

2022
GROUPE TMX LIMITÉE

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

MARDI 3 MAI 2022



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 2022. 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.

L'année 2021 a été exceptionnelle pour le Groupe TMX, marquée par de solides résultats financiers et d'importantes réalisations dans tous nos secteurs d'activité. Malgré les difficultés et perturbations de nos activités causées par la pandémie de COVID-19, nous avons déclaré des produits records l'an dernier et une croissance importante du bénéfice par action et des flux de trésorerie générés.

Nous avons également réalisé des progrès vers l'atteinte de nos objectifs en matière de durabilité et d'ESG l'an dernier, notamment en publiant notre premier rapport du GIFCC sur les changements climatiques et en atteignant la neutralité carbone en 2020. Par ailleurs, nous avons développé notre programme en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) afin de favoriser un milieu de travail plus équitable, diversifié et inclusif et nous avons pris des mesures importantes dans notre parcours de réconciliation avec les Autochtones, conformément à une proposition d'actionnaires appuyée par la société en 2021 visant à améliorer les relations avec les Autochtones et leur inclusion au sein du groupe TMX.

Tandis que nous envisageons l'avenir, la haute direction continue de mettre l'accent sur l'exécution de notre stratégie de croissance à long terme en offrant un excellent service aux parties intéressées de nos marchés partout dans le monde, peu importe les conditions du marché, et en continuant de créer de la valeur pour nos actionnaires.

La rémunération des membres de la haute direction visés cette année reflète notre performance et les progrès réalisés dans l'exécution de notre stratégie d'entreprise, et elle est harmonisée avec les intérêts de nos actionnaires. Des précisions sont fournies à la page 46.

Pour terminer, je tiens à remercier mes collègues du conseil d'administration pour leur engagement continu vis-à-vis du Groupe TMX et de notre vision stratégique. Marie Giguère, qui a été un membre précieux de notre conseil d'administration au cours des 11 dernières années, quitte son poste d'administratrice. Au nom du conseil, je tiens à la remercier pour ses nombreuses contributions au conseil et à ses comités.

Compte tenu de l'incertitude découlant des restrictions liées à la pandémie de COVID-19, l'assemblée annuelle et extraordinaire de cette année se tiendra virtuellement uniquement, le 3 mai 2022, à 14 h (heure de l'Est).

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

Cordialement,



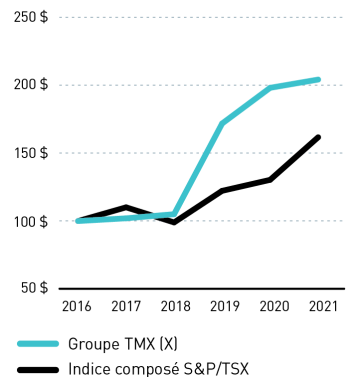
Charles Winograd

Président du conseil, Groupe TMX Limitée

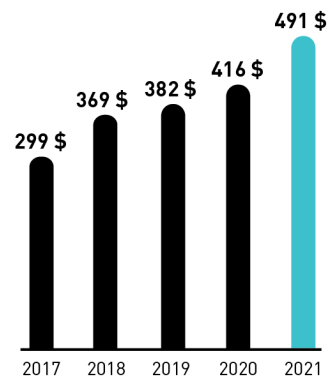


Charles Winograd,
Président du conseil

Rendement total pour les actionnaires
(au 31 décembre)



Bénéfice d'exploitation¹
(M \$)



¹ Le bénéfice d'exploitation pour 2017 n'inclut pas les coûts d'acquisition de 13,8 millions de dollars.

Avis de convocation à notre assemblée annuelle et extraordinaire

Mardi le 3 mai 2022

14 h (heure de l'Est)

Groupe TMX

Réunion virtuelle uniquement via la diffusion en direct sur le web à l'adresse <https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1288>

Points à l'ordre du jour :

présentation de nos états financiers de 2021

nomination de notre auditeur

élection de nos administrateurs

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 2022. 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 inscrits et les fondés de pouvoir dûment désignés peuvent assister à l'assemblée, poser des questions et voter, le tout en temps réel, à condition qu'ils aient accès à Internet et qu'ils soient connectés à l'adresse <https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1288/>. Vous devez être connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter - il est de votre responsabilité de vous assurer de rester connecté pendant toute la durée de l'assemblée. Des précisions sur la façon de voter à notre assemblée virtuelle sont fournies à la page 2 de la circulaire de sollicitation de procurations.

Si vous ne pouvez pas assister à l'assemblée, vous pouvez voter par procuration. Il vous suffit de remplir, de dater et de signer le formulaire de procuration ou d'instructions de vote ci-joint et de le poster ou de le télécopier à la Compagnie Fiducie TSX ou de vous rendre sur le site www.voteproxyonline.com et d'entrer votre numéro de contrôle avant 14 h (heure de l'Est) le vendredi 29 avril 2022.

Sur ordre du conseil d'administration,



Cheryl Graden

Chef des affaires juridiques et
des affaires générales de l'entreprise
et secrétaire générale

Toronto (Ontario)
Le 24 mars 2022

Comment obtenir un exemplaire de la circulaire de sollicitation de procuration par la direction de 2022

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 recevoir un exemplaire imprimé, veuillez communiquer avec nous avant le 22 avril 2022 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 Fiducie TSX

100 Adelaide Street West, bureau 301
Toronto (Ontario) M5H 4H1
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. Les filiales principales du Groupe TMX exploitent des marchés au comptant, des marchés de dérivés et des chambres de compensation couvrant de multiples catégories d'actifs, dont les titres de participation et les titres à revenu fixe. La Bourse de Toronto (TSX), la Bourse de croissance TSX, la Bourse Alpha Inc., la Caisse canadienne de dépôt de valeurs (CDS), la Bourse de Montréal Inc. (MX), la Corporation canadienne de compensation de produits dérivés (CDCC), Trayport et d'autres sociétés du Groupe TMX offrent des marchés d'inscription, des marchés de négociation, des mécanismes de compensation, des services de dépôt, des solutions technologiques, des produits de données 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 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 91.

Mardi le 3 mai 2022

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 2022.

Groupe TMX

Réunion virtuelle uniquement via la diffusion en direct sur le web à l'adresse <https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1288>

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
EN FAVEUR de ces points**

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

Où trouver
l'information pertinente

page 8

page 9

page 9

Vous avez des questions?

Communiquez avec notre agent des transferts, la Compagnie Fiducie TSX :

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

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

Afin d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos communautés, actionnaires, employés et autres parties intéressées dans le contexte de la pandémie de COVID-19, notre assemblée annuelle et extraordinaire se tiendra virtuellement uniquement, via diffusion en direct sur le Web. Les actionnaires auront une possibilité égale de participer à l'assemblée en ligne.

Vous trouverez ci-dessous des informations importantes sur le format de l'assemblée virtuelle de notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2022.

Comment participer et voter à l'assemblée annuelle et extraordinaire virtuelle

1. Inscrivez-vous à l'adresse <https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1288> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée
2. Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle »
3. Inscrivez votre numéro de contrôle (qui est inscrit sur votre formulaire de procuration)
4. Entrez le mot de passe : tmx2022
5. Votez!

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

Pour se joindre à l'assemblée annuelle et extraordinaire virtuelle

Vous pouvez vous connecter à la plateforme de l'assemblée dès 13 h 45 (heure de l'Est) le 3 mai 2022. L'assemblée débutera à 14 h (heure de l'Est) ce jour-là.

Poser des questions

Lorsque vous serez connecté, vous pourrez soumettre des questions en ligne en cliquant sur le bouton « *Poser une question* ». 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 questions à l'adresse www.tmx.com/investor-relations/corporate-information/shareholder-events. Les questions et réponses seront disponibles dès que possible après l'assemblée et pourront être consultées jusqu'au dépôt de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023.

Si vous égarez votre numéro de contrôle

Veuillez communiquer avec la Compagnie Fiducie TSX à tsxtrustproxyvoting@tmx.com avant 10 h (heure de l'Est) le 29 avril 2022 pour obtenir votre numéro de contrôle. Si vous ne parvenez pas à contacter la Compagnie Fiducie 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. Si vous n'avez pas votre numéro de contrôle, vous ne pourrez pas exercer les droits de vote rattachés à vos actions ni soumettre vos questions à l'assemblée.

Pour plus d'information

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 91.

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 rigoureuses en matière de gouvernance sont essentiels au bon fonctionnement d'une entreprise, à la mise en œuvre de nos stratégies ainsi qu'à notre prospérité et à notre santé financière.

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 à partir de la page 12 et sur notre site Web, au www.tmx.com, sous l'onglet Investisseurs.

Au sujet des candidats aux postes d'administrateurs

Le conseil vous recommande de voter EN FAVEUR de l'élection des candidats aux postes d'administrateurs

Veuillez consulter la page 15 pour en savoir plus.

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. Nos ordonnances de reconnaissance exigent que nous prenions des mesures raisonnables pour nous assurer que chaque administrateur s'acquitte de ses fonctions avec intégrité et de manière cohérente avec les responsabilités du Groupe TMX en matière d'intérêt public.

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.

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

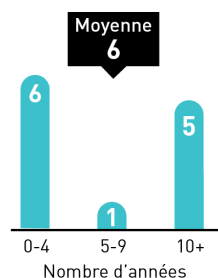
Communications avec les actionnaires

Surveillance des facteurs environnementaux, sociaux et liés à la gouvernance

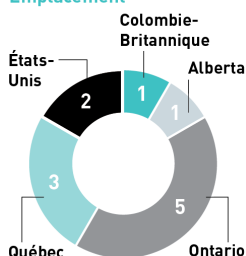
25 %
de femmes

60 ans
âge moyen

Durée des mandats



Emplacement



83 %
sont indépendants

99 %
taux de présence
aux 31 réunions du conseil et de ses comités en 2021

La 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, à notre culture organisationnelle, 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 2021

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.

Malgré les circonstances extraordinaires qui ont continué d'être occasionnées par la pandémie de COVID-19, nous avons à nouveau généré un solide rendement en 2021. Le comité n'a apporté aucun changement important à la structure de notre régime de rémunération en 2021 et aucun changement n'a été apporté aux mesures et aux cibles de rendement ni à la rémunération des membres de la haute direction en raison de la pandémie de COVID-19.

Décisions en matière de rémunération de 2021

- **Salaires** (page 66) - les salaires de certains de nos hauts dirigeants ont été augmentés pour refléter leurs nouvelles responsabilités et l'évolution du climat concurrentiel.
- **Incentifs à court terme** (page 66) – les résultats ont été supérieurs aux objectifs financiers sur lesquels le financement de notre régime incitatif à court terme est basé, ce qui donne lieu à des primes pour cibles dépassées pour la plupart des membres de la haute direction visés.
- **Incentifs à long terme** (page 69) – 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 2019** (page 71) – les sommes versées ont dépassé les valeurs d'attribution, en conformité avec 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

Rémunérer selon le rendement

Aligner les intérêts sur ceux des actionnaires

Assurer une saine gouvernance

Gérer le risque

Être facile à comprendre

Vote de 2021 : 89,57 % ont voté EN FAVEUR de 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 2021, reportez-vous à la rubrique qui commence à la page 42.

Aperçu de la rémunération réelle pour 2021

	Salaire	Incitatif à court terme	Incitatif à long terme	Rémunération de 2021	Pourcentage à risque	Par rapport à la cible
John McKenzie Chef de la direction	750 000 \$	2 036 250 \$	1 500 000 \$	4 286 250 \$	83 %	+27,0 %
David Arnold¹ Chef des finances	233 333 \$	185 600 \$	290 000 \$	708 933 \$	67 %	s.o.
Jay Rajarathinam Chef de l'exploitation	530 000 \$	1 199 125 \$	662 500 \$	2 391 625 \$	78 %	+28,9 %
Luc Fortin Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal (MX) et chef, activités globales de négociation	425 000 \$	961 563 \$	531 250 \$	1 917 813 \$	78 %	+28,9 %
Cheryl Graden Chef des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise et secrétaire générale	375 000 \$	543 000 \$	318 750 \$	1 236 750 \$	70 %	+24,5 %

¹ David Arnold a été nommé chef des finances le 1^{er} juin 2021. Voir la page 50 pour plus de détails sur sa rémunération, notamment en 2021.

* L'indice composé S&P/TSX (l'indice) est un produit de S&P Dow Jones Indices LLC ou de ses sociétés affiliées (SPDJI) et de TSX Inc (TSX). Standard & Poor'ssm et S&Psm sont des marques de commerce déposées de Standard & Poor's Financial Services LLC (S&P); Dow Jonessm est une marque de commerce déposée de Dow Jones Trademark Holdings LLC (Dow Jones); et TSXsm est une marque de commerce déposée de TSX. SPDJI, Dow Jones, S&P, leurs sociétés affiliées respectives et TSX ne commanditent, ne cautionnent, ne vendent et ne promeuvent aucun produit fondé sur l'indice; elles ne font en outre aucune déclaration quant au bien-fondé d'un placement dans de tels produits et ne peuvent être tenues responsables d'erreurs, d'omissions ou d'interruptions touchant l'indice ou les données s'y rapportant.

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022

Nous vous avons envoyé la présente circulaire de sollicitation de procurations parce que vous étiez propriétaire d'actions du Groupe TMX au 16 mars 2022. Cela vous donne le droit de voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2022 le 3 mai 2022.

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 Fiducie 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.

Afin d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos communautés, actionnaires, employés et autres parties prenantes dans le contexte de la COVID-19, nous tiendrons notre assemblée de façon virtuelle uniquement, via diffusion Web en direct. Les actionnaires auront la possibilité 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 2021 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 2022.

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

Chef des affaires juridiques et
des affaires générales de l'entreprise
et secrétaire générale
Groupe TMX Limitée

Toronto (Ontario)
Le 24 mars 2022

Dans le présent 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 2022, qui se tiendra le mardi 3 mai 2022
- *conseil* désigne le conseil d'administration du Groupe TMX

Notre date de clôture des registres est le 16 mars 2022.

Sauf indication contraire, toutes les données figurant dans la présente circulaire sont présentées en date du 16 mars 2022 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 2021 du Groupe TMX
 - 8 2. Nomination de l'auditeur
 - 9 3. Élection des administrateurs
 - 9 4. Vote sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction
 - 10 Rapport du conseil du Groupe TMX aux actionnaires
-

Gouvernance

- 13 Notre structure de gouvernance
 - 15 Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2022
 - 20 À propos du conseil du Groupe TMX
 - 28 Comités du conseil
 - 32 À propos des administrateurs du Groupe TMX
 - 39 Rémunération de nos administrateurs
-

Rémunération

Analyse de la rémunération

- 43 Aperçu de 2021
- 46 Coup d'œil sur la rémunération de la haute direction
- 48 Décisions en matière de rémunération de 2021
- 54 Rendement des actions et rémunération des membres de la haute direction
- 56 **Gouvernance en matière de rémunération**
- 57 Expertise des membres du comité
- 57 Conseillers indépendants
- 58 Gestion du risque lié à la rémunération
- 60 Actionnariat

61 Structure de la rémunération et prise de décisions

- 61 1. Élaboration du régime
- 64 2. Établissement de la combinaison des éléments de rémunération
- 64 3. Établissement des cibles de rémunération et de rendement
- 64 4. Examen des progrès réalisés
- 65 5. Attribution de la rémunération

66 Examen de la rémunération de 2021

- 66 Salaire
- 66 Régime incitatif à court terme
- 69 Régime incitatif à long terme

Détail de la rémunération

- 76 Tableau sommaire de la rémunération
 - 78 Attributions aux termes des régimes incitatifs
 - 81 Avantages de retraite
 - 83 Dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle
-

Autres renseignements

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

Comment voter

- 91 Comment voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2022
- 93 Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit
- 94 Comment voter si vous êtes un actionnaire véritable

Points à l'ordre du jour :

1 Présentation des états financiers de 2021 du Groupe TMX

Nous présenterons nos états financiers et le rapport de l'auditeur y afférent pour l'exercice clos le 31 décembre 2021. Vous trouverez un exemplaire des états financiers sur notre site Web (www.tmx.com), sur le site Web de SEDAR (sedar.com) 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 au conseil la rémunération de l'auditeur, 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 2020 et en 2021, ainsi que les honoraires qui lui ont été versés.

