long terme décrits ci-dessus, Peter Conroy prend part à une occasion d'intéressement au comptant non récurrente liée à son affectation chez Trayport. Les paiements faits dans le cadre de ce régime, s'il en est, seront effectués au début de 2022, à la fin d'une période de rendement de trois ans (2019-2021), et seront déclarés pour l'année d'octroi. La prime variera de 0 % à 100 % de son incitatif à court terme annuel cible cumulatif sur trois ans en fonction du rendement par rapport aux principales étapes de croissance financière de la période d'évaluation du rendement. Aucune prime ne sera versée si les seuils financiers ne sont pas atteints. Le comité conserve le pouvoir discrétionnaire de rajuster tout paiement dans le cadre du régime en fonction de son évaluation globale du rendement de Trayport.

Changements apportés aux régimes incitatifs à long terme pour 2020

Aucun changement important n'a été apporté à la conception des régimes incitatifs à long terme en 2020; toutefois, le comité et le conseil ont approuvé les mesures suivantes pour lesquelles l'approbation des actionnaires doit être obtenue :

- une augmentation du nombre d'actions réservées pour émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions (se reporter aux pages 9 et 10 pour obtenir des précisions)
- un changement au régime d'options d'achat d'actions afin d'inclure une disposition supplémentaire aux termes de laquelle le conseil ou le comité des ressources humaines ne pourra pas, sans l'approbation des actionnaires, modifier ou supprimer les dispositions modificatives de notre régime d'options d'achat d'actions (se reporter aux pages 9 et 10 pour obtenir des précisions).

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 (\$)	Tout autre élément de rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
Lou Eccleston⁽¹⁾ Chef de la direction	2019	990 000	1 906 100	816 900	1 039 500	148 500	29 154	4 930 154
	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
John McKenzie Chef des finances	2019	415 000	392 175	168 075	290 500	364 196	4 258	1 634 204
	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
Jay Rajarathinam Président de la CDCC et de la CDS; chef de la technologie et des opérations	2019	430 000	376 250	161 250	376 250	64 500	346 248	1 754 498
	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
Luc Fortin Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal et chef, activités globales de négociation	2019	400 000	336 000	144 000	280 000	60 000	10 106	1 230 106
	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
Peter Conroy Président, Trayport	2019	350 000	183 750	78 750	240 000	35 000	140 216	1 027 716
	2018	259 166	71 280	36 720	215 000	18 466	41 241	641 873
	2017	241 000	66 000	34 000	170 500	16 870	3 064	531 434

Salaire

Les salaires ont été calculés au prorata, le cas échéant.

Attributions fondées sur des actions

Comprend les UAR et les UAI. 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 d'attribution.

Attributions fondées sur des options

Nous avons calculé la juste valeur à la date d'attribution des attributions à l'aide des données présentées dans le tableau ci-contre.

	Attribution	Date d'attribution	Prix d'attribution
2019	UAR et UAI	25 février	83,93 \$
	UAR et UAI (chef de la direction)	7 mars ¹	83,17 \$
2018	UAR et UAI	22 février	76,28 \$
2017	UAR et UAI	23 février	72,23 \$

	Attribution	Date d'octroi	Prix d'exercice	Juste valeur comptable
2019	Options	25 février	83,93 \$	8,42 \$
	Options (chef de la direction)	7 mars ¹	83,17 \$	
2018	Options	22 février	76,28 \$	8,41 \$
2017	Options	23 février	72,23 \$	7,62 \$

¹ Les attributions d'UAR, d'UAI et d'options pour 2019 de Lou Eccleston ont été octroyées plus tard, par suite de l'approbation de son contrat de travail modifié en mars 2019. Voir la page 46 pour un sommaire de sa convention de retraite de janvier 2020, qui a eu une incidence sur le traitement des attributions fondées sur des actions présentées dans le tableau ci-dessus.

Calcul de la juste valeur des options

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

	Date d'attribution	Durée prévue (années)	Volatilité prévue	Taux d'intérêt sans risque	Rendement en dividendes prévu
2019	25 février 7 mars (chef de la direction)	2 à 5	16,5 à 17,4 %	2,16 à 2,21 %	3,0 %
2018	22 février	2 à 5	16,8 à 17,5 %	2,16 à 2,45 %	2,6 %
2017	23 février	2 à 5	18,0 à 18,5 %	1,09 à 1,44 %	2,5 %

Régime incitatif annuel

Le montant de Jay Rajarathinam 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 pour 2018 comprend une attribution incitative à court terme de 395 000 \$ et une autre somme de 200 000 \$ liée à son régime incitatif personnel (se reporter à la page 49 pour des précisions). M. Rajarathinam a choisi de reporter 50 % de son attribution incitative à court terme de 2019 en UAD.

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 77.

Autre rémunération

Inclut :

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

Louis Eccleston a également reçu ce qui suit :

- 2019 : 26 958 \$ pour des conseils fiscaux.
- 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 2018 de 1,00 \$ CA = 0,772 \$ US) 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 2017 de 1,00 \$ CA = 0,77 \$ US) et 6 046 \$ pour des conseils fiscaux.

Jay Rajarathinam a également reçu ce qui suit :

- 2019 : un paiement supplémentaire de 320 000 \$ a été approuvé par le conseil pour garantir que la rémunération totale soit concurrentielle par rapport au marché mondial, et 19 472 \$ pour des conseils fiscaux.
- 2018 : une attribution fondée sur le rendement de 320 000 \$ pour ce qu'il a accompli pour aider à transformer le Groupe TMX et en reconnaissance de ses nouvelles responsabilités à titre de président de la CDS et de la CDCC et 18 869 \$ pour des conseils fiscaux.
- 2017 : 18 439 \$ pour des conseils fiscaux.

Peter Conroy a également reçu ce qui suit pour son emploi à l'étranger :

- 2019 : 36 300 \$ pour le déplacement et l'hébergement de sa famille, 35 497 \$ pour l'éducation des enfants et 64 560 \$ à titre d'indemnité compensatrice du coût de la vie.
- 2018 : 10 178 \$ pour le déplacement et l'hébergement de sa famille, 5 172 \$ pour des conseils juridiques ponctuels, 10 760 \$ à titre d'indemnité compensatrice du coût de la vie et un paiement supplémentaire de 11 350 \$ à titre de reconnaissance de ses responsabilités supplémentaires lors de sa transition vers Trayport.

Attributions aux termes des régimes incitatifs

Le tableau ci-après présente toutes les attributions incitatives à long terme en cours au 31 décembre 2019. 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. Voir la page 58 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 112,45 \$ (soit le cours de clôture d'une action du Groupe TMX à la TSX le 31 décembre 2019).

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 109,76 \$ (soit la juste valeur marchande d'une action du Groupe TMX à la TSX pour les 30 jours précédant le 31 décembre 2019). 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 2020), nous avons tenu compte du montant réel des paiements.