Vote de 2021 : 99,75 % EN FAVEUR de 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 EN FAVEUR de 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

	2020	2021
Honoraires d'audit	1 291 304 \$	1 479 310 \$
• 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	846 517 \$	1 051 200 \$
• Les honoraires pour services liés à l'audit pour les exercices 2020 et 2021 sont en contrepartie des services d'expression d'assurance et des services connexes qui sont raisonnablement liés à l'exécution de l'audit ou à l'examen des états financiers et qui ne font pas partie des services indiqués dans les <i>honoraires d'audit</i> indiqués ci-dessus, y compris l'audit du régime de retraite du Groupe TMX, les services de traduction française, les processus de communication d'information quant à la conformité avec le modèle de répartition interne des coûts, les processus de vérification et de communication d'information ayant trait à la conformité avec le modèle de remise et la communication relative aux contrôles internes, comme cela est requis par contrat ou pour des raisons commerciales. Les écarts d'une année à l'autre sont dus au calendrier de facturation.		
Honoraires pour services fiscaux	-	-
• services de conformité en fiscalité		
Autres honoraires	18 888 \$	27 950 \$
• autres honoraires pour les exercices 2020 et 2021 liés principalement à la formation en matière d'audit sur Internet		
Total	2 156 709 \$	2 558 460 \$

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 15 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 de voter EN FAVEUR de l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateurs

4 Vote sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction

Vous serez appelé à voter sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction. La rémunération de la haute direction au sein du Groupe TMX est soigneusement conçue pour aligner le salaire des membres de la haute direction 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 ne lie pas 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.

**Vote de 2021 :
89,57 % EN FAVEUR de
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 2021, reportez-vous à la rubrique qui commence à la page 42.

Le conseil vous recommande de voter EN FAVEUR de 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 2022.

Vote majoritaire

Vous pouvez voter *en faveur* 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 en faveur* 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 de l'accepter. 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 2023, nous souhaiterions la recevoir avant le 1^{er} février 2023 pour l'examiner en vue de l'inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations 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

Rapport du conseil du Groupe TMX aux actionnaires

Lors de notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires, le 12 mai 2021, nous avons appuyé et nos actionnaires ont approuvé la proposition d'actionnaire modifiée de la Fondation Atkinson, et le conseil s'est engagé à faire rapport aux actionnaires des travaux du Groupe TMX concernant les aspects suivants :

- l'élaboration de programmes et de politiques internes sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI), notamment ceux qui touchent les employés autochtones actuels et futurs ainsi que les relations avec les communautés autochtones;
- notre examen de l'approvisionnement auprès d'entreprises appartenant à des Autochtones et à d'autres groupes sous-représentés, et l'établissement de pratiques et d'objectifs de communication de l'information appropriés;
- notre collaboration avec des organisations autochtones et d'autres organisations compétentes pour appuyer ces travaux afin de pouvoir démontrer que ces programmes se conforment à des normes qui conviennent au Groupe TMX et, dans la mesure du possible, qu'ils correspondent aux cadres couramment utilisés, et la présentation continue de rapports en vue de permettre aux investisseurs de déterminer l'étendue, la profondeur et le contenu de ces programmes.

**Vote de 2021 :
97,96 % EN FAVEUR de
la proposition
d'actionnaire modifiée
présentée par la
Atkinson Foundation.**

Le Groupe TMX s'engage à montrer l'exemple en favorisant une culture d'appartenance équitable, diversifiée et inclusive qui se traduit par des changements positifs pour les personnes, les communautés et les marchés que nous desservons. L'an dernier, nous nous sommes efforcés de mieux comprendre les occasions de croissance qui se présentent à nous grâce à des données, des sondages, des groupes de discussion et des commentaires de dirigeants et d'employés de l'organisation. Bien que nous soyons heureux de rendre compte des progrès accomplis au cours de la dernière année et fiers de ce que nous avons réalisé, nous savons qu'il reste encore beaucoup à faire. Nous sommes impatients de travailler avec des communautés autochtones et nos parties intéressées pour continuer à mettre en œuvre nos engagements et à partager nos progrès en cours de route. Les initiatives et les activités décrites ci-après font partie de la stratégie globale du Groupe TMX en matière d'ÉDI. Veuillez consulter la page 25 pour en savoir davantage sur la façon dont nous promouvons la diversité et l'inclusion au sein du Groupe TMX.

En 2021, nous avons commencé à préparer notre participation au programme de certification Relations Progressistes avec les Autochtones (RPA). RPA est un programme de certification mis en place par le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCCA) qui offre une évaluation indépendante du rendement des entreprises dans quatre domaines clés : les mesures de la direction, l'emploi, le développement des affaires et les relations avec les communautés. Le Groupe TMX croit aux valeurs du programme RPA et croit que ce programme peut permettre de favoriser des relations positives avec les communautés autochtones de façon à créer des occasions économiques et sociales. Nous avons formé une équipe interfonctionnelle composée de membres venant de toute l'organisation. Celle-ci est responsable de commencer les travaux en lien avec la première phase du programme. Le groupe de travail a terminé la formation du CCCA sur le programme RPA et a commencé à travailler sur la mise en œuvre de nos engagements au titre de la phase 1 du programme, soit une déclaration d'engagement de la direction du Groupe TMX, une politique sur les relations avec les Autochtones, une formation de sensibilisation culturelle et le ciblage de partenaires appartenant aux communautés autochtones. Nous prévoyons d'achever la phase 1 du programme de certification RPA au troisième trimestre de 2022.

Parallèlement à sa participation au programme de certification RPA, le Groupe TMX a pris des mesures pour renforcer l'approvisionnement responsable et la diversité de nos fournisseurs. Nous collaborons actuellement avec un fournisseur de données de référence sur la diversité des fournisseurs afin i) de définir notre base de référence en matière de diversité des fournisseurs, ii) de nous aider à établir des objectifs en matière de diversité des fournisseurs dans le cadre de nos activités commerciales et iii) de développer des capacités internes pour suivre et gérer le rendement continu de nos initiatives en matière de diversité des fournisseurs. De plus, nous sommes en train de choisir une société d'experts-conseils autochtone pour nous aider dans nos efforts d'approvisionnement auprès d'Autochtones dans le cadre du programme de certification RPA.

La haute direction reconnaît que, en tant qu'acteur clé dans l'écosystème des marchés financiers canadiens, le Groupe TMX a un rôle important à jouer dans le processus de réconciliation et dans l'autonomisation des économies et des communautés autochtones. Nous sommes en train d'officialiser notre engagement envers la réconciliation en élaborant un Plan d'action pour la réconciliation (PAR) qui comprend les tâches mesurables que nous nous engageons à réaliser au cours des prochaines années. Notre PAR intégrera les exigences au titre du programme RPA énoncées ci-dessus. Nous reconnaissons l'importance de faire preuve de leadership alors que nous élaborons notre PAR en mettant en œuvre les pratiques exemplaires et en progressant judicieusement dans le cadre de ce processus. Coeuraj, une société d'experts-conseils en transformation, guidera un groupe de cadres supérieurs dans le cadre d'un programme de deux jours relatif à la vision stratégique au deuxième trimestre de

2022 en vue de cibler les domaines où le Groupe TMX pourrait apporter des changements durables à long terme et de définir sa vision et ses engagements. Ce programme offrira à ces dirigeants des possibilités d'apprentissage expérientiel afin de promouvoir la sensibilisation culturelle au sein de l'organisation et de créer des occasions avec les communautés autochtones.

Le Groupe TMX a également fait plusieurs investissements dans des organisations et des communautés autochtones au cours de la dernière année. Voici quelques exemples des initiatives que nous avons prises et des activités que nous avons réalisées en lien avec la réconciliation avec les autochtones :

- Le 21 juin 2021, nous avons célébré la Journée nationale des peuples autochtones en ouvrant virtuellement le marché avec les membres de la Anishnawbe Health Foundation, qui offre des services de soins de santé aux Autochtones vivant à Toronto en combinant médecine occidentale et pratiques de guérison traditionnelle. Le Groupe TMX a également fait don de 50 000 \$ pour financer la construction du nouvel établissement de la Anishnawbe Health Foundation à Toronto. Ce bâtiment sera le premier projet réalisé sur le site d'un nouveau carrefour communautaire autochtone à Toronto.
- Le 30 septembre 2021, nous avons célébré la première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation en ouvrant virtuellement le marché avec l'équipe de direction du CCCA. L'équipe était accompagnée de Bear Standing Tall, qui a entonné un chant d'honneur en hommage aux survivants des pensionnats et aux enfants qui ne sont jamais rentrés chez eux. Makhos Inc., un groupe communautaire et d'experts-conseils spécialisé dans le soutien aux peuples autochtones, a organisé une séance de sensibilisation interactive de 90 minutes visant à mettre en contexte l'importance de cette journée et à faire connaître l'histoire des relations avec les Autochtones au Canada. Tous les employés du Groupe TMX à l'échelle mondiale étaient invités à participer à cette séance.
- Notre chef de la direction, John McKenzie, a participé à la discussion « *Reconciliation and Corporate Canada: C-Suite Reflections on Rising from Rhetoric to Real Progress* » (La réconciliation et les entreprises canadiennes : Réflexions de cadres supérieurs sur le passage de la rhétorique au progrès réel) avec Tabatha Bull, chef de la direction du CCCA, lors du sommet virtuel des investisseurs SHARE de 2022.
- Nous avons fait un don de 10 000 \$ au Gord Downie and Chanie Wenjack Fund en 2021. L'objectif de ce fonds est de favoriser la compréhension interculturelle et d'ouvrir la voie à la réconciliation entre les peuples autochtones et non autochtones.
- En 2021, nous avons fait un don de 20 000 \$ à l'organisme Water First, qui lutte contre la crise de l'eau dans de nombreuses communautés autochtones grâce à l'éducation, à la formation et à la mise en place de collaborations fructueuses.

Gouvernance

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

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

Nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes aux dispositions 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 2022
20	À propos du conseil du Groupe TMX
28	Comités du conseil
32	À propos des administrateurs du Groupe TMX
39	Rémunération de nos administrateurs

Notre structure de gouvernance



Mise en candidature des administrateurs au conseil

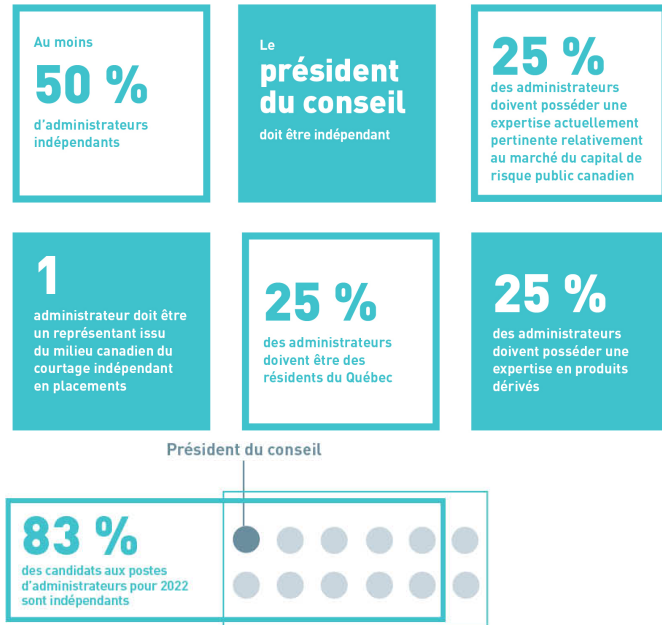
Le conseil a besoin d'administrateurs qui possèdent un éventail de compétences et de qualifications équilibrées par des critères de diversité reflétant les communautés dans lesquelles le Groupe TMX exerce ses activités, notamment en ce qui concerne le genre, mais aussi d'autres caractéristiques de la diversité telles que l'âge, l'origine géographique, ainsi que l'appartenance à une communauté autochtone¹ et à certains autres groupes sous-représentés, comme les personnes racialisées, les personnes vivant avec un handicap et les membres de la communauté 2LGBTQ+ (collectivement désignées, avec l'appartenance à une communauté autochtone, « autres caractéristiques de diversité »).

En 2021, le conseil s'est fixé l'objectif selon lequel, d'ici l'assemblée annuelle du Groupe TMX en 2022, au moins 30 % des membres de son conseil d'administration devront être des femmes et au moins un devra présenter l'une des autres caractéristiques de diversité. L'objectif selon lequel au moins un administrateur doit présenter d'autres caractéristiques de diversité a été atteint, puisque deux membres du conseil en présentent. Toutefois, puisque M^{me} Giguère quitte son poste d'administratrice, les femmes ne représentent plus que 25 % des candidats de 2022. Le conseil s'engage à atteindre son objectif de compter au moins 30 % d'administratrices d'ici l'assemblée annuelle du Groupe TMX de 2023.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire recommandera au conseil tous les ans d'adopter des objectifs pour atteindre l'objectif de diversité et d'inclusion du conseil énoncé dans la politique sur la diversité du conseil, compte tenu de nos obligations réglementaires uniques.

Exigences en vertu des ordonnances de reconnaissance

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



Ces administrateurs sont indépendants au sens de ce qui suit :

- l'article 1.4 de la Norme canadienne 52-110 sur le comité d'audit
- l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance
- 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.

1 « Communautés autochtones » étant défini comme les Premières Nations, les communautés Inuk et les Métis.

Processus de nomination annuelle

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 32 pour en apprendre davantage sur la façon dont nous choisissons les administrateurs qui siègent à notre conseil.

Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire

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

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

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

Il examine les nouvelles candidatures aux postes d'administrateurs.

Il recommande une liste définitive de candidats au conseil.

Conseil

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

Actionnaires

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

Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2022

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

58 %

des administrateurs possèdent une expertise en produits dérivés

25 %

des administrateurs sont des résidents du Québec

1

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

42 %

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

Autres paramètres clés

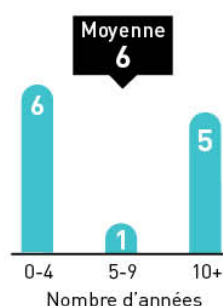
25 %

de femmes

âge moyen de

60 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 133,79 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la cote de la TSX le 16 mars 2022;
- les UAD sont évaluées à 134,83 \$, 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 2022.

Veuillez consulter la page 41 pour de plus amples renseignements.

Président du conseil

Charles Winograd

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

Toronto (Ontario)

Administrateur depuis

juillet 2012

Âge : 74 ans

Vote de 2021 : 98,07 % EN FAVEUR

Présence aux réunions de 2021 : 100 %



Indépendant

Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Associé directeur principal, Elm Park Capital Management (société en commandite de prêts commerciaux dans le marché intermédiaire)
- Président, Winograd Capital Inc. (société d'experts-conseils externes et de placement privé)

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, président

Autres conseils

- James Richardson and Sons Limited
- KevGroup
- Conseiller de direction, Conseillers en placement RP
- Sinai Health System
- Wellington on the Lake Golf Club Ltd.

Actionnariat au 16 mars 2022

- UAD du Groupe TMX : 45 308
- Actionnariat à risque : 6 108 878 \$

M. Winograd respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 41).

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

Luc Bertrand B.A.

Montréal (Québec)
Administrateur
depuis
mai 2011
Âge : 67 ans
Vote de 2021 :
99,94 % EN FAVEUR
Présence aux réunions
de 2021 : 100 %



Nicolas Darveau-Garneau M.B.A., B. MATH Consortium d'administrateurs

Los Gatos (Californie)
Administrateur depuis
septembre 2018
Âge : 53 ans
Vote de 2021 : 97,93 % EN FAVEUR
Présence aux réunions de 2021 : 100 %



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

Toronto (Ontario)
Administratrice
depuis novembre 2014
Âge : 57 ans
Vote de 2021 :
99,96 % EN FAVEUR
Présence aux réunions de 2021 : 100 %



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

- ✓ Indépendant

- ✓ Indépendante
- ✓ Expertise en produits dérivés

Pays de résidence Canada

Poste actuel

- Vice-président du conseil, Groupe Banque Nationale inc. (banque à charte)

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, président du conseil par intérim
- BOX Market LLC, président du conseil par intérim
- BOX Digital LLC
- Groupe CH, Club de Hockey Canadien, président du conseil

Actionnariat au 16 mars 2022

Actions du Groupe TMX : 605 000
UAD du Groupe TMX : 1 298
Actionnariat à risque : 81 117 959 \$

M. Bertrand respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 41).

Pays de résidence États-Unis

Poste actuel

- Chef de la croissance et de la stratégie, Coveo Solutions Inc. (Solutions de recherche d'entreprise basées sur l'IA)

Expérience d'affaires antérieure

- Évangéliste en chef, Google LLC (2017-2022)
- 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 à 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

- iA Société financière (depuis 2018), comité des ressources humaines

Autres conseils

- Alida

Actionnariat au 16 mars 2022

UAD du Groupe TMX : 4 598
Actionnariat à risque : 619 948 \$

M. Darveau-Garneau a jusqu'en septembre 2023 pour respecter son exigence en matière d'actionnariat (voir la page 41).

Pays de résidence Canada

Poste actuel

- Administratrice 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)
- Divers postes de trésorière pour CCL Industries (1985-1989)

Autres conseils

- YMCA de la région du Grand Toronto (présidente sortante du conseil)
- Exportation et développement Canada, présidente du conseil
- Fondation de l'Hôpital St-Michael

Actionnariat au 16 mars 2022

UAD du Groupe TMX : 3 708
Actionnariat à risque : 499 950 \$

M^{me} Irman a jusqu'au mois de novembre 2024 pour respecter son exigence en matière d'actionnariat (voir la page 41).