Attributions fondées sur des options

Attributions fondées sur des actions

	Date d'attribution	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options d'achat d'actions	Date d'expiration des options d'achat d'actions	Valeur des options dans le cours non exercées	Date d'attribution	Type d'attribution	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ni distribuées)
Lou Eccleston	17 nov. 2014 ¹	135 000	53,00 \$	16 nov. 2024	8 025 750 \$	12 févr. 2015	UAD	6 132	-	673 014 \$
	12 févr. 2015	107 822	47,12 \$	11 févr. 2025	7 044 011 \$	23 févr. 2017 ²	UAI	11 249	1 265 420 \$	-
	23 févr. 2016	116 970	40,14 \$	22 févr. 2026	8 458 101 \$		UAR	11 249	2 378 990 \$	-
	23 févr. 2017	101 236	72,23 \$	22 févr. 2027	4 071 712 \$	22 févr. 2018 ³	UAI	10 355	1 136 592 \$	-
	23 févr. 2017 ¹	108 814	72,23 \$	22 févr. 2027	4 376 499 \$		UAR	10 355	-	-
	22 févr. 2018	91 721	76,28 \$	21 févr. 2028	3 317 549 \$	7 mars 2019 ¹	UAI	10 004	1 098 032 \$	-
	7 mars 2019	97 020	83,17 \$	6 mars 2029	2 840 746 \$		UAR	13 339	-	-
John McKenzie	13 févr. 2014	8 671	50,15 \$	12 févr. 2021	540 203 \$	11 juil. 2016	UAD	1 340	-	147 098 \$
	12 févr. 2015	9 920	47,12 \$	11 févr. 2025	648 074 \$	23 févr. 2017 ²	UAI	1 554	174 827 \$	-
	23 févr. 2016	9 987	40,14 \$	22 févr. 2026	722 160 \$		UAR	1 554	328 675 \$	-
	23 févr. 2017	13 994	72,23 \$	22 févr. 2027	562 839 \$	22 févr. 2018	UAI	1 807	198 368 \$	-
	22 févr. 2018	16 012	76,28 \$	21 févr. 2028	579 154 \$		UAR	1 807	-	-
	25 févr. 2019	19 958	83,93 \$	24 févr. 2029	569 202 \$	25 févr. 2019	UAI	2 056	225 606 \$	-
							UAR	2 740	-	-
Jay Rajarathinam	23 févr. 2017	12 278	72,23 \$	22 févr. 2027	493 821 \$	23 févr. 2017 ²	UAI	1 363	153 340 \$	-
	22 févr. 2018	13 840	76,28 \$	21 févr. 2028	500 593 \$		UAR	1 363	288 279 \$	-
	25 févr. 2019	19 150	83,93 \$	24 févr. 2029	546 158 \$	22 févr. 2018	UAI	2 084	228 708 \$	-
							UAR	2 084	-	-
						25 févr. 2019	UAI	1 971	216 370 \$	-
							UAR	2 629	-	-
							UAR	2 629	-	-
Luc Fortin	12 août 2016	3 806	60,73 \$	11 août 2026	196 846 \$	23 févr. 2017 ²	UAI	1 450	163 107 \$	-
	23 févr. 2017	13 058	72,23 \$	22 févr. 2027	525 193 \$		UAR	1 450	306 641 \$	-
	22 févr. 2018	15 557	76,28 \$	21 févr. 2028	562 697 \$	22 févr. 2018	UAI	1 758	192 925 \$	-
	25 févr. 2019	17 096	83,93 \$	24 févr. 2029	487 578 \$		UAR	1 758	-	-
						25 févr. 2019	UAI	1 761	193 280 \$	-
							UAR	2 348	-	-
							UAR	2 348	-	-
Peter Conroy	23 févr. 2016	1 667	40,14 \$	22 févr. 2026	120 541 \$	23 févr. 2017 ²	UAI	496	55 793 \$	-
	23 févr. 2017	2 230	72,23 \$	22 févr. 2027	89 691 \$		UAR	496	104 891 \$	-
	22 févr. 2018	3 277	76,28 \$	21 févr. 2028	118 529 \$	22 févr. 2018	UAI	493	54 079 \$	-
	25 févr. 2019	9 356	83,93 \$	24 févr. 2029	266 833 \$		UAR	493	-	-
						25 févr. 2019	UAI	963	105 651 \$	-
							UAR	1 284	-	-
							UAR	1 284	-	-

¹ Lou Eccleston :

Options fondées sur le rendement : Date d'attribution: le 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 (le 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 (le 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 suivante a été remplie le 24 juillet 2018 (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). La date d'acquisition initiale était le 23 février 2020, mais ces options ont été perdues lors du départ à la retraite de Lou Eccleston le 10 janvier 2020 (se reporter à la page 46 pour des précisions)

UAR et UAI : Les attributions effectuées le 22 février 2018 et le 7 mars 2019 ont été perdues au moment du départ à la retraite de Lou Eccleston le 10 janvier 2020 (voir la page 46 pour des précisions)

² Attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis en janvier 2020

Les droits des UAI et des UAR attribués le 23 février 2017 ont été acquis le 23 janvier 2020. Afin de vous fournir des renseignements complets, nous vous indiquons les montants réellement payés au lieu d'utiliser les hypothèses standards au 31 décembre 2019. Celles-ci ont été rachetées en utilisant la juste valeur marchande pour 30 jours avant la date d'acquisition des droits de 112,49 \$ et un coefficient de rendement pour les UAR de 188 %.

Attributions aux termes des régimes incitatifs – valeur à l'acquisition des droits acquis ou valeur gagnée en 2019

Le tableau ci-après inclut :

- pour les attributions fondées sur des options : le gain que les membres de la haute direction visés auraient reçu s'ils avaient exercé toutes les options dont les droits ont été acquis en 2019 à la date d'acquisition de ces droits;
- pour les attributions fondées sur des actions :
 - pour tous les membres de la haute direction visés, comprend la valeur des UAI et des UAR attribués le 23 février 2017 et dont les droits ont été acquis le 23 janvier 2020 (période d'évaluation du rendement terminée le 31 décembre 2019)
 - pour Jay Rajarathinam : comprend la valeur des UAI et des UAR de 2017 indiquées ci-dessus (441 619 \$), plus la dernière tranche de ses UAI attribués à la signature du contrat qui a été octroyée le 18 juillet 2016 et dont les droits ont été acquis le 31 janvier 2019 (151 456 \$)
 - pour Luc Fortin : comprend la valeur des UAI et des UAR de 2017 dont il est question ci-dessus (469 747 \$), plus le paiement de ses UAI et UAR annuels hors cycle de 2016 qui ont été octroyés le 12 août 2016 et dont les droits ont été acquis le 12 juillet 2019 (120 444 \$)
- pour les attributions non fondées sur des actions – l'attribution incitative à court terme pour 2019, qui a été versée le 28 février 2020.

	Régime incitatif à long terme (voir page 66)		Régime incitatif à court terme (voir page 64)
	Attributions basées 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
Lou Eccleston	2 649 991 \$	3 644 410 \$	1 039 500 \$
John McKenzie	262 286 \$	503 502 \$	290 500 \$
Jay Rajarathinam	68 054 \$	593 075 \$	376 250 \$
Luc Fortin	113 854 \$	590 191 \$	280 000 \$
Peter Conroy	160 081 \$	160 685 \$	240 000 \$

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 un volet à *prestations définies* et un 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 visés 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 a 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 du régime complémentaire, et la valeur actuelle de notre obligation au titre des prestations constituées :

	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables		Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies [1 ^{er} janvier 2019]	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 2019
		à la fin de l'exercice	à 65 ans				
John McKenzie	19,3	220 883 \$	420 820 \$	3 318 893 \$	364 196 \$	770 621 \$	4 453 710 \$

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 2018, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées à la note 25 de nos états financiers annuels de 2019.

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 2019, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées dans la note 25 de nos états financiers annuels de 2019, ainsi que les pertes ou les gains qui sont associés à l'évolution du niveau de rémunération ou des hypothèses actuarielles.

Les valeurs indiquées dans la colonne « Variation attribuable à des éléments non rémunératoires » comprennent l'intérêt couru à l'égard de la valeur actuelle d'ouverture, ainsi que les pertes ou les gains autres que ceux qui sont associés à l'évolution du niveau de rémunération ou 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 2019, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées dans nos états financiers de 2019. Elle correspond à la valeur actuarielle actualisée de notre obligation totale envers le membre de la haute direction au 31 décembre 2019.

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 : Lou Eccleston, Jay Rajarathinam, Luc Fortin et Peter Conroy

Nous versons chaque année des cotisations dont le montant total correspond à 15 % du salaire de chaque membre de la direction visé, à l'exception de Peter Conroy auquel nous versons une tranche correspondant à 10 % de son salaire dans le cadre du régime.

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

Le tableau ci-après indique les montants accumulés dans le volet à cotisations définies du régime de pension agréé et dans le régime d'épargne non enregistré du Groupe TMX, au début et à la fin de l'exercice. La variation attribuable à des éléments rémunératoires correspond aux cotisations que le Groupe TMX a versées pour chaque membre de la haute direction en 2019.

	Valeur accumulée au début de l'exercice (1 ^{er} janvier 2019)	Variation attribuable à des éléments rémunératoires	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (31 décembre 2019)
Lou Eccleston	529 607 \$	148 500 \$	758 638 \$
Jay Rajarathinam	115 988 \$	64 500 \$	205 647 \$
Luc Fortin	126 544 \$	60 000 \$	208 790 \$
Peter Conroy	337 440 \$	35 000 \$	407 067 \$