Moe Kermani
M.Sc., D. Sc. physique

Vancouver
(Colombie-
Britannique)
Administrateur depuis
septembre 2020
Âge : 51 ans
Vote de 2021 :
99,65 % EN FAVEUR
Présence aux réunions de 2021 : 100 %



William Linton
FCPA, FCA, CA, B.Com

Toronto (Ontario)
Administrateur
depuis juillet 2012
Âge : 67 ans
Vote de 2021 :
98,17 % EN FAVEUR
Présence aux réunions
de 2021 : 100 %



**Audrey
Mascarenhas**
M. Ing., B.Sc

Calgary (Alberta)
Administratrice
depuis mai 2021
Âge : 61 ans
Vote de 2021 :
99,94 % EN FAVEUR
Présence aux réunions
de 2021 : 100 %



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

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

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

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

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

Expérience d'affaires antérieure

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

Autres conseils

- Echodyne Corp.
- Illusense Inc.
- OmniSci Technologies Inc.
- Plotly Technologies Inc.
- Quantum Benchmark Inc.
- Rigado, Inc.
- xCures, Inc.

Actionnariat au 16 mars 2022

UAD du Groupe TMX : 1 994
Actionnariat à risque : 268 851 \$

M. Kermani a jusqu'en septembre 2025 pour respecter son exigence en matière d'actionnariat (voir la page 41).

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
- Président du conseil de Deveron Corp (depuis 2020)

Autres conseils

- Groupe CSL Inc.
- Forge First Master Holdings
- Openscreen Inc.
- Compagnie Fiducie TSX, président du conseil

Actionnariat au 16 mars 2022

UAD du Groupe TMX : 17 754
Actionnariat à risque : 2 393 772 \$

M. Linton respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 41).

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

- Présidente et Chef de la direction, Questor Technology Inc. (technologie propre)

Expérience d'affaires antérieure

- divers autres postes chez Questor Technology Inc. (1999-2005)
- divers postes - Gulf Canada Resources (1982-1999)

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- Questor Technology Inc. (depuis 2001)

Autres conseils

- Circular Economic Panel
- Conseil mondial de l'Institut Lazaridis
- Conseil consultatif de Schulich Industry Engineering

Actionnariat au 16 mars 2022

UAD du Groupe TMX : 1 045
Actionnariat à risque : 140 897 \$

M^{me} Mascarenhas a jusqu'au mois de mai 2026 pour respecter son exigence en matière d'actionnariat (voir la page 41).

John McKenzie
MBA, BBA, CPA, CMA

Burlington (Ontario)
Administrateur
depuis août 2020
Âge : 49 ans
Vote de 2021 : 99,98 %
EN FAVEUR
Présence aux réunions
de 2021 : 100 %



Monique Mercier
LLB, M. Phil, Ad. E.

Montréal (Québec)
Nouvelle candidate
Âge : 65 ans
Vote de 2021 : s.o.
Présence aux
réunions de 2021 : s.o



Kevin Sullivan
LL.B., B.A.

Toronto (Ontario)
Administrateur depuis
juillet 2012
Âge : 62 ans
Vote de 2021 : 99,94 %
EN FAVEUR
Présence aux réunions
de 2021 : 100 %



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

- ✓ Indépendante
- ✓ Résidente du Québec

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

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

- Chef de la direction, Groupe TMX

Expérience d'affaires antérieure

- Autres postes au sein du Groupe TMX, notamment chef de la direction intérimaire (2020), chef des finances (2016-2020), président, CDS (2015-2016), chef de l'exploitation, CDS (2013-2015), vice-président, stratégie d'entreprise et développement (2005-2013), directeur, développement de l'entreprise (2004-2005), et directeur, planification et analyse financières (2000-2004)

Autres conseils

- Conseil de surveillance de la normalisation comptable

Actionnariat au 16 mars 2022

M. McKenzie respecte ses exigences en matière d'actionnariat relativement à son rôle de chef de la direction (voir la page 60).

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Vice-présidente à la direction, Affaires corporatives, chef des services juridiques et secrétaire générale de Telus Corporation (2017-2018)
- divers autres postes chez Telus Corporation (2008-2017)
- divers postes chez Emergis (1999-2008)

Conseils d'autres sociétés ouvertes
Actuellement

- Alamos Gold Inc. (depuis 2019), comité des ressources humaines, comité de gouvernance et des candidatures, comité des affaires publiques
- iA Société financière (depuis 2019) comité d'audit, comité de gouvernance et d'éthique
- Innergex énergie renouvelable inc. (depuis 2015), comité de gouvernance d'entreprise (présidente)

Autres conseils

- Banque du Canada
- Société canadienne de recherche sur le cancer
- Fondation pour la recherche en chirurgie thoracique de Montréal

Actionnariat au 16 mars 2022

-

Si elle est élue, M^{me} Mercier aura jusqu'en mai 2027 pour satisfaire à son exigence d'actionnariat (voir page 41).

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

- Fondateur et chef de la direction, KMS Capital Inc. (services consultatifs en matière de stratégie et de marchés des capitaux)
- 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

- Fondation Golf Canada
- Waterfront Toronto
- Epic Investment Services

Actionnariat au 16 mars 2022

UAD du Groupe TMX : 16 914
Actionnariat à risque : 2 280 515 \$

M. Sullivan respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 41).

Claude Tessier
BA, CPA

Laval (Québec)
Administrateur depuis
septembre 2020
Âge : 58 ans
Vote de 2021 :
95,50 % EN FAVEUR
Présence aux réunions
de 2021 : 100 %



- ✓ Indépendant
- ✓ Résident du Québec
- ✓ Expertise en produits dérivés

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

- Chef des finances, Alimentation
Couche-Tard Inc. (dépanneur et
distributeur de carburant au détail)

Expérience d'affaires antérieure

- Président, IGA Operations (2012-2016)
- Premier vice-président, finances et
planification stratégique, Sobeys
Québec (2003-2012)

Autres conseils

- La Maison des soins palliatifs de Laval

Actionnariat au 16 mars 2022

Actions du Groupe TMX : 1 200
UAD du Groupe TMX : 1 628
Actionnariat à risque : 380 051 \$

M. Tessier a jusqu'en septembre 2025
pour respecter son exigence en matière
d'actionnariat (voir la page 41).

Eric Wetlaufer
CFA, B.A., IAS. A

Newton Highlands
(Massachusetts)
Administrateur depuis
juillet 2012
Âge : 59 ans
Vote de 2021 :
99,41 % EN FAVEUR
Présence aux réunions de 2021 : 100 %



- ✓ Indépendant
- ✓ Expertise en produits dérivés

Pays de résidence
États-Unis

Poste actuel

- Associé directeur, TwinRiver Capital
(société d'investissement à incidence
mondiale), 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

- Enterra Solutions
- Investment Management Corporation of
Ontario

Actionnariat au 16 mars 2022

UAD du Groupe TMX : 6 383
Actionnariat à risque : 860 620 \$

M. Wetlaufer respecte ses exigences en
matière d'actionnariat (voir la page 41).

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 sept 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
7. Surveillance des facteurs environnementaux, sociaux et liés à la gouvernance

Le conseil a constitué cinq 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 2021.

Il incombe également au conseil d'établir les pratiques lui permettant d'avoir un fonctionnement indépendant de la direction et des administrateurs non indépendants. Des précisions au sujet de l'indépendance du conseil sont fournies à la page 34.

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

Ces descriptions de poste figurent dans le mandat du conseil et dans ceux des comités. Le mandat du conseil figure à la page 87 et le mandat de chacun des comités du conseil peut être consulté sur notre site web (tmx.com).

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

Pour communiquer avec le conseil du Groupe TMX

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

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 la TSX de valider ses renseignements personnels. De plus, le Groupe TMX retient les services d'un tiers pour effectuer des recherches fondées sur la diligence raisonnable et une analyse des risques potentiels à l'égard de la réputation et de l'intégrité des nouveaux candidats proposés aux postes d'administrateurs et de dirigeants.

Codes de déontologie

Nous avons implanté deux codes de déontologie (un pour le conseil et un pour les employés), 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 de l'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 (ce qui comprend les consultants et les entrepreneurs indépendants), ainsi qu'à l'ensemble des dirigeants et des employés de nos filiales. Porte, entre autres, sur la confidentialité, les conflits d'intérêts, les relations avec les fournisseurs et les clients, et les technologies.

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

Conflits d'intérêts et opérations entre parties apparentées

Les deux codes de conduite couvrent les conflits d'intérêts potentiels et exigent que tous les administrateurs, dirigeants et employés évitent les situations pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts. Dans le cas où un administrateur, un dirigeant ou un employé se trouve dans une situation de conflit d'intérêts potentiel, les codes prévoient que la personne doit signaler la nature et l'étendue de son intérêt par écrit ou en demandant qu'il soit inscrit au procès-verbal de l'assemblée. En cas de conflit d'intérêts, la personne en cause quittera l'assemblée lors des délibérations sur la question et, dans le cas d'un administrateur, s'abstiendra de participer à la prise de toute décision ou à toute mesure.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire est chargé de surveiller la conformité des deux codes et d'autoriser toute dérogation accordée à un administrateur ou à un membre de la haute direction relativement aux codes. Le comité mènera également une enquête sur toute violation signalée du code de conduite du conseil et supervisera une intervention appropriée, y compris la prise de mesures correctives et préventives. Tout administrateur qui enfreint le code de conduite du conseil fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, au cas par cas.

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

Aucun conflit d'intérêts important ni aucune opération entre parties apparentées n'ont été signalés par le conseil, le chef de la direction ou l'équipe de la haute direction en 2021. Il arrive parfois que les administrateurs se retirent des délibérations et des approbations, même lorsque leur intérêt n'est pas important (ou que l'opération ou le contrat ne sont pas importants), pour éviter toute impression qu'un conflit d'intérêts pourrait en découler.

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 • examine les signalements d'allégations de manquements à l'éthique reçus via la ligne téléphonique de dénonciation (autres que les plaintes soumises au comité des finances et de l'audit, comme il est décrit ci-après) ou d'autres moyens liés à 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

Signalement des infractions

Les administrateurs qui ont connaissance d'un manquement au code de déontologie du conseil doivent immédiatement signaler ce manquement à la secrétaire générale ou au secrétaire général adjoint du Groupe TMX, qui en informera le président du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire 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, au chef de l'audit interne ou à un membre de l'équipe de haute direction, notamment à la chef des ressources humaines, la chef des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise et secrétaire générale. Les employés peuvent également signaler une infraction 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 et de surveillance réglementaire 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).

En 2021, le comité des ressources humaines a approuvé la politique de dénonciation du Groupe TMX. Cette politique permet à tous les employés de s'exprimer et de poser des questions, de soulever des préoccupations et de faire des signalements (notamment de façon anonyme auprès de notre service indépendant de dénonciation), sans avoir à craindre de représailles ou de traitement injuste, tout acte répréhensible, notamment :

- toute inconduite connue, observée ou soupçonnée ou tout acte inapproprié ou contraire à l'éthique;
- les violations ou violations potentielles du code de déontologie des employés ou de nos politiques, normes et procédures d'entreprise;
- les violations réelles ou potentielles de toute loi, obligation ou exigence légale ou réglementaire applicable, y compris celles prévues par une ordonnance de reconnaissance.

2. Planification stratégique

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

Chaque année, la direction, menée par le chef de la direction, élabore le plan stratégique de la société et ses plans d'exploitation détaillés, et les présente au conseil lors d'une séance de planification stratégique prévue à cette fin.

Le conseil examine et approuve les plans, en s'assurant qu'ils sont conformes à la vision de la société et qu'ils tiennent compte des occasions et des risques à court et à long terme pour l'entreprise, dans l'optique de créer de la valeur à long terme pour l'ensemble des actionnaires et autres parties prenantes.

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

Priorités en 2021

En 2021, le conseil a mis l'accent sur l'accélération de notre transformation :

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

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

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

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- approuver les 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 des renseignements au sujet des activités du comité des finances et de l'audit en 2021 à la page 28.

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 (politique de GRE);
- approuvant notre énoncé en matière d'appétence pour le risque.

Le comité des finances et de l'audit veille à la pertinence et à l'efficacité opérationnelle du programme de gestion des risques d'entreprise (GRE) du Groupe TMX. Le chef de la gestion des risques de l'entreprise, qui dirige le groupe de gestion des risques de l'entreprise, relève directement du président du comité des finances et de l'audit, rend compte régulièrement au comité des finances et de l'audit et est membre du comité de stratégie et de gestion des risques de l'entreprise, comité composé du chef de la direction et des membres clés de l'équipe de haute direction.

Examen annuel des risques par le conseil

Passe 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 les nouveaux risques et les risques émergents

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

Une culture de gestion des risques

Le Groupe TMX reconnaît que la gestion efficace des risques est essentielle au maintien de notre capacité à assurer une croissance soutenue à long terme grâce à l'atteinte de nos objectifs stratégiques et opérationnels. Notre approche de la gestion des risques tient compte des occasions, des incertitudes et des menaces associées à la réalisation de nos objectifs, plutôt que de gérer chaque risque isolément. Cette approche ne change en rien les risques avec lesquels notre organisation doit composer. Elle ancre plutôt le processus de gestion des risques à nos objectifs, ce qui assure l'intégration des risques aux objectifs et au rendement de l'entreprise et appuie 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. Les dirigeants de nos unités fonctionnelles et nos services internes possèdent les objectifs stratégiques et opérationnels de TMX et il leur incombe de gérer les risques liés à leurs activités efficacement, avec l'aide des groupes de gestion des risques et d'audit interne de l'entreprise.

Processus – L'équipe GRE du Groupe TMX aide et soutient nos dirigeants dans la poursuite de leurs objectifs et s'assure qu'un cadre approprié est en place pour cibler, évaluer, mesurer, gérer, surveiller et signaler les risques importants qui peuvent avoir une incidence sur les objectifs stratégiques et opérationnels du Groupe TMX. Ce cadre est conçu pour nous procurer l'assurance que les objectifs et les risques dans l'ensemble de l'organisation :

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

Notre programme GRE, qui est réévalué périodiquement, comprend également des mesures de reprise, de gestion de crise et de continuité des activités et des 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.

5. Leadership et relève

Le comité des ressources humaines du conseil est chargé de la supervision des politiques et des programmes de ressources humaines, de même que de la culture organisationnelle globale, en plus de participer 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 l'évaluation des compétences et les plans de relève du 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 cette évaluation et ces plans qui visent à constituer, à développer et à former une équipe de haute direction compétente, inclusive et diversifiée.

Pour bien comprendre les différents segments de talent au sein du Groupe TMX, nous appliquons un processus discipliné d'évaluation des talents, sous la direction de l'équipe des ressources humaines, pour évaluer tous les dirigeants, tous les administrateurs et tous les employés à haut potentiel.

Nous planifions également la relève de chaque membre de la direction. 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, prêt dans 3 à 5 ans et prêt dans plus de 5 ans.

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 visés

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

L'équipe des ressources humaines présente ses conclusions au comité des ressources humaines, qui approuve l'évaluation des compétences et 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 2021, les évaluations des talents et les plans de succession ont été passés en revue et, lorsque nécessaire, approuvés par le comité des ressources humaines. Le 20 avril 2021, nous avons annoncé la nomination de David Arnold au poste de chef des finances à compter du 1^{er} juin 2021, après une recherche approfondie qui a porté sur des candidats internes et externes.

Diversité

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

Vers la fin de 2020, nous avons terminé notre premier sondage sur l'ÉDI afin de recueillir des données démographiques sur les attitudes et opinions de notre main-d'œuvre et de nos employés en lien avec l'inclusivité au sein du Groupe TMX. En 2021, nous avons mis sur pied un comité consultatif en matière d'ÉDI où siège un groupe diversifié d'employés provenant de l'ensemble de la société. Le comité a étudié les données et a élaboré une stratégie à long terme en matière d'ÉDI afin de mieux encourager et soutenir la diversité et l'inclusion au sein de la main-d'œuvre. Cette stratégie a été présentée à tous les employés en novembre 2021.

Elle consiste notamment à continuer de progresser vers une représentation équilibrée des genres au sein de notre effectif global (soit 40 % à 60 % de femmes ou d'hommes), en tenant compte du fait que la représentation n'est pas seulement binaire. Nous avons fait passer notre cible en matière de diversité des genres d'au moins 33 % de femmes dans les postes de direction (tant de haute direction que de direction en général) à au moins 40 % d'ici 2025. Au 31 décembre 2021, environ 26 % des postes de direction étaient occupés par des femmes, ce qui représente une baisse par rapport à l'exercice précédent, durant lequel 35 % des postes de direction étaient occupés par des femmes. Nous continuons de mettre l'accent sur la diversité des listes de candidats aux postes de haute direction et d'assurer le perfectionnement et l'avancement des femmes au sein de l'organisation afin d'atteindre nos nouvelles cibles.

Postes occupés par des femmes ¹	Cible (nouvelle à partir de 2021)	Postes occupés par des femmes au 31 décembre 2021
Membres de la haute direction		2 sur 8 (25 %)
Membres de la direction	40 % de femmes d'ici 2025 ¹	9 sur 35 (26 %)
Tous les autres employés	40 à 60 % de femmes ou d'hommes d'ici 2025	652 sur 1 622 (40 %)

¹ En 2020, nous avons atteint notre cible de 33 % de postes de direction occupés par des femmes au 31 décembre 2020, et avons fait passer cette cible à 40 % de postes de direction occupés par des femmes d'ici 2025.

En 2021, nous avons à nouveau été reconnus par La Gouvernance au Féminin comme organisation certifiée parité, passant du niveau Bronze en 2020 au niveau Argent en 2021. Cette certification reconnaît les organisations qui ont obtenu des résultats en faisant valoir leur engagement en faveur de la parité en milieu de travail, en intégrant cet engagement dans l'écosystème de l'organisation et en mettant en œuvre certains mécanismes visant à concrétiser cet engagement et le maintenir au fil du temps.

En plus de ce qui précède, notre stratégie vise également à accroître la représentation de l'ensemble des groupes, notamment les peuples autochtones. Veuillez consulter la page 10 pour un aperçu de notre rapport aux actionnaires sur les progrès réalisés dans la conception de programmes et de politiques internes appuyant les employés, les entreprises, les communautés et les parties prenantes autochtones.

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;
- tenir 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 le Groupe TMX dispose d'un mécanisme pour recevoir d'autres commentaires des actionnaires.

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

Les membres de la direction du Groupe TMX tiennent chaque trimestre des conférences téléphoniques à l'intention des investisseurs et des analystes 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 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 2021

En 2021, nous avons rencontré des investisseurs lors de neuf conférences sur l'investissement ou l'industrie, et assisté à des réunions virtuelles avec des investisseurs de 26 villes.

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

7. Surveillance des facteurs environnementaux, sociaux et liés à la gouvernance

Le conseil d'administration supervise l'intégration par le Groupe TMX des objectifs en matière de durabilité et d'ESG dans notre stratégie d'entreprise, nos processus d'affaires, nos activités et nos décisions en matière d'investissement. Les rôles du conseil d'administration et des comités sont décrits ci-après.

Conseil d'administration

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

Points saillants de 2021

- Nous avons publié notre deuxième rapport annuel en matière d'ESG et notre premier rapport du GIFCC sur les changements climatiques, qui décrit les risques auxquels le Groupe TMX fait face et les occasions qui s'offrent à lui en raison des changements climatiques. Ces deux rapports sont disponibles sur notre site Web.
- Nous avons effectué une analyse de matérialité des changements climatiques afin de cerner les risques et les occasions liés aux changements climatiques qui pourraient avoir une incidence importante sur nos objectifs stratégiques et opérationnels.
- Nous avons atteint la neutralité carbone en achetant des compensations carbone volontaires.
- Nous avons lancé plusieurs produits facilitant l'investissement en matière d'ESG.
- Nous avons développé notre programme d'ÉDI afin de favoriser un milieu de travail plus diversifié et inclusif (voir la page 25).
- Nous avons franchi d'importantes étapes dans notre parcours de réconciliation avec les Autochtones, guidés par une proposition d'actionnaire de 2021 appuyée par la société visant à améliorer les relations avec les Autochtones et leur inclusion au sein du Groupe TMX (voir la page 10).
- Nous avons renforcé le lien entre les facteurs ESG et la rémunération des membres de la haute direction en incluant des objectifs ESG dans les objectifs de rendement individuels du chef de la direction et des membres de la haute direction. L'atteinte par ceux-ci de ces objectifs aura une incidence sur leurs primes incitatives à court terme à compter de 2022 (voir la page 47).

Comités du conseil

Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire

- la gérance du conseil
- la taille et la composition du conseil
- la sélection et l'orientation des administrateurs
- l'indépendance des administrateurs
- Présentation d'information en matière d'ESG
- Politiques et pratiques en matière de gouvernance d'entreprise
- Conflits d'intérêts réels et perçus

Comité des finances et de l'audit

- 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

Comité des ressources humaines

- Nomination et rémunération des membres de la direction
- Planification de la relève du chef de la direction et des autres membres de la haute direction
- Administration des régimes de rémunération et d'avantages sociaux

Énoncé de vision en matière de durabilité du Groupe TMX

À l'intention de notre personnel :

S'engager à construire, à développer et à maintenir une culture d'entreprise équitable, diversifiée et inclusive en vertu de laquelle nous incarnons nos valeurs, et donner à nos employés les moyens de s'épanouir et de réaliser leur plein potentiel.

À l'intention de nos actionnaires :

Offrir une valeur durable à long terme en détectant et en gérant les risques et les occasions en matière d'ESG et en faisant preuve de transparence lors de la présentation de nos objectifs, réalisations et progrès.

À l'intention de nos clients :

Proposer des produits et services en matière d'ESG qui permettent :

- Aux émetteurs d'avoir accès au capital de croissance à mesure qu'ils font la transition vers une économie durable et de fournir des informations en toute transparence.
- Aux investisseurs de prendre des décisions d'investissement dans le domaine de la finance durable en fournissant des informations et des capacités par le biais de la négociation, de données et d'autres solutions.

À l'intention de nos communautés :

Avoir une incidence positive, importante et durable en tant qu'entreprise socialement responsable dans les communautés où nous exerçons nos activités. Chercher de manière proactive à atténuer l'incidence négative potentielle directe ou indirecte de nos activités commerciales sur les facteurs de durabilité.

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

William Linton

Membres

Martine Irman

Kevin Sullivan

Claude Tessier

Eric Wetlaufer

Réunions en 2021

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

- la présentation et la communication de l'information financière
- les contrôles internes et la réception des plaintes de dénonciation
- l'audit externe
- l'audit interne et la certification
- la gestion des risques
- la planification financière, les occasions de placement, les activités de trésorerie et le plan d'immobilisations
- les régimes de retraite

Récents axes prioritaires

- Recommandation de l'approbation par le conseil des états financiers annuels et intermédiaires, ainsi que du rapport de gestion et des communiqués de presse connexes
- Examen de jugements importants portant sur :
 - la juste valeur des instruments financiers
 - la dépréciation du *goodwill*
 - le modèle de répartition interne des coûts et des prix de cession du Groupe TMX
- Examen du plan d'affaires, du plan d'immobilisations, y compris le prospectus préalable de base, l'offre publique d'achat dans le cours normal des activités et les 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 des principes régissant le traitement et l'utilisation par la direction des mesures non conformes aux PCGR
- Examen et approbation du plan d'audit interne annuel et contrôle de son exécution
- Examen des activités et résultats de gestion des risques d'entreprise, de la politique de gestion des risques et des énoncés de tolérance au risque
- Examen de l'indépendance et du rendement de notre auditeur externe et approbation du plan d'audit
- Examen et évaluation des comptes rendus de la direction sur le suivi du ou des régimes de retraite
- Examen des mises à jour sur la cybersécurité

Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire

Présidente

Marie Giguère

Membres

Nicolas Darveau-Garneau

William Linton

Audrey Mascarenhas

Charles Winograd

Réunions en 2021

5 (y compris 1 réunion extraordinaire)

Taux de présence de 100 %

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

- la gérance du conseil
- la taille et la composition du conseil
- la sélection et l'orientation des administrateurs
- la rémunération des administrateurs
- l'indépendance des administrateurs
- la surveillance des facteurs environnementaux, sociaux et liés à la gouvernance
- la gouvernance
- les conflits d'intérêts réels ou perçus dans trois catégories :
 - les participations des participants au marché représentés au conseil
 - la concentration accrue de la propriété du groupe boursier
 - la coexistence 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, ce qui comprend la supervision du traitement des signalements de manquements réels ou éventuels à une exigence au titre d'une ordonnance de reconnaissance.

Récents axes prioritaires

- Examen de la charte du conseil et de chaque comité
- Évaluation du rendement du président du conseil, du conseil, de ses comités et de chaque administrateur
- Approbation recommandée du rapport en matière d'ESG et du premier rapport du GIFCC du Groupe TMX
- Réception des mises à jour périodiques du rapport sur les facteurs ESG
- Recommandation des candidats à l'élection à des postes d'administrateurs lors de l'élection à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires
- Recommandation des candidats à nommer au conseil
- Examen des pratiques de la circulaire en matière de gouvernance et recommandation au conseil de les approuver
- 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, de la politique sur les qualités requises des administrateurs et de la politique sur la diversité au sein du conseil
- Examen de l'assurance des administrateurs et des dirigeants
- Examen des politiques et des procédures en matière de conflits d'intérêts et dépôt de son rapport annuel auprès de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
- Examen du rapport du comité chargé des conflits d'intérêts et approbation de la nomination des membres indépendants de ce comité

Comité des ressources humaines

Président

Eric Wetlaufer

Membres

Nicolas Darveau-Garneau

Marie Giguère

Moe Kermani

Charles Winograd

Réunions en 2021

5

Taux de présence de 100 %

100 % des membres sont indépendants

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

Comité des produits dérivés

Président

Luc Bertrand

Membres

Martine Irman

Kevin Sullivan

Claude Tessier

Réunions en 2021

2

Taux de présence de 100 %

100 %

des administrateurs possèdent une expertise en produits dérivés

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

- Approbation de la rémunération du nouveau chef des finances
- 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 2021
- Recommandation relative à la rémunération du chef de la direction
- 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
- Évaluation des politiques concernant le recrutement des talents, la culture et le respect en milieu de travail
- Approbation de la politique et des procédures de dénonciation
- Recommandation de modifications au code de déontologie des employés
- Évaluation du lien entre les priorités ESG et la rémunération des dirigeants
- Examen et approbation d'une modification de la composition des incitatifs à long terme afin d'accroître la pondération des unités d'actions fondées sur le rendement et leurs attributions aux employés
- Examen et approbation de modifications administratives au régime d'unités d'actions différées auquel participent les membres de la direction

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

Moe Kermani¹

Membres

Luc Bertrand

Martine Irman

Audrey Mascarenhas¹

Kevin Sullivan¹

Réunions en 2021

4

Taux de présence de 100 %

60 %

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)

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

À propos des administrateurs du Groupe TMX

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

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

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

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

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

Le comité a identifié 14 domaines d'expertise qui sont directement liés à notre stratégie commerciale. Ces domaines changeront au fil du temps tandis que nous mettons en œuvre notre stratégie de croissance mondiale dont l'objectif est d'augmenter notre présence dans de nouveaux marchés clés à travers le monde. Le comité tiendra également compte des critères de diversité reflétant les communautés dans lesquelles le Groupe TMX exerce ses activités, notamment les autres caractéristiques de diversité énumérées à la page 15.

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

Le tableau qui suit présente les exigences prévues par nos ordonnances de reconnaissance et les domaines d'expertise exigés, de même que le nom des candidats qui répondent à chacun de ces critères.

Exigences en vertu des ordonnances de reconnaissance	Luc Bertrand	Nicolas Darveau-Garneau	Martine Irman	Moe Kermani	William Linton	Audrey Mascarenhas	John McKenzie	Monique Mercier	Kevin Sullivan	Claude Tessier	Eric Wetlaufer	Charles Winograd	TOTAL	
Indépendant(e) (se reporter à la page 34) Exigence : au moins 50 %		•	•	•	•	•		•	•	•	•	•	10	83 %
Résident(e) du Québec Exigence : au moins 25 % ¹	•							•		•			3	25 %
Expertise en produits dérivés Exigence : au moins 25 %	•		•				•		•	•	•	•	7	58 %
Expertise actuellement pertinente relative au marché du capital de risque public canadien Exigence : au moins 25 %				•	•	•	•		•				5	42 %
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	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	12	100 %
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	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	11	92 %
Technologies Expérience au sein de sociétés fortement dépendantes des technologies de l'information	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	12	100 %
Stratégie Expérience dans le déploiement d'orientations stratégiques et la croissance d'entreprise	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	12	100 %
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	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	12	100 %
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	•	•	•		•	•		•			•	•	8	67 %
Énergie Expérience des marchés de l'énergie	•		•			•	•	•	•	•	•	•	9	75 %
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 de travail au sein d'organisations exerçant des activités à l'échelle mondiale	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	11	92 %
Facteurs environnementaux, sociaux et liés à la gouvernance Expérience en cybersécurité, résilience des TI/systèmes, protection de la vie privée et sécurité des données, investissement durable, engagement auprès des collectivités, gestion des relations avec les organismes de réglementation, gestion du capital humain, gouvernance, diversité des genres ou empreinte environnementale	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	12	100 %

Critères d'indépendance des administrateurs

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

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire évalue l'indépendance de chacun des 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 éventuels à des postes d'administrateurs doivent également remplir ce questionnaire.

Statut des candidats aux postes d'administrateurs de 2022

	Indépendant(e)	Statut
Luc Bertrand	non	Travaille pour le Groupe Banque Nationale inc.
Nicolas Darveau-Garneau	oui	
Martine Irman	oui	
Moe Kermani	oui	
William Linton	oui	
Audrey Mascarenhas	oui	
John McKenzie	non	Chef de la direction du Groupe TMX
Monique Mercier	oui	
Kevin Sullivan	oui	
Claude Tessier	oui	
Eric Wetlaufer	oui	
Charles Winograd	oui	
Total	83 %	

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

Ces candidats sont indépendants au sens de ce qui suit :

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 ou importante aux opérations quotidiennes du participant au marché.

Démission d'un administrateur

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

Création d'un conseil diversifié

Le conseil tire sa force de la diversité d'opinions issue de la variété des parcours, des qualités, des compétences et de l'expérience de ses administrateurs. Dans le cadre du processus de sélection des candidats, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire tiendra compte de l'indépendance et de l'expérience en tant que chef de la direction ou de cadre supérieur, ou comme membre d'un conseil d'administration, ou dans les domaines suivants : gouvernance, sociétés réglementées, technologie, stratégie, finances et risques, fusions et acquisitions, commercialisation, ressources humaines, énergie, courtage, produits dérivés, compensation, marché de capital de risque public, activités internationales et facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance. En outre, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire examinera toute lacune dans la représentation des régions géographiques pertinentes en ce qui concerne les priorités stratégiques du Groupe TMX, et tiendra compte des obligations juridiques et réglementaires incombant aux administrateurs et propres au Groupe TMX aux termes des exigences de la réglementation en valeurs mobilières en matière d'ordonnances de reconnaissance. L'intégrité, les bonnes mœurs et une excellente réputation au sein de la collectivité et du milieu professionnel sont attendus de tous les membres du conseil.

Dans le cadre du processus de sélection de candidats compétents aux postes d'administrateurs, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire tiendra également compte des critères de diversité reflétant les collectivités au sein desquelles le Groupe TMX exerce ses activités, notamment les autres caractéristiques de diversité énumérées à la page 15.

Le conseil est résolu à ce que les femmes représentent au moins 30 % de ses membres d'ici l'assemblée annuelle de 2023 du Groupe TMX. Chaque année, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire recommandera au conseil d'adopter des objectifs pour atteindre l'objectif de diversité et d'inclusion du conseil énoncé dans la politique sur la diversité du conseil, compte tenu de nos obligations réglementaires uniques.

Ratio hommes-femmes

25 %

de femmes

Notre politique en matière de diversité du conseil prévoit que le ratio hommes-femmes doit être pris en compte dans la détermination de la composition du conseil. Le conseil s'est fixé comme objectif de compter au moins 30 % d'administratrices au conseil d'ici l'assemblée annuelle de 2023 du Groupe TMX.

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

Autre diversité

17 %

présente d'autres
caractéristiques de
diversité

Notre politique en matière de diversité du conseil prévoit que les caractéristiques de diversité doivent être prises en compte dans la détermination de la composition du conseil. Le conseil a atteint son objectif selon lequel au moins un administrateur doit présenter l'une des autres caractéristiques de diversité avant l'assemblée annuelle du Groupe TMX de 2022.

Cette année, les candidats comprennent deux administrateurs (soit 17 % des candidats) présentant d'autres caractéristiques de diversité.