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.
Incitatif 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 attributions 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 sont payées en tenant compte d'un coefficient de rendement de 100 %.
Unités d'actions incessibles	Les attributions sont perdues.	Les droits des UAR continuent d'être acquis selon le calendrier d'acquisition.	Les droits des UAI sont intégralement acquis à la date de décès et les attributions 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 sont acquis selon le calendrier d'acquisition initial. Les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 36 mois suivant la date du départ à la retraite ou 90 jours suivant la date à laquelle les droits des dernières options deviennent 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 de la retraite; - les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 36 mois suivant la date de 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). Paiement correspondant à l'atteinte de la cible ou à une moyenne historique, ou conformément au contrat de travail (voir ci-après). 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 selon les dispositions du contrat d'emploi (voir ci-après). Si un participant est âgé de 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 selon les dispositions des contrats d'emploi (voir ci-après). Si un participant est âgé de 55 ans, à la date de cessation d'emploi, les UAI sont traitées selon les dispositions en matière de retraite du régime. Les options dont les droits ne sont pas acquis sont perdues ou sont traitées conformément aux dispositions du contrat d'emploi (voir ci-après). 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.	Prend fin à la date de cessation d'emploi. Les attributions sont perdues. Les attributions sont perdues. Les attributions sont perdues. Toutes les options dont les droits sont acquis et toutes celles dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.

Ce à quoi a droit un membre de la haute direction

Si le membre :

démissionne volontairement prend sa retraite¹

Les employés canadiens doivent déposer un avis de rachat au plus tard le 15 décembre de l'année suivant l'année de la démission ou du départ à la retraite.

Nous rachetons toutes les UAD dont un employé américain est propriétaire à la date de démission ou du départ à la retraite.

décède

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).

En cas de cessation d'emploi :

sans motif valable

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 ou conformément au contrat de travail

avec motif valable

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.

Unités d'actions différées

Les avantages sociaux et les avantages indirects prennent fin à la date de la démission.

Les avantages de la 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).

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 Jay Rajarathinam, Luc Fortin et Peter Conroy (et au 31 décembre 2019 avec Lou Eccleston, l'ancien chef de la direction), qui précisent les principaux éléments de la rémunération et les autres modalités d'emploi, notamment :

- le salaire, les attributions incitatives à court et à long terme
- les attributions à la signature du contrat de travail
- la participation à notre régime de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects
- un appui à la réinstallation
- autres :
 - l'obligation d'être propriétaire d'actions du Groupe TMX (voir la page 60) et les exigences en matière d'actionnariat après la cessation d'emploi (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)
 - 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
Lou Eccleston	La période correspondant au nombre de jours entre la date de cessation d'emploi et le 31 décembre 2020	Indemnités de départ : salaire, attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible et participation au régime incitatif à long terme 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, UAI et des options non acquis continuent d'être acquis selon le calendrier d'acquisition des droits. M. Eccleston a également eu droit à une aide à la réinstallation.
Jay Rajarathinam	Si la cessation d'emploi survient : - 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 concurrence de 24 mois (après avoir atteint 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'appliquent plus étant donné que les droits ont été acquis et les UAI payées). M. Eccleston a également eu droit à une aide à la réinstallation. S'il obtient un autre emploi à temps plein équivalent après une cessation d'emploi sans motif valable : - l'indemnité de départ, les avantages de retraite et les avantages sociaux prennent fin à la date de prise d'effet de l'acceptation du nouvel emploi - il reçoit un paiement forfaitaire égal à cinquante pour cent du total des paiements qu'il aurait reçus jusqu'à la fin de la période couverte.
Luc Fortin	Si la cessation d'emploi survient : - 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 - après 96 mois, l'indemnité de départ prévue aux termes des 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'appliquent plus étant donné que les droits ont été acquis et les UAI 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.
Peter Conroy	la période couverte par l'indemnité de départ est de 18 mois	Indemnité de départ : salaire et attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible pendant la période couverte. Avantages de retraite et avantages sociaux : restent en vigueur pendant la période couverte. Attributions incitatives à court terme : ajustées au prorata à la date de cessation d'emploi, compte tenu d'un coefficient de rendement de 100 %, (y compris son régime de primes d'intéressement au comptant complémentaire s'il n'a pas été versé au moment de la cessation d'emploi) Attributions incitatives à long terme : conformément aux dispositions de résiliation prévues dans les documents pertinents du régime 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.

Montants qui seraient versés aux membres de la haute direction visés s'ils avaient cessé d'être au service de Groupe TMX le 31 décembre 2019.

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 et des options en fonction du cours moyen pondéré d'une action ordinaire pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2019, soit 109,76 \$ (ou nous avons tenu compte du montant réel des attributions dont les droits ont été acquis peu après la fin d'exercice en janvier 2020).

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 démissionne volontairement	s'il prend sa retraite	en cas de décès ¹	sans motif valable ³	avec motif valable
Lou Eccleston²	Espèces	-	-	-	3 990 000	-
	Régime incitatif à long terme	-	-	-	2 722 500	-
	UAR, UAI et options	-	17 298 074	21 381 864	21 381 864	-
	Régime de retraite	-	-	-	148 500	-
	Avantages sociaux	-	-	-	65 820	-
	Total	-	17 298 074	21 381 864	28 308 684	-
John McKenzie	Espèces	-	non admissible	-	comme l'exige la loi	-
	UAR, UAI et options	-	-	2 780 592	929 635	-
	Régime de retraite	-	-	-	-	-
	Avantages sociaux	-	-	-	-	-
	Total	-	-	2 780 592	929 635	-
Jay Rajarathinam	Espèces	-	non admissible	-	1 691 450	-
	UAR, UAI et options	-	-	2 592 378	900 902	-
	Régime de retraite	-	-	-	75 250	-
	Avantages sociaux	-	-	-	75 154	-
	Total	-	-	2 592 378	2 742 756	-
Luc Fortin	Espèces	-	non admissible	-	1 358 533	-
	UAR, UAI et options	-	-	2 430 480	865 045	-
	Régime de retraite	-	-	-	70 000	-
	Avantages sociaux	-	-	-	10 068	-
	Total	-	-	2 430 480	2 303 647	-
Peter Conroy	Espèces	-	non admissible	-	1 155 500	-
	UAR, UAI et options	-	-	1 066 527	309 249	-
	Régime de retraite	-	-	-	52 500	-
	Avantages sociaux	-	-	-	66 150	-
	Total	-	-	1 066 527	1 583 399	-

1 Aux termes des régimes incitatifs à long terme, accélération normale de l'acquisition des droits en cas de décès d'un employé.

2 Les montants indiqués à l'égard de Lou Eccleston sont donnés à titre indicatif au 31 décembre 2019. Le traitement réel de sa rémunération au moment de sa retraite, le 10 janvier 2020, est décrit à la page 46.

3 Il n'y a pas d'accélération du régime incitatif à long terme dans un scénario « sans motif valable » pour les membres de la haute direction visés et les dispositions de notre régime standard s'appliqueraient (à l'exception des options fondées sur le rendement de 2017 pour Lou Eccleston - voir la note 2).

Autres renseignements

Assurance et indemnisation

Nous avons conclu des contrats d'assurance et des conventions d'indemnisation qui protègent nos administrateurs, nos dirigeants, certains de nos employés et d'autres personnes qui agissent en notre nom :

- les conventions d'indemnisation les protègent à l'égard de la responsabilité et des coûts susceptibles de découler d'une action ou d'une 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 une prime de 182 500 \$ en 2019. Cette police est reconductible le 1^{er} mai 2020.

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

Aucun prêt à nos administrateurs ou à nos dirigeants n'était en cours à un moment quelconque en 2019, ni au 31 décembre 2019.

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 8 février 2019 par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario qui reconnaît la société, TSX Inc., et Alpha Exchange Inc. en tant que bourse, dans sa version modifiée de temps à autre, 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 à autre.

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 et de surveillance réglementaire, le comité du marché du capital de risque public et le comité des dérivés (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 (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 et l'efficacité du plan stratégique et du plan d'exploitation de la société en tenant compte de son énoncé en matière d'appétence pour le risque.
- Surveiller le rendement de la société en fonction des plans stratégiques à court et à long termes, des plans d'exploitation et des objectifs de rendement annuels.

4. Gestion des risques

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

- S'assurer que la société a mis en place des politiques, des processus et des systèmes de gestion de risques servant à repérer et à gérer les principaux risques d'entreprise auxquels elle est exposée.
- 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 que 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.
- Au besoin, établir un comité de recherche d'un chef de la direction ou demander au comité de gouvernance et de surveillance réglementaire ou au comité des ressources humaines de lui recommander 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 sur les qualités requises 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 leur président respectif 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 par 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 et de surveillance réglementaire 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 et de surveillance réglementaire 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 au conseil aux fins d'approbation.
- 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 en fonction de paramètres du 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 lui permettre de 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 de 2020 et extraordinaire de 2020

Mardi 12 mai 2020

14 h (heure de l'Est)

Vous pouvez exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires du Groupe TMX si vous déteniez ces actions à la fermeture des bureaux le 16 mars 2020.