Âge et durée des mandats

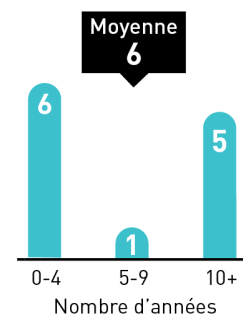
60 ans

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

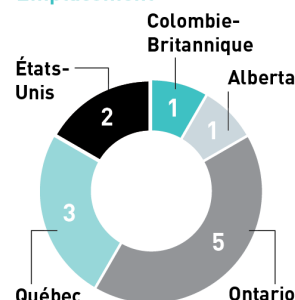


Emplacement géographique

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 veille à ce que les autres régions dans lesquelles nous exerçons des activités soient également représentées.

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

Emplacement



Présence aux réunions

Présence aux réunions de 2021

En 2021, il y a eu 31 réunions du conseil et de ses comités. Les administrateurs ont, au total, assisté à 99 % de ces réunions.

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

En raison de la pandémie de COVID-19, les administrateurs ont assisté à 87 % des réunions du conseil et des comités par vidéoconférence.

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

Taux de présence

	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	Toutes les réunions du conseil et des comités
Luc Bertrand	10/10	2/2				4/4	16/16 100 %
Nicolas Darveau-Garneau	10/10			2/2	5/5		17/17 100 %
Christian Exshaw ¹	3/3	1/1					4/4 100 %
Marie Giguère	10/10			5/5	5/5		20/20 100 %
Martine Irman	10/10	2/2	5/5			4/4	21/21 100 %
Harry Jaako ¹	3/3		2/2			2/2	7/7 100 %
Moe Kermani	10/10				2/2	4/4	16/16 100 %
William Linton	10/10		5/5	5/5			20/20 100 %
Jean Martel ¹	2/3			3/3			5/6 83 %
Audrey Mascarenhas ²	7/7			2/2		2/2	11/11 100 %
John McKenzie	10/10						10/10 100 %
Gerri Sinclair ¹	3/3			3/3	3/3	2/2	11/11 100 %
Kevin Sullivan	10/10	2/2	5/5			4/4	21/21 100 %
Claude Tessier ¹	10/10	1/1	5/5				16/16 100 %
Eric Wetlaufer	10/10		5/5		5/5		20/20 100 %
Charles Winograd	10/10			5/5	5/5		20/20 100 %

¹ MM. Exshaw, Jaako et Martel et M^{me} Sinclair ont quitté le conseil le 12 mai 2021.

² M^{me} Mascarenhas a été élue au conseil le 12 mai 2021.

Administrateurs au sein d'autres conseils de sociétés ouvertes

1

Il y a une participation à des conseils interreliés.

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

Après avoir examiné les candidats de cette année, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire a présenté ses recommandations au conseil et, conformément à celles-ci, le conseil a déterminé que :

- aucun des candidats de cette année n'est surchargé;
- bien que M^{me} Mercier et M. Darveau-Garneau siègent tous les deux au conseil d'administration de iA Société financière inc., ils continuent d'être en mesure d'exercer un jugement indépendant en tant que membres du conseil du Groupe TMX.

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, du risque d'exploitation et du contexte réglementaire, 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 une foule de renseignements sur nos activités, notre stratégie générale, nos priorités, notre rendement et nos plans financiers, nos risques et nos obligations légales et réglementaires, ainsi que des renseignements détaillés sur le fonctionnement du conseil et sur les attentes envers les administrateurs.

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

Formation continue

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

La formation continue est intégrée à nos réunions du conseil, et les administrateurs sont invités à participer à toutes les réunions des comités, même lorsqu'ils n'y siègent pas. Les administrateurs reçoivent une trousse d'information détaillée avant chaque réunion du conseil et des comités, et avant chaque séance de planification stratégique. Les comités du conseil transmettent également un compte rendu de leurs délibérations à l'ensemble des membres du conseil après chacune de leur 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 qui suit dresse la liste des présentations auxquelles nos administrateurs ont assisté en 2021 dans le cadre du programme de formation continue.

	Date	Conférenciers	Présences
Marché des options aux États-Unis	Septembre 2021	Direction de TMX	Tous les membres du conseil
Cybersécurité	Septembre 2021	Expert tiers	Tous les membres du conseil
Climat	Décembre 2021	Expert tiers	Tous les membres du conseil

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

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

Évaluation du rendement

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

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

Chaque administrateur remplit un formulaire d'auto-évaluation et un sondage visant à évaluer ses pairs. Le président du conseil 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 président du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire examine également les résultats de l'évaluation du président du conseil, 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.

Tableau de la rémunération annuelle

	2021 (au 1 ^{er} janvier 2021)
Honoraires des membres du conseil	
Président du conseil	
• argent comptant	135 000 \$
• UAD	250 000 \$
Administrateurs	
• argent comptant	60 000 \$
• UAD	110 000 \$
Honoraires des membres des comités	
Présidents des comités	
• Comité des finances et de l'audit	35 000 \$
• Comité des ressources humaines	30 000 \$
• Autres comités	20 000 \$
Membres des comités	
• Comité des finances et de l'audit	15 000 \$
• Comité des ressources humaines	15 000 \$
• Autres comités	10 000 \$
Frais de déplacement (si la durée du trajet aérien 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.

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

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.

Changements à la rémunération des administrateurs en 2021 :

Après avoir retenu les services d'un consultant indépendant en 2020 pour examiner la rémunération des administrateurs dans les sociétés de notre groupe de référence, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire a recommandé une structure de rémunération globale et a éliminé les jetons de présence pour la participation au conseil et aux comités, ce que le conseil a approuvé.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-dessous présente toute la rémunération versée à nos administrateurs en 2021.

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		Honoraires en tant que membres d'un comité		Tous autres éléments de la rémunération	Total de la rémunération	Répartition des honoraires annuels	
	Honoraires en tant que membre du conseil		président	membre			Comptant	UAD
	argent comptant	UAD						
Luc Bertrand ¹	40 000 \$	110 000 \$	13 333 \$	6 667 \$	58 500 \$	228 500 \$	58 500 \$	74 %
Nicolas Darveau-Garneau	60 000 \$	110 000 \$	-	21 667 \$	-	191 667 \$	-	100 %
Christian Exshaw (rémunération versée à la CIBC)	25 000 \$	-	-	4 167 \$	-	29 167 \$	29 167 \$	-
Marie Giguère	60 000 \$	110 000 \$	20 000 \$	15 000 \$	16 667 \$	221 667 \$	55 833 \$	75 %
Martine Irman	60 000 \$	110 000 \$	-	35 000 \$	6 667 \$	211 667 \$	-	100 %
Harry Jaako	25 000 \$	-	8 333 \$	6 250 \$	4 167 \$	43 750 \$	43 750 \$	-
Moe Kermani	60 000 \$	110 000 \$	-	26 667 \$	-	196 667 \$	-	100 %
William Linton	60 000 \$	110 000 \$	35 000 \$	10 000 \$	96 334 \$	311 334 \$	145 500 \$	53 %
Jean Martel	25 000 \$	-	-	4 167 \$	8 333 \$	37 500 \$	18 750 \$	50 %
Audrey Mascarenhas	40 000 \$	110 000 \$	-	13 333 \$	-	163 333 \$	26 667 \$	84 %
John McKenzie (non rémunéré)	-	-	-	-	-	-	-	-
Gerri Sinclair	25 000 \$	-	-	14 583 \$	-	39 583 \$	-	100 %
Kevin Sullivan	60 000 \$	110 000 \$	-	35 000 \$	-	205 000 \$	-	100 %
Claude Tessier	60 000 \$	110 000 \$	-	21 667 \$	-	191 667 \$	40 833 \$	79 %
Eric Wetlaufer	60 000 \$	110 000 \$	30 000 \$	15 000 \$	-	215 000 \$	26 250 \$	88 %
Charles Winograd	135 000 \$	250 000 \$	-	-	-	385 000 \$	67 500 \$	82 %

¹ M. Bertrand a commencé à recevoir une rémunération du conseil en mai 2021.

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 Fiducie TSX	Conseil de BOX Holdings Group, LLC et de BOX Market, LLC	Total
Luc Bertrand			58 500 \$	58 500 \$
Marie Giguère	16 667 \$			16 667 \$
Martine Irman	6 667 \$			6 667 \$
Harry Jaako	4 167 \$			4 167 \$
William Linton	6 667 \$	89 667 \$		96 334 \$
Jean Martel	8 333 \$			17 500 \$

Actionnariat

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

C'est donc dire que les administrateurs doivent chacun détenir au moins 510 000 \$ (1 155 000 \$ pour le président du conseil) en actions et en UAD combinées. Cette exigence a été rehaussée le 1^{er} janvier 2021, les anciennes exigences étant de 345 000 \$ pour les administrateurs et de 1 035 000 \$ pour le président du conseil.

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

Le tableau ci-après présente, au 16 mars 2022, la valeur des actions et des UAD détenues par chaque administrateur. Nous avons calculé la valeur comme suit :

- Actions du Groupe TMX : nous avons employé le cours de clôture de nos actions à la cote de la TSX le 16 mars 2022 (133,79 \$)
- 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 2022 (134,83 \$).

Tous les administrateurs respectent leur exigence en matière d'actionnariat, à l'exception de M^{me} Irman, qui a jusqu'en novembre 2024, de MM. Kermani et Tessier qui ont tous deux jusqu'en septembre 2025, et de M^{me} Mascarenhas, qui a jusqu'en mai 2026.

	2020		2021		Variation			Respecte l'exigence minimale en matière d'actionnariat
au 16 mars 2022	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 2022	
Luc Bertrand	585 000	-	605 000	1 298	20 000	1 298	81 117 959 \$	oui
Nicolas Darveau-Garneau	-	3 085	-	4 598	-	1 513	619 848 \$	oui
Martine Irman	-	2 039	-	3 708	-	1 669	499 950 \$	non
Moe Kermani	-	504	-	1 994	-	1 490	268 851 \$	non
William Linton	-	16 109	-	17 754	-	1 645	2 393 772 \$	oui
Audrey Mascarenhas	-	-	-	1 045	-	1 045	140 897 \$	non
Kevin Sullivan	-	14 994	-	16 914	-	1 920	2 280 515 \$	oui
Claude Tessier	1 200	462	1 200	1 628	-	1 166	380 051 \$	non
Eric Wetlaufer	-	4 824	-	6 383	-	1 559	860 620 \$	oui
Charles Winograd	-	41 900	-	45 308	-	3 408	6 108 878 \$	oui

Rémunération

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

Voici nos six membres de la haute direction visés en 2021 :

- John McKenzie, chef de la direction
- David Arnold, chef des finances par intérim
- Frank Di Liso, chef des finances par intérim, vice-président, financement d'entreprise et administration
- Jayakumar (Jay) Rajarathinam, chef de l'exploitation
- Luc Fortin, président et chef de la direction de la Bourse de Montréal (MX) et chef, activités globales de négociation
- Cheryl Graden, chef des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise et secrétaire générale

À l'exception de Frank Di Liso, tous les membres de la haute direction visés étaient membres de l'équipe de la haute direction du Groupe TMX au 31 décembre 2021.

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 2022. L'année dernière, 89,57 % des votes exprimés ont voté EN FAVEUR de 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 2021, communiquez avec nous par téléphone, au 416 947-4277 ou 888 873-8393 (sans frais), ou encore par courriel à l'adresse TMXshareholder@tmx.com.

Table des matières

Analyse de la rémunération

43 Aperçu de 2021

46 Coup d'œil sur la rémunération de la haute direction

48 Décisions en matière de rémunération de 2021

54 Rendement des actions et rémunération des membres de la haute direction

56 Gouvernance en matière de rémunération

57 Expertise des membres du comité

57 Conseillers indépendants

58 Gestion du risque lié à la rémunération

60 Actionnariat

61 Structure de la rémunération et prise de décisions

61 1. Élaboration du régime

64 2. Établissement de la combinaison des éléments de rémunération

64 3. Établissement des cibles de rémunération et de rendement

64 4. Examen des progrès réalisés

65 5. Attribution de la rémunération

66 Examen de la rémunération de 2021

66 Salaire

66 Régime incitatif à court terme

67 Régime incitatif à long terme

Détail de la rémunération

76 Tableau sommaire de la rémunération

78 Attributions aux termes des régimes incitatifs

81 Avantages de retraite

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

Analyse de la rémunération

Aperçu de 2021

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 » : *Constituer une solution indispensable pour les sociétés à l'échelle mondiale dans la mobilisation de capitaux, ainsi que la destination de choix où les négociateurs et les investisseurs peuvent prospérer.*

Les résultats du Groupe TMX en 2021, qui indiquent une croissance à deux chiffres des produits et des bénéfices par action, reflètent une année extraordinaire pour les clients qui amassent des capitaux sur nos marchés et pour la solidité de notre modèle d'affaires dans son ensemble. La croissance en glissement annuel a été stimulée par l'augmentation des produits issue de la formation de capital, la négociation et compensation de produits dérivés et Trayport. Nous sommes extrêmement fiers des efforts que fournissent nos employés pour assurer le succès du Groupe TMX, et reconnaissants envers eux du service exemplaire qu'ils offrent à nos clients et parties intéressées du secteur peu importe les conditions du marché.

À mesure que progresse l'année 2022, le Groupe TMX s'efforce de renforcer encore davantage ses marchés importants, d'innover et de s'adapter pour répondre aux besoins changeants du marché, et d'accélérer sa stratégie de croissance à l'échelle mondiale.

Principales données financières

en millions de dollars	31 décembre 2020	31 décembre 2021	variation
Produits	865,1 \$	980,7 \$	13 %
Charges d'exploitation	449,2 \$	489,5 \$	9 %
Bénéfice d'exploitation	415,9 \$	491,2 \$	18 %
Résultat par action (dilué)	4,91 \$	5,99 \$	22 %

Données tirées de nos états financiers audités annuels consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Principales initiatives et réalisations

Réponse à la pandémie de COVID-19

En 2021, nous avons continué d'enregistrer une demande accrue visant nos systèmes et services pendant la pandémie, les activités, les opérations, le volume de messages et les demandes de soutien à la clientèle ayant augmenté. Notre équipe a relevé le défi et s'est assurée que le marché et nos participants bénéficiaient d'un soutien adéquat en ces temps difficiles.

Au début de l'année 2022, le Groupe TMX a reçu le *Disaster Recovery Institute International (DRII) Award of Excellence* de 2022 dans la catégorie « COVID-19 Response and Recovery of the Year ». La santé et la sécurité de notre personnel, de nos clients et de l'ensemble de la communauté des marchés financiers a été et continue d'être notre priorité absolue en cette période de grande incertitude, et guident systématiquement nos décisions. Nous avons déployé différents outils informatiques et de ressources humaines afin de soutenir tant notre personnel travaillant à domicile que notre équipe restreinte de reprise qui est à pied d'œuvre dans nos installations et remplit des fonctions essentielles. Bien que la majorité de notre main-d'œuvre puisse travailler à distance, les bureaux du Groupe TMX sont ouverts à tous les employés, ce qui leur permet d'adopter un modèle de travail hybride.

Nous continuons de mettre l'accent sur la résilience comme en témoignent les tests de résilience que nous avons réalisés au cours de cette période de pandémie mondiale, notamment notre dernier exercice de reprise des activités après sinistre terminé en octobre 2021. En ce qui concerne l'avenir, le Groupe TMX demeure concentré sur l'excellence des services qu'il fournit à ses clients, sur le maintien des activités sur ses marchés et sur la poursuite de sa stratégie de croissance mondiale.

Initiatives commerciales clés

Le 12 août 2021, nous avons conclu l'acquisition de Services aux investisseurs AST Inc. (Canada) et de sa filiale Société de fiducie AST (Canada) (collectivement, AST Canada), un fournisseur de services de transfert de titres, de services fiduciaires aux entreprises et de services connexes pour un prix d'acquisition de 1 646 millions de dollars, incluant 30 millions de dollars en espèces investis dans leurs activités. Le 1^{er} septembre 2021, Société de fiducie AST (Canada) et Compagnie Fiducie TSX ont fusionné pour former une nouvelle société prorogée sous la dénomination Compagnie Fiducie TSX. Services aux investisseurs AST Inc. (Canada) a été renommée Solutions aux investisseurs TMX Inc.

En juin 2021, Trayport Limited a conclu l'acquisition de Tradesignal, un fabricant de logiciels de négociation et d'analyse de graphiques techniques fondé sur des règles établi en Allemagne. En plus de permettre à Trayport de vendre à sa clientèle des capacités améliorées de conception de graphiques et d'analyse, l'acquisition crée un lien stratégique entre ses services de négociation algorithmique et d'analyse.

En septembre 2021, la MX a lancé son projet de prolongation de l'horaire de négociation en Asie, offrant aux investisseurs de la région Asie-Pacifique la possibilité de gérer leur exposition aux marchés canadiens et d'exécuter des stratégies intermarchés selon leur heure locale.

En mai 2021, nous avons publié notre deuxième rapport annuel sur les facteurs ESG, dans lequel nous expliquons les progrès réalisés en matière d'intégration des pratiques favorisant le développement durable dans notre stratégie d'entreprise, nos processus d'affaires et nos décisions d'investissement. Les faits saillants du rapport comprennent les éléments suivants :

- Nous soutenons le Sustainability Accounting Standards Board (SASB) et adoptons l'objectif d'intégrer les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) dans nos rapports ESG en 2021;
- Nous nous sommes engagés à acheter des crédits de carbone pour compenser nos émissions de GES et devenir carboneutre en 2021;
- Nous avons mis sur pied un comité consultatif en matière d'ÉDI, dirigé par notre chef de la direction, John McKenzie, responsable de définir les politiques, les procédures et les cibles à long terme du Groupe TMX en la matière;
- Nous avons conclu une entente avec IHS Markit pour faciliter la présentation d'information et la distribution de données en matière d'ESG pour les émetteurs cotés à la Bourse de Toronto et à la Bourse de croissance TSX.

En décembre 2021, nous avons publié notre premier rapport du GIFCC. Il décrit les risques liés aux changements climatiques auxquels est exposé le Groupe TMX et les occasions liés aux changements climatiques dont il bénéficie. Les faits saillants du rapport comprennent les éléments suivants :

- Nous avons effectué une analyse de matérialité des changements climatiques afin de cerner les risques et les occasions liés aux changements climatiques qui pourraient avoir une incidence importante sur nos objectifs stratégiques et opérationnels;
- Nous nous sommes engagés à atteindre la neutralité carbone en 2020 et tous les ans par la suite. Pour atteindre cette étape importante de la lutte contre le changement climatique en 2020, nous avons acheté des compensations carbone volontaires par le biais de la plateforme Joule de Trayport;
- Nous avons lancé plusieurs produits qui facilitent l'investissement en matière d'ESG, y compris dans de nouveaux indices ESG, des FNB durables et des dérivés ESG à la Bourse de Montréal.

Changements apportés à l'équipe de direction

Chef des finances

Le 1^{er} juin 2021, David Arnold s'est joint au Groupe TMX à titre de chef des finances. M. Arnold est un chef de file du secteur des services financiers et a acquis une expérience de 20 ans à la CIBC, où il a gravi les échelons dans des postes de cadre en finances et en administration. Il dirige la fonction finances du Groupe TMX, y compris la planification financière stratégique et la reddition de comptes, l'expansion de l'entreprise, les relations avec les investisseurs, l'administration des opérations et la gestion des dépenses.

Autres membres de la direction visés

En février 2021, 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 nous assurant de répondre au mieux aux besoins de nos clients et de nos parties prenantes. Les changements comprenaient des mandats élargis pour trois membres de la haute direction visés de cette année :

- Le mandat de **Jay Rajarathinam**, à titre de chef de l'exploitation, englobe davantage que la stratégie technologique globale et TMX Datalinx, et inclut également l'élaboration et l'exécution d'opérations intégrées et de la stratégie d'entreprise pour le Groupe TMX, avec un accent sur l'innovation technologique et l'optimisation des activités favorisant la croissance de l'entreprise.
- Le mandat de **Luc Fortin**, président et chef de la direction de la Bourse de Montréal et chef, activités globales de négociation, a été élargi de façon à inclure la supervision des entreprises post-marché du Groupe TMX, de la CDCC et de la CDS, ainsi que la gestion des relations avec la clientèle de l'entreprise. Cette approche permet une meilleure harmonisation entre les activités de négociation à l'échelle mondiale et post-marché et nous permet de mieux servir nos clients.
- Le mandat de **Cheryl Graden**, chef des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise, a été étendu de façon à inclure la supervision des communications d'entreprise en plus de ses responsabilités existantes liées à ses fonctions aux affaires juridiques et réglementaires, aux relations gouvernementales et à la gestion des risques du Groupe TMX. Cela reflète la connexité entre les affaires juridiques et les affaires publiques et assure une approche harmonieuse de notre entreprise dans la défense des droits de tous les groupes de parties prenantes, afin de soutenir un écosystème des marchés financiers qui soit efficace et productif.

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, à notre culture organisationnelle, 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 2021

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.

Malgré les circonstances extraordinaires qui ont continué d'être occasionnées par la pandémie de COVID-19, nous avons à nouveau généré un solide rendement en 2021. Le comité n'a apporté aucun changement important à la structure de notre régime de rémunération en 2021 et aucun changement n'a été apporté aux mesures ou aux cibles de rendement ni à la rémunération des membres de la haute direction en raison de la pandémie de COVID-19.

Décisions en matière de rémunération de 2021

- **Salaires** (page 66) – les salaires de certains de nos dirigeants visés ont été augmentés pour refléter leurs nouvelles responsabilités et l'évolution du climat concurrentiel.
- **Incitatifs à court terme** (page 66) – les résultats ont été supérieurs aux objectifs financiers sur lesquels le financement de notre régime incitatif à court terme est basé, ce qui donne lieu à des primes pour cibles dépassées pour la plupart des membres de la haute direction visés.
- **Incitatifs à long terme** (page 69) – 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 2019** (page 71) – les sommes versées ont dépassé les valeurs d'attribution, en conformité avec 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*.

* Voir la page 5.

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 selon le 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 des actionnaires en 2021 : 89,57 % EN FAVEUR de notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Aperçu de la rémunération réelle pour 2021

	Salaire	Incitatif à court terme	Incitatif à long terme	Rémunération de 2021	Pourcentage à risque	Par rapport à la cible
John McKenzie Chef de la direction	750 000 \$	2 036 250 \$	1 500 000 \$	4 286 250 \$	83 %	+27,0 %
David Arnold¹ Chef des finances	233 333 \$	185 600 \$	290 000 \$	708 933 \$	67 %	s.o.
Jay Rajarathinam Chef de l'exploitation	530 000 \$	1 199 125 \$	662 500 \$	2 391 625 \$	78 %	+28,9 %
Luc Fortin Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal (MX) et chef, activités globales de négociation	425 000 \$	961 563 \$	531 250 \$	1 917 813 \$	78 %	+28,9 %
Cheryl Graden Chef des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise et secrétaire générale	375 000 \$	543 000 \$	318 750 \$	1 236 750 \$	70 %	+24,5 %

¹ David Arnold a été nommé chef des finances le 1^{er} juin 2021. Voir la page 50 pour plus de détails sur sa rémunération, notamment en 2021.

Décisions en matière de rémunération de 2022

Le comité examine le régime de rémunération de la haute direction tous les ans et, en 2021, a examiné les caractéristiques de conception des régimes d'incitatifs à court et à long terme par rapport aux pratiques concurrentielles sur le marché. Bien que le comité n'ait apporté aucun changement à la structure du régime de rémunération en 2021, il a approuvé les modifications suivantes au régime incitatif, lesquelles entreront en vigueur en 2022 :

Composition de la rémunération incitative à long terme

Afin de tenir compte du souhait de plus en plus marqué des actionnaires qu'une plus grande partie des incitatifs à long terme soit liée au rendement, et conformément à la philosophie de rémunération au rendement du Groupe TMX, le comité a ajusté la composition des incitatifs à long terme de 2022 afin de faire passer la pondération des UAR de 40 % à 50 % et de réduire la pondération des options à 20 %. La pondération des UAI est maintenue à 30 %.

Lier les objectifs ESG à la rémunération de la direction

Les questions ESG sont essentielles à la viabilité à long terme du Groupe TMX en tant qu'organisation et exploitant de marchés financiers des capitaux. Au cours de la dernière année, le comité et la direction ont procédé à un examen approfondi d'approches nouvelles pour lier la rémunération des membres de la haute direction au rendement en matière d'ESG.

Il a été convenu de mettre davantage l'accent sur les questions ESG dans le cadre du régime incitatif à court terme en 2022, en intégrant des objectifs ESG individuels et collectifs spécifiques dans les objectifs de rendement individuel du chef de la direction et des membres de la haute direction. Cette approche permet d'adapter les objectifs ESG à chaque rôle et à chaque unité d'exploitation ou fonction de l'entreprise, et d'établir des objectifs en la matière à l'échelle de l'organisation. L'accent sera mis à la fois sur les mesures que nous prenons en tant qu'entreprise (concernant les talents et la culture, la diversité et l'inclusion et les pratiques commerciales durables) et sur les mesures commerciales que nous prenons, y compris les produits et services que nous fournissons à nos clients et le soutien que nous leur apportons pour les aider à mettre en œuvre leurs propres stratégies ESG. À la fin de l'année, le comité et le chef de la direction évalueront le rendement des membres de la haute direction par rapport aux objectifs ESG, ainsi que les objectifs individuels définis au début de l'année et approuvés par le conseil d'administration, afin de décider de l'attribution définitive des incitatifs à court terme à chacun d'entre eux.

Le comité surveillera les progrès et le rendement de la société en ce qui a trait aux initiatives ESG et continuera de renforcer le lien entre les facteurs ESG et la rémunération des membres de la haute direction, si nécessaire.

Rémunération cible des membres de la haute direction désignés en 2022

Des recommandations ont été formulées visant la modification de la rémunération de certains membres de la haute direction visés afin d'améliorer notre compétitivité sur le marché et d'augmenter le poids des incitatifs à long terme dans la composition de la rémunération. Pour plus d'informations sur les décisions relatives à la rémunération de chaque membre de la haute direction visé en 2021 et en 2022, consulter leurs profils à partir de la page qui suit.

Décisions en matière de rémunération de 2021

John McKenzie

Chef de la direction

John McKenzie est responsable de la direction générale du Groupe TMX et de l'élaboration de sa stratégie à long terme visant à favoriser un rendement durable, conformément aux intérêts de toutes nos parties prenantes, y compris nos actionnaires, nos clients et nos employés.

En 2021, M. McKenzie et son équipe ont réalisé de solides résultats financiers dans un contexte de volatilité sans précédent au sein des marchés dans le monde en raison de la pandémie de COVID-19. Dans l'ensemble, les produits ont augmenté de 13 % d'un exercice à l'autre, stimulés par la croissance de la quasi-totalité de nos activités. Le bénéfice dilué par action a augmenté de 22 %, en grande partie grâce à l'augmentation des produits.

Sous la direction de M. McKenzie, le Groupe TMX a continué d'accélérer sa stratégie de croissance durant l'année grâce à des initiatives d'expansion commerciale, notamment :

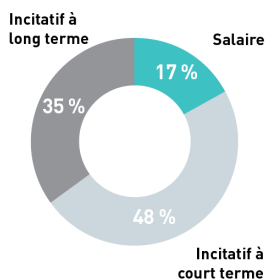
- L'amélioration de la position concurrentielle de Fiducie TSX au moyen de l'acquisition d'AST Canada, un important fournisseur de services d'agent des transferts, de services fiduciaires aux entreprises et d'autres services connexes auprès de sociétés canadiennes ouvertes et fermées;
- La poursuite de l'expansion des services et produits de Trayport grâce à l'acquisition de Tradesignal, un fabricant de logiciels de négociation et d'analyse de graphiques techniques fondé sur des règles établi en Allemagne; et l'extension de la plateforme de pétrole raffiné Jole suite à la signature d'un accord avec un chef de file mondial du courtage intermédiaire;
- La mondialisation de nos marchés de produits dérivés grâce à la prolongation de l'horaire de négociation en Asie.

John McKenzie et son équipe ont également continué à faire progresser les initiatives concernant les talents et la culture du Groupe TMX et notre durabilité à long terme en mettant en place les mesures suivantes :

- Établissement d'un nouvel objectif, d'une nouvelle mission, d'une nouvelle vision et de nouvelles valeurs à l'appui d'un renforcement de la mobilisation des employés;
- Renforcement du statut de chef de file en matière d'ESG du Groupe TMX au moyen de produits et services améliorés en matière d'ESG, y compris un partenariat stratégique avec IHS Markit pour élaborer un référentiel de rapport ESG à l'intention des émetteurs.

Rémunération directe totale

Composition réelle de la rémunération pour 2021



	Rémunération réelle pour 2020 ¹	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2021	Rémunération cible pour 2022
Salaire	720 170 \$	750 000 \$	750 000 \$	750 000 \$
Incitatif à court terme	1 204 500 \$	1 125 000 \$	2 036 250 \$	1 125 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	224 100 \$	600 000 \$	600 000 \$	750 000 \$
• UAI	918 075 \$	450 000 \$	450 000 \$	450 000 \$
• Options	168 075 \$	450 000 \$	450 000 \$	300 000 \$
Total	3 234 920 \$	3 375 000 \$	4 286 250 \$	3 375 000 \$
À risque		78 %	83 %	78 %

¹ La rémunération de John McKenzie en 2020 reflète la cumulation de ses rôles de chef des finances et de chef de la direction. Elle comprend son indemnité mensuelle et sa prime de chef de la direction par intérim, ainsi que l'attribution de 750 000 \$ d'UAI dont il a bénéficié à titre de chef de la direction par intérim..

Rémunération de 2021

La rémunération directe totale cible de M. McKenzie est demeurée la même en 2021 (salaire de 750 000 \$, incitatif à court terme cible de 150 % du salaire et incitatif à long terme cible de 200 % du salaire).

Sa prime incitative à court terme a été versée à 181 % de sa prime cible (2 036 250 \$) en 2021 (voir la page 67). M. McKenzie a choisi de convertir 50 % de son attribution d'UAD (voir la

page 77 pour plus de détails). Ses attributions incitatives à long terme ont été attribuées au niveau cible (1 500 000 \$) le 18 février 2021.

Rémunération en 2022

La rémunération directe totale cible de M. McKenzie n'a pas changé. Ses attributions incitatives à long terme de 2022 ont été attribuées au niveau cible (1 500 000 \$) le 16 février 2022.

Alignement de la rémunération du chef de la direction sur la valeur pour les actionnaires

Notre régime de rémunération est conçu pour harmoniser la rémunération du chef de la direction avec l'expérience de nos actionnaires. Par conséquent, une partie considérable de la rémunération du chef de la direction est élaborée de façon à être à risque, 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.

John McKenzie a été nommé chef de la direction le 17 août 2020, à la fin de son mandat de chef de la direction par intérim qui a duré du 10 janvier 2020 au 16 août 2020. Le tableau ci-après compare la rémunération directe totale au cours de ses deux mandats en tant que chef de la direction (y compris par intérim) à la valeur réelle de cette rémunération au 31 décembre 2021. 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 \$. Dans l'ensemble, le rendement pour les actionnaires du Groupe TMX a augmenté au cours de la période, tandis que la valeur de la rémunération de M. McKenzie a diminué car ses attributions d'UAI et d'UAR en 2021 lui ont été octroyées au prix de 128,04 \$, soit un prix plus élevé que leur cours moyen pondéré sur 30 jours au 31 décembre 2021 (126,96 \$).

Rémunération directe totale du chef de la direction

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 2021	Période d'évaluation	Rémunération du chef de la direction	Actionnaire
2021	4 286 250 \$	3 858 171 \$	Du 1 ^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2021	90 \$	103 \$
2020	3 234 920 \$	3 382 755 \$	Du 1 ^{er} janv. 2020 au 31 déc. 2021	105 \$	119 \$
Moyenne	3 760 585 \$	3 620 463 \$		97 \$	111 \$

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).

La valeur comprend la valeur réalisée et réalisable de la rémunération directe totale en 2021 au 31 décembre 2021.

La valeur réalisée comprend :

- le salaire et l'attribution d'incitatifs à court terme (qui est une combinaison de l'allocation ou de la prime en espèces au titre du poste de chef des finances et de chef de la direction par intérim et de la rémunération au titre du poste de chef de la direction occupé en 2020);
- la valeur des première et deuxième tranches d'attribution unique d'UAI en 2020, qui ont été acquises le 31 décembre 2020 (payées en janvier 2021) et le 31 décembre 2021 (payées en janvier 2022). Une tranche demeure non acquise.

La valeur réalisable comprend :

- la valeur des UAI et des UAR en circulation qui ont été attribuées, calculée en utilisant le cours de 126,96 \$ (le cours moyen pondéré d'une action ordinaire pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2021), et en supposant un facteur de rendement de 100 % pour les UAR;
- la valeur dans le cours des options en cours, en utilisant le cours de 128,25 \$ (soit le cours de clôture d'une action ordinaire au 31 décembre 2021).

David Arnold

Chef des finances

David Arnold s'est joint au Groupe TMX à titre de chef des finances le 1^{er} juin 2021. Il dirige la fonction finances du Groupe TMX, y compris la planification financière stratégique et la reddition de comptes, l'expansion de l'entreprise, les relations avec les investisseurs, l'administration des opérations et la gestion des dépenses.