Groupe TMX

Réunion virtuelle uniquement via la diffusion en direct sur Internet à l'adresse <http://web.lumiagm.com/282197727>

Deux façons de voter

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

Qui peut voter

Vous pouvez exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires du Groupe TMX si vous déteniez ces actions à la fermeture des bureaux le 16 mars 2020. 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 16 mars 2020 vous confère une voix. Le nombre total d'actions en circulation conférant droit de vote était de 56 388 287 le 16 mars 2020.

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 8
l'élection de nos administrateurs	page 9
le vote sur des modifications à notre régime d'options sur actions	page 9
le vote sur notre approche de en matière de rémunération de la haute direction	page 11

Restrictions concernant l'exercice du droit 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 ni 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 16 mars 2020, 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 n'exerçait une emprise ou un contrôle sur un tel pourcentage de nos actions ordinaires.

Décompte des voix

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)
télécopieur	416 595-9593
courriel	TMXInvestorservices@tmx.com

Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit

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

Deux façons de voter

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

Comment voter à notre assemblée virtuelle

1. Inscrivez-vous à l'adresse <http://web.lumiagm.com/282197727> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée
2. Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle »
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 être connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter - il est de votre responsabilité de vous assurer que vous restez 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 John McKenzie, chef de la direction par intérim, seront vos fondés de pouvoir à moins que vous ne 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 désignerez devra contacter 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 de conseiller à son fondé de pouvoir (la personne qu'il désigne) de contacter 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 John McKenzie exerceront vos droits de vote comme suit :

- *pour* l'élection de chaque administrateur
- *pour* la nomination de notre auditeur
- *pour* l'approbation des modifications à notre régime d'options sur actions
- *pour* l'approbation de notre approche en matière de rémunération des membres 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.

Compagnie Trust TSX

100 rue Adelaide
Ouest, bureau 301,
Toronto (Ontario)
M5H 1S3
Télécopieur (416) 595-
9593

3. Envoyez votre formulaire de procuration

Signez et datez le formulaire et envoyez-le par la poste à notre agent des transferts **au plus tard à 10 h (heure de l'Est) le 11 mai 2020**. Vous pouvez transmettre votre formulaire à Compagnie Trust TSX par la poste ou par télécopieur.

Comment révoquer votre procuration

Vous pouvez révoquer votre procuration de l'une ou l'autre des façons suivantes :

- 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 10 h (heure de l'Est) le 11 mai 2020 (ou le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée, si elle est reportée), une lettre indiquant que vous souhaitez révoquer votre procuration
- de toute autre façon permise par la loi.

Comment changer votre vote

Vous pouvez également modifier votre vote en envoyant un autre formulaire de procuration dûment rempli et signé avec une date ultérieure, à condition qu'il soit reçu avant 10 h (heure de l'Est) le 11 mai 2020, ou, en cas d'ajournement, le dernier jour ouvrable précédant la date de reprise de l'assemblée.

Comment voter si vous êtes un actionnaire véritable

Vous êtes un actionnaire véritable si vous détenez vos actions par l'entremise d'un intermédiaire, comme une banque, un courtier en valeurs mobilières, 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 voter.

Deux façons de voter

- 1 à notre assemblée virtuelle
- 2 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 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 TMXInvestorServices@tmx.com au plus tard à 10 h (heure de l'Est) le 11 mai 2020
4. Inscrivez-vous à l'adresse <http://web.lumiagm.com/282197727> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée
5. Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle »
6. Entrez votre numéro de contrôle à 12 chiffres
7. Entrez le mot de passe : tmx
8. Votez!

Vous devez être connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter - il est de votre responsabilité de vous assurer que vous restez connecté pendant toute la durée de l'assemblée.

Comment voter par procuration

1. Remplissez le formulaire de procuration ou 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 cela est possible et prendre 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, veuillez communiquer 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



tmx.com