En 2021, M. Arnold et son équipe ont soutenu la croissance à long terme de l'organisation en supervisant les ressources financières et la gestion des frais d'intégration dans le cadre de deux acquisitions, ainsi qu'en dirigeant les activités de trésorerie visant le lancement de notre programme de prolongation de l'horaire de négociation en Asie en septembre 2021. M. Arnold a également mis en œuvre des initiatives apportant de la valeur aux actionnaires, notamment une augmentation de 8 % des dividendes annuels au quatrième trimestre de 2021 et la poursuite de notre programme d'OPRCNA de 2021.

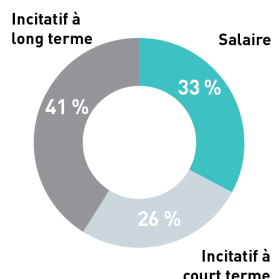
M. Arnold et son équipe ont également contribué aux progrès du Groupe TMX vers l'atteinte de ses objectifs ESG, notamment en publiant le premier rapport du GIFCC du Groupe TMX et en éliminant toute empreinte carbone nette grâce à l'achat de compensations carbone volontaires.

Sur le plan opérationnel, M. Arnold et son équipe ont continué de renforcer l'automatisation de la présentation de l'information financière, améliorant la fiabilité des prévisions et jetant les bases de l'accélération de la présentation de l'information financière à l'externe en 2022.

M. Arnold et son équipe ont également travaillé efficacement avec les parties prenantes pour gérer nos installations et préparer le Groupe TMX à notre modèle de travail futur.

Rémunération directe totale

Composition réelle de la rémunération pour 2021



	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2021 ¹	Rémunération cible pour 2022
Salaire	233 333 \$	233 333 \$	400 000 \$
Incitatif à court terme	185 600 \$	185 600 \$	320 000 \$
Incitatif à long terme			
• UAR	-	-	250 000 \$
• UAI	290 000 \$	290 000 \$	150 000 \$
• Options	-	-	100 000 \$
Total	708 933 \$	708 933 \$	1 220 000 \$
Attribution unique à la signature du contrat de travail²	-	300 000 \$	-
À risque	67 %	67 %	67 %

¹ La rémunération cible et réelle en 2021 est calculée au prorata jusqu'au 1^{er} juin 2021.

² Attribuée sous forme d'UAI.

Rémunération de 2021

La rémunération de David Arnold comprend un salaire de 400 000 \$, un incitatif à court terme cible de 80 % du salaire et un incitatif à long terme cible de 125 % du salaire.

En 2021, son salaire a été calculé au prorata depuis la date de son entrée en fonction, soit le 1^{er} juin 2021. Son attribution incitative à court terme (185 600 \$) a été calculée en fonction de son salaire au prorata et versée conformément à la cible en conformité avec son contrat de travail (voir la page 67). David Arnold a choisi de convertir 100 % de son attribution en UAD. Voir la page 77 pour de plus amples détails.

Il a également reçu les attributions suivantes, conformément à son contrat de travail :

- une attribution incitative à long terme de 290 000 \$, calculée au prorata de son salaire, versée conformément à la cible et octroyée sous forme d'UAI;
- une attribution unique de 300 000 \$ à la signature du contrat de travail, également octroyée sous forme d'UAI.

Les UAI sont acquises sur une période de trois ans : 40 % seront acquises au 1^{er} juin 2022, 30 % seront acquises au 1^{er} juin 2023 et 30 % au 1^{er} juin 2024.

Rémunération en 2022 :

La rémunération directe totale cible de M. Arnold n'a pas changé. Son incitatif à long terme pour 2022 lui a été attribuée au-dessus de la cible (650 000 \$, soit 130 % de la cible) le 16 février 2022, ce qui reflète son rendement élevé et son apport.

Jay Rajarathinam

Chef de
l'exploitation

En tant que chef de l'exploitation, Jay Rajarathinam est responsable de la surveillance des activités en lien avec les données et les analyses du Groupe TMX, soit de TMX Datalinx, ainsi que de la stratégie d'entreprise, de la technologie et des opérations du Groupe TMX. Il est responsable de l'établissement de la stratégie d'entreprise du Groupe TMX en collaboration avec nos divers chefs d'unités d'exploitation et de l'établissement et de la mise en œuvre de la stratégie en matière de technologie et d'exploitation à l'échelle du Groupe TMX.

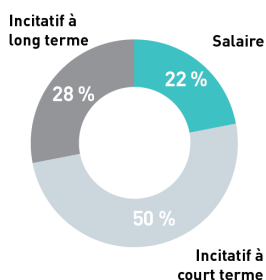
En 2021, il a dirigé l'élaboration d'une nouvelle fonction de stratégie d'entreprise et d'innovation et a réorganisé le processus de stratégie d'entreprise en un processus fondé sur les principes Agile et ancré dans la vision et les valeurs actualisées du Groupe TMX.

M. Rajarathinam et l'équipe de TMX Datalinx ont continué de développer les activités en lien avec les données et les analyses du Groupe TMX, entraînant une croissance de 6 % du nombre d'abonnés et une croissance de 4 % des produits et lançant de nouveaux produits, notamment l'indice composé S&P/TSX Tilt ESG*, TMX Logicy ETF analytics et l'expansion du regroupement des centres de données.

M. Rajarathinam et son équipe ont livré une vaste gamme de solutions technologiques dans l'ensemble des secteurs d'activité, y compris la plateforme TMX LINX qui permet de numériser nos activités de formation de capital, la prolongation de l'horaire de négociation et des opérations sur produits dérivés en Asie, une plus grande résilience des opérations sur titres de participation, la modernisation du système d'ordres au dernier cours (ODC), l'accélération de la négociation cachée, l'intégration en cours d'AST Canada, le serveur multi-courtiers pour le GPL dans Trayport et l'agrandissement de l'installation partagée à Markham.

M. Rajarathinam et l'équipe des opérations ont fait face à des volumes et à un niveau de volatilité records sans que d'incident majeur ne se soit produit. L'équipe a apporté plusieurs améliorations au programme de reprise des activités après sinistre du Groupe TMX et a renforcé la sécurité à plusieurs égards afin de protéger le Groupe TMX contre les menaces en constante évolution.

Composition réelle de la rémunération pour 2021



Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2020	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2021	Rémunération cible pour 2022
Salaire	430 000 \$	530 000 \$	530 000 \$	530 000 \$
Incitatif à court terme	723 000 \$	662 500 \$	1 199 125 \$	662 500 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	215 000 \$	265 000 \$	265 000 \$	331 250 \$
• UAI	161 250 \$	198 750 \$	198 750 \$	198 750 \$
• Options	161 250 \$	198 750 \$	198 750 \$	132 500 \$
Total	1 690 500 \$	1 855 000 \$	2 391 625 \$	1 855 000 \$
Autres paiements¹	394 236 \$	-	-	-
À risque		71 %	78 %	71 %

¹ En 2020, des paiements additionnels discrétionnaires ont été effectués pour garantir que la rémunération totale de M. Rajarathinam reste compétitive par rapport au marché mondial des dirigeants dans le domaine de l'information et de la technologie.

Rémunération de 2021

Pour tenir compte de l'élargissement du rôle de M. Rajarathinam à titre de chef de l'exploitation au début de l'année 2021, son salaire est passé à 530 000 \$. Ses primes incitatives cibles sont demeurées les mêmes (incitatif à court terme cible de 125 % du salaire et incitatif à long terme cible de 125 % du salaire). M. Rajarathinam n'est plus admissible à la réception d'un paiement discrétionnaire pour garantir la compétitivité par rapport au marché mondial, car ce paiement a été pris en compte dans l'établissement de sa rémunération cible de 2021.

Sa prime incitative à court terme a été versée à 181 % de sa prime cible (1 199 125 \$) en 2021 – voir la page 67. Ses attributions incitatives à long terme de 2021 ont été attribuées au niveau cible (662 500 \$) le 18 février 2021.

Rémunération en 2022

La rémunération directe totale cible de M. Rajarathinam n'a pas changé. Ses attributions incitatives à long terme de 2022 ont été attribuées au niveau cible (662 500 \$) le 16 février 2022.

* Voir la page 5.

Luc Fortin

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

Luc Fortin dirige la croissance ainsi que l'élaboration de nouveaux produits sur tous les marchés du Groupe TMX, notamment celui des dérivés, des titres à revenu fixe et des actions, et les opérations de compensation post-négociation, en plus de veiller à la prestation de services assurant une expérience client de premier plan à l'échelle mondiale.

Malgré une autre année volatile sur les marchés financiers, M. Fortin et son équipe ont continué de répondre à la demande croissante des clients pour les produits canadiens et ont constaté une croissance importante dans la plupart des segments.

Les activités de négociation et de compensation de produits dérivés ont franchi des étapes clés et permis la mise sur le marché de nouveaux produits, y compris : la relance des contrats à terme sur obligations du gouvernement du Canada de 30 ans (LGB), la création de contrats à terme sur dividendes et l'optimisation des options sur les obligations du gouvernement du Canada. L'équipe a continué de tirer parti du succès de son projet de prolongation de l'horaire de négociation en Asie avec le lancement réussi de « Asia Hours », qui permet aux clients de négocier des produits dérivés canadiens en tout temps.

L'équipe a également continué d'accroître sa présence dans les activités de négociation et de compensation de titres de participation et de titres à revenu fixe. Luc Fortin et son équipe ont mis en place avec succès un nouveau modèle de système d'ordres au dernier cours (ODC), pour permettre un meilleur alignement sur les normes mondiales et les fonctionnalités améliorées de notre produit de négociation cachée (DRK). Luc Fortin et son équipe ont continué de franchir les jalons de notre projet de modernisation des services de postnégociation de la CDS, dont la mise en œuvre est prévue pour 2023.

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2020	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2021	Rémunération cible pour 2022
Salaire	415 000 \$	425 000 \$	425 000 \$	425 000 \$
Incitatif à court terme	500 000 \$	531 250 \$	961 563 \$	531 250 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	199 200 \$	212 500 \$	212 500 \$	265 625 \$
• UAI	149 400 \$	159 375 \$	159 375 \$	159 375 \$
• Options	149 400 \$	159 375 \$	159 375 \$	106 250 \$
Total	1 413 000 \$	1 487 500 \$	1 917 813 \$	1 487 500 \$
À risque		71 %	78 %	71 %

Rémunération de 2021

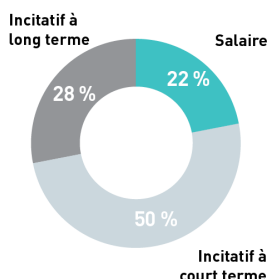
Pour tenir compte de l'élargissement du rôle de M. Fortin au début de l'année 2021, son salaire est passé de 415 000 \$ à 425 000 \$. Sa prime incitative à court terme cible est passée de 100 % à 125 % de son salaire, et sa prime incitative à long terme cible est passée de 120 % à 125 % de son salaire.

Sa prime incitative à court terme a été versée à 181 % de sa prime cible (961 563 \$) en 2021 – voir la page 67. Ses attributions incitatives à long terme en 2021 lui ont été attribuées au niveau cible (531 250 \$) le 18 février 2021.

Rémunération en 2022

La rémunération directe totale cible de M. Fortin n'a pas changé. Ses attributions incitatives à long terme de 2022 ont été attribuées au niveau cible (531 250 \$) le 16 février 2022.

Composition réelle de la
rémunération pour 2021



Cheryl Graden

Chef des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise et secrétaire générale

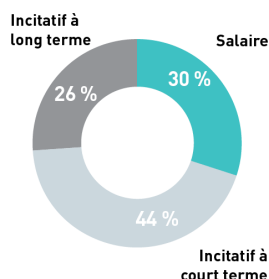
En tant que chef des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise, Cheryl Graden a la responsabilité de conseiller le Groupe TMX sur toutes les questions juridiques, réglementaires et de gouvernance qui découlent de ses activités et de ses initiatives commerciales, ainsi que de superviser la gestion des risques d'entreprise, les relations gouvernementales et les communications d'entreprise.

En 2021, M^{me} Graden et son équipe ont conseillé la direction et soutenu l'entreprise dans le cadre de nombreuses initiatives de développement de l'entreprise et en matière de fusions et acquisitions, notamment dans le cadre de l'acquisition d'AST Canada et de Tradesignal. L'équipe de M^{me} Graden a obtenu les approbations réglementaires pour les initiatives clés visant la croissance du Groupe TMX, y compris le lancement de « Asia Hours », et a travaillé en étroite collaboration avec les organismes de réglementation afin de continuer à réduire le fardeau réglementaire qui pèse sur le Groupe TMX et ses émetteurs. De plus, M^{me} Graden et son équipe ont élaboré une stratégie de défense des intérêts à l'échelle de l'entreprise afin de défendre de façon proactive auprès des décideurs gouvernementaux un écosystème des marchés des capitaux plus efficace et productif. Cette stratégie comprenait une campagne d'« appels à l'action » en vue des élections de 2021 et la première journée de lobbying virtuelle du Groupe TMX. Sous la direction de M^{me} Graden, l'équipe a également continué d'élargir le programme relatif aux affaires publiques de l'organisation afin de saisir les occasions stratégiques par le biais de la mobilisation sur les médias sociaux et de la participation aux activités d'affaires publiques.

M^{me} Graden et son équipe ont continué d'assurer une gouvernance progressive en 2021 en participant à la production du premier rapport du GIFCC du Groupe TMX et en collaborant avec l'Institut des administrateurs de sociétés pour mener une initiative visant à mettre à jour les lignes directrices à l'intention des administrateurs au Canada. Tout au long de l'année 2021, l'équipe de M^{me} Graden a continué de participer activement à la mise en place de mesures en réponse à la pandémie et de renforcer sa compréhension des risques actuels et émergents et sa réponse à ceux-ci.

Rémunération directe totale

Composition réelle de la rémunération pour 2021



	Rémunération réelle pour 2020 ¹	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2021	Rémunération cible pour 2022
Salaire	340 000 \$	375 000 \$	375 000 \$	385 000 \$
Incitatif à court terme	380 000 \$	300 000 \$	543 000 \$	308 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	115 600 \$	127 500 \$	127 500 \$	192 500 \$
• UAI	186 700 \$	95 625 \$	95 625 \$	115 500 \$
• Options	86 700 \$	95 625 \$	95 625 \$	77 000 \$
Total	1 109 000 \$	993 750 \$	1 236 750 \$	1 078 000 \$
À risque		62 %	70 %	64 %

¹ La rémunération réelle de 2020 comprend une attribution unique d'UAI de 100 000 \$ au titre du soutien de Cheryl Graden lors du départ à la retraite du chef de la direction.

Rémunération de 2021

Pour tenir compte de l'élargissement du rôle de M^{me} Graden au début de l'année 2021, son salaire est passé de 340 000 \$ à 375 000 \$. Ses primes incitatives cibles sont demeurées les mêmes (incitatif à court terme cible de 80 % du salaire et incitatif à long terme cible de 85 % du salaire).

Sa prime incitative à court terme a été versée à 181 % de sa prime cible (543 000 \$) en 2021 – voir la page 67. Ses attributions incitatives à long terme en 2021 ont été attribuées au niveau cible (318 750 \$) le 18 février 2021.

Rémunération en 2022

Le salaire de Cheryl Graden est passé à 385 000 \$, et sa prime incitative à long terme cible a été portée à 100 % de son salaire, afin d'harmoniser sa rémunération de 2022 avec celle de postes semblables sur le marché concurrentiel. Sa cible de rémunération incitative à court terme (80 %) est demeurée la même. Sa rémunération incitative à long terme de 2022 a été attribuée au niveau cible (385 000 \$) et a été octroyée le 16 février 2022.

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 2016 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 :

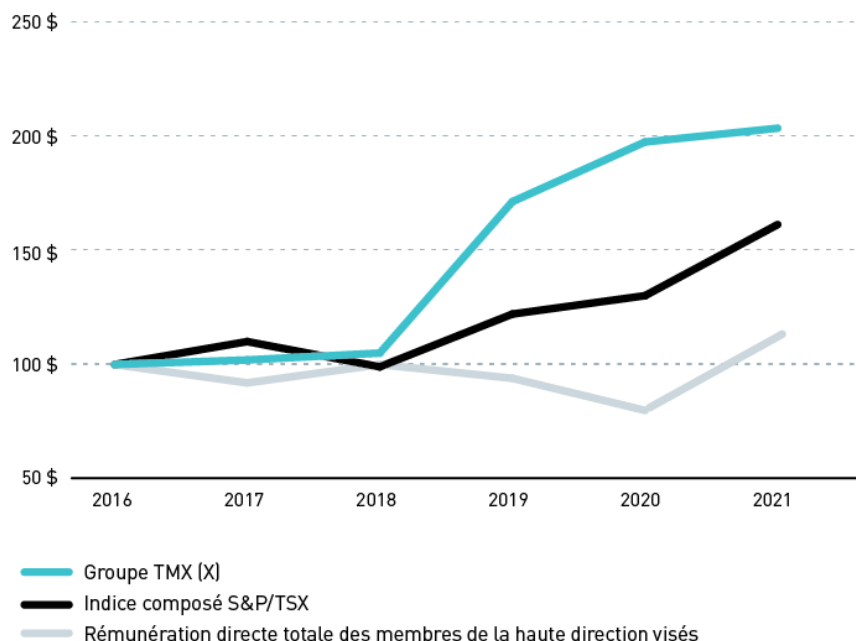
- le salaire versé;
- les attributions incitatives à court terme payées;
- la valeur des attributions incitatives à long terme octroyées;
- l'indemnité monétaire versée à l'ancien chef de la direction en 2017 et en 2018;
- la rémunération du chef des finances par intérim et du chef de la direction par intérim versée en 2020, et la rémunération du chef des finances par intérim versée en 2021.

Cette rémunération ne comprend pas les attributions forfaitaires à l'embauche, 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 surpasse celui de l'indice composé S&P/TSX depuis 2018. 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	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Groupe TMX (X)	100 \$	102 \$	105 \$	171 \$	197 \$	203 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	110 \$	99 \$	122 \$	130 \$	161 \$
Rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés	100 \$	92 \$	100 \$	94 \$	80 \$	112 \$

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. L'année 2021 comprend la rémunération du chef des finances par intérim.

* Voir la page 5.

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 2021, 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 (tant du produit récurrent que du produit fondé sur les opérations). Pour plus de détails, voir la page 67.

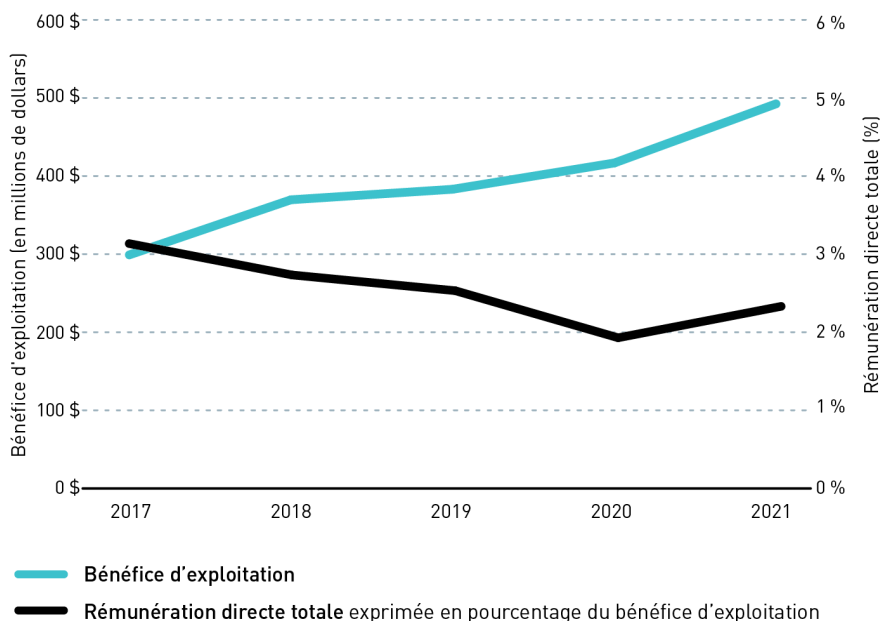
Une partie importante de la rémunération des membres de la haute direction est constituée d'incitatifs à long terme liés au rendement du cours de nos actions. La valeur des attributions incitatives à long terme en cours varie proportionnellement à la variation du rendement total pour nos actionnaires. Pour plus de détails, voir la page 71.

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 60).

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 minimale en matière d'actionnariat pendant douze mois après son départ à la retraite, sa démission ou sa cessation d'emploi sans motif valable.

Analyse de la rémunération au rendement

(en date du 31 décembre)



Au 31 décembre	2017	2018	2019	2020	2021
Bénéfice d'exploitation¹ (M \$)	298,8 \$	369,0 \$	382,4 \$	415,9 \$	491,2 \$
Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés ² (M \$)	9,3 \$	10,0 \$	9,4 \$	8,0 \$	11,2 \$
Rémunération directe totale exprimée en pourcentage du bénéfice d'exploitation	3,1 %	2,7 %	2,5 %	1,9 %	2,3 %

¹ 2017 inclut les coûts d'acquisition de 13,8 millions de dollars.

² Afin d'effectuer 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. L'année 2021 comprend la rémunération du chef des finances par intérim.

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 2021

Conseil

Approuve définitivement notre philosophie, nos lignes directrices et nos régimes 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 la supervision des aspects des ressources humaines au sein du Groupe TMX. Se reporter à la page 30 pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité et ses activités en 2021

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

Structure de la 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 décelé, 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 28 pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité et ses activités en 2021

Direction du Groupe TMX

Ressources humaines du Groupe TMX

Gère 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 5,6 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 34).

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 15. Vous trouverez également d'autres renseignements concernant leurs compétences à la page 33.

	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	oui
Marie Giguère	2018	oui	oui	oui	oui
Moe Kermani	2021	oui	non	non	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 2021, le comité a demandé à WTW (autrefois 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 la structure des régimes incitatifs à court et à long terme
- examiner le niveau et la structure de rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction visés
- examiner le mandat du comité
- passer en revue la circulaire de sollicitation de procurations
- 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 WTW fournit à la direction et aux autres comités du conseil.

Le tableau de droite présente les honoraires versés à WTW au cours des deux dernières années.

	2020	2021
Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	276 102 \$	259 827 \$
Honoraires non liés à la rémunération des membres de la haute direction	143 840 \$	42 656 \$
Services de courtage et de placement en assurance fournis à la direction du Groupe TMX	103 333 \$	95 000 \$
Total	523 275 \$	397 483 \$

Frais de consultation hors taxes.
Les services de courtage d'assurance et de placement sont retenus aux termes d'un contrat annuel à honoraires fixes. Le tableau ci-dessus présente les honoraires calculés au prorata selon le pourcentage du contrat couvert au cours de l'année.

Les honoraires non liés à la rémunération des membres de la haute direction en 2021 comprennent :

- les conseils relativement à la conception, l'étalonnage et l'administration de la rémunération incitative pour les postes de première ligne en lien avec la vente et avec les produits, ainsi que les ressources analytiques pour appuyer la présentation de la rémunération à la fin de l'exercice. L'équipe de conseillers responsables de ces mandats était différente de l'équipe de conseillers responsable de la rémunération de la haute direction.
- les honoraires au titre des services de courtage d'assurance et de placement fournis au Groupe TMX au moyen d'une équipe différente des équipes de conseillers dont les services ont été retenus pour les mandats décrits ci-dessus.

Le comité évalue annuellement l'indépendance de WTW et de l'équipe de services-conseils en rémunération de la haute direction. En 2021, 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 WTW ne s'occupent pas de la vente d'autres services de WTW 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 WTW ou l'un ou l'autre des membres de son groupe.
- L'équipe de services-conseils en rémunération de haute direction de WTW 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 haute 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.
- WTW a adopté des protocoles et des processus rigoureux afin de limiter les conflits d'intérêts réels ou potentiels, et tous les conseillers sont tenus de respecter un code de déontologie.

En novembre 2021, le comité a également retenu les services de Southlea Group LP (Southlea). Les services de Southlea ont été retenus afin d'obtenir un point de vue supplémentaire sur les régimes incitatifs du Groupe TMX, plus particulièrement en ce qui a trait au lien entre le rendement au titre des facteurs ESG et la rémunération des hauts dirigeants. Les honoraires non liés à la rémunération des membres de la haute direction en 2021 se sont élevés à 40 000 \$ (hors taxes).

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 de tout membre de l'équipe de haute direction, et que le retraitement entraînait 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.

L'indemnité de départ n'est pas excessive. Le montant de l'indemnité de départ correspondra au plus à deux ans de salaire, d'avantages sociaux et d'attributions incitatives 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\$ annuellement.

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.

Avant 2022, les membres de la direction récemment nommés visés par cette politique avaient quatre ans pour remplir l'exigence en matière d'actionnariat qui leur était propre. Depuis le début de l'année 2022, ils ont cinq ans pour le faire. 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 dans les délais initiaux prévus. 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 75. Une fois qu'un membre de la direction remplit l'exigence, il n'a pas à effectuer des apports supplémentaires pour compenser des baisses ultérieures du cours, mais il doit effectuer des apports supplémentaires si son niveau minimal d'actionnariat tombe en deçà de l'exigence en raison d'une hausse de salaire.

Afin 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 sa participation minimale au titre du salaire pendant un an après son départ de l'entreprise. Depuis le début de l'année 2022, l'actionnariat du chef de la direction est passée de 3 fois son salaire à 5 fois son salaire, et il a cinq ans pour respecter l'exigence supplémentaire en matière d'actionnariat (2 fois son salaire).

Le tableau ci-dessous présente les titres de capitaux propres détenus par les membres de la haute direction visés.

Nous calculons les niveaux d'actionnariat en fonction des éléments suivants :

- Les salaires de base et participations sont en date du 31 décembre 2021.
- La valeur des actions du Groupe TMX correspond au prix d'achat le plus élevé ou à 127,04 \$ (soit le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2021), selon le plus élevé de ces deux montants.
- La valeur des UAI et UAD correspond au prix d'attribution ou à 127,04 \$ (soit le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2021), selon le plus élevé de ces deux montants.

	Actionnariat exigé exprimé en multiple du salaire	Actions du Groupe TMX	UAD	UAI	Total	Actionnariat au 31 décembre 2021 exprimé en multiple du salaire
John McKenzie¹	3x	3 740	7 674	11 713	2 938 054 \$	3,9x
David Arnold²	2x	192	0	4 441	614 391 \$	1,5x
Jay Rajarathinam	2x	1 717	1 715	5 084	1 081 873 \$	2,0x
Luc Fortin	2x	3 011	0	4 444	956 509 \$	2,3x
Cheryl Graden	2x	523	4 457	3 534	1 081 619 \$	2,9x

¹ John McKenzie a choisi de convertir 50 % de sa prime incitative à court terme de 2021 en UAD, mais celle-ci n'apparaît pas dans le tableau, car elle lui a été attribuée après le 31 décembre 2021. La nouvelle exigence applicable au chef de la direction en matière d'actionnariat sera de 5 fois son salaire à compter de 2022, et John McKenzie détient une participation se situant au-delà des nouvelles exigences en matière d'actionnariat si l'on tient compte des UAD qui lui ont été attribuées en 2022.

² David Arnold a jusqu'au 1^{er} juin 2026 pour se conformer à l'exigence en matière d'actionnariat qui lui est propre. Il a choisi de convertir 100 % de sa prime incitative à court terme de 2021 en UAD, mais celle-ci n'apparaît pas dans le tableau, car elle lui a été attribuée après le 31 décembre 2021.

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 résultats de la société et de la carte de pointage, des exigences des contrats d'emploi, 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 comité n'a apporté aucun changement important au programme pour 2021.

Le tableau ci-après résume le régime de rémunération approuvé pour 2021. Le régime récompense les membres de la haute direction selon 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 66	Rémunération annuelle		Raisons pour y avoir recours
Des précisions sont fournies à la page 69	Salaire	Salaire annuel fixe, établi selon le niveau de responsabilité, les capacités, les connaissances, l'expérience et le rendement continu du membre de la haute direction	pour attirer et fidéliser les membres de la haute direction les plus compétents
	Incitatif 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
	Unités d'actions fondées sur le rendement (UAR)	Les UAR sont acquises 35 mois après l'octroi en fonction du rendement sur trois ans comparé au rendement d'un indice pertinent. Elles sont versées au comptant en fonction du cours de nos actions.	- pour motiver et récompenser les membres de la haute direction qui créent de la valeur pour les actionnaires à moyen terme et à long terme - elles sont octroyées au début de chaque année 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 - elles peuvent également être octroyées pour souligner une nomination ou une promotion à l'interne ou l'embauche d'un dirigeant de l'extérieur, ou encore comme moyen de fidélisation et dans d'autres circonstances particulières
Des précisions sont fournies à la page 69	Unités d'actions incessibles (UAI)	Les UAI sont acquises 35 mois après l'octroi. Elles sont versées au comptant en fonction du cours de nos actions.	
	Options	Acquisition de 25 % des options chaque année à compter du premier anniversaire de l'octroi. Nous attribuons également des options liées au rendement qui sont assorties de conditions d'acquisition liées au rendement qui sont propres à chaque octroi. Les options viennent à échéance au bout de dix ans. Leur valeur est déterminée en fonction du cours de nos actions le jour où ces options sont exercées.	

Des précisions sont fournies à la page 69	Rémunération à long terme		Raisons pour y avoir recours
	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 dans certaines circonstances. Les UAD ne peuvent être rachetées qu'une fois que le membre de la haute direction a quitté la société. Elles sont versées au comptant en fonction du cours de nos actions au moment du rachat.	
Des précisions sont fournies à la page 81	Avantages sociaux		Raisons pour y avoir recours
	Prestations de retraite	Régime de cotisations déterminées Le chef de la direction passe de l'ancien régime de prestations déterminées au nouveau régime de cotisations déterminées à compter du 1 ^{er} janvier 2023.	• pour être concurrentiels dans le marché • pour attirer et fidéliser des membres de la haute direction compétents • pour veiller au bien-être général des employés
	Avantages sociaux	Le régime d'avantages sociaux collectifs auquel participent tous les employés, y compris les membres de la haute direction visés. Les avantages offerts varient selon le marché local, mais ils peuvent comprendre : • une garantie d'assurance-maladie complémentaire • une garantie de soins dentaires • une protection financière en cas de décès, d'accident ou d'invalidité • des comptes de dépenses pour les soins de santé et de mieux-être • d'autres avantages facultatifs	
	Avantages indirects	Ils varient selon le niveau de responsabilité, mais ils peuvent comprendre : • une allocation en espèces annuelle • un espace de stationnement payé • un examen médical annuel • des services de sécurité à domicile	

Analyse comparative de la rémunération

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

La plus récente analyse comparative a été réalisée en 2021 à l'aide des échantillons de marché ci-dessous afin de comparer la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés. Nous estimons que ces échantillons de marché sont appropriés, car les sociétés qui composent chaque groupe :

- 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 internationales	Services financiers et technologies au Canada	Grandes institutions financières canadiennes	Secteur canadien en général	Services financiers et technologies aux États-Unis
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 40 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\$	• sociétés ouvertes • entreprises américaines du secteur des services financiers et du secteur des technologies • produits de 300 M\$ à 5 G\$ •

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 2021 de WTW (BRHD WTW).

	Bourses internationales	Services financiers et technologies	Grandes institutions financières canadiennes	Secteur canadien en général	Secteurs des services financiers et des technologies aux États-Unis
Taille de l'échantillon et sociétés du groupe de référence	10 sociétés : • ASX Limited • 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	17 sociétés : • ASX Limited • BlackBerry Limited • Banque Canadienne de l'Ouest • CBOE Global Markets, Inc. • CGI Inc. • Cogeco Communications • Deutsche Börse Aktiengesellschaft • The Descartes Systems Group Inc. • Enghouse Systems Limited • Euronext NV. • E-L Financial Corporation Limited • 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.	29 sociétés : Sociétés participantes de la base de données sur la rémunération des hauts dirigeants de l'industrie en général de 2021 de WTW au Canada et aux États-Unis qui répondent aux critères de sélection susmentionnés	70 sociétés :

Correspondances des comparaisons

John McKenzie	CHEF DE LA DIRECTION	CHEF DE LA DIRECTION	Premier vice-président directeur	CHEF DE LA DIRECTION	–
David Arnold	CHEF DES FINANCES	CHEF DES FINANCES	Combinaison de vice-présidents directeurs et de premiers vice-présidents	CHEF DES FINANCES	–
Jay Rajarathinam	COO / CIO / CTO (lorsque divulgué)	COO / CIO / CTO (lorsque divulgué)	Combinaison de vice-présidents directeurs et de premiers vice-présidents	COO / CIO / CTO	COO / CIO / CTO
Luc Fortin	Chefs de secteur et chef d'unités d'exploitation (lorsque divulgué)	Chefs de secteur et chef d'unités d'exploitation (lorsque divulgué)	Combinaison de vice-présidents directeurs et de premiers vice-présidents	Chefs de secteur	–
Cheryl Graden	Chef du contentieux (lorsque divulgué)	Chef du contentieux (lorsque divulgué)	Premier vice-président	Avocat général / chef du contentieux	--

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 2021 pour chacun des membres de la haute direction visés. La combinaison réelle dépendra du rendement de la société et du rendement individuel – veuillez consulter la page 67 pour les résultats du présent exercice.

	Salaire	Incitatif à court terme	Rémunération à risque en 2021		
			Incitatif à long terme		
			UAR	UAI	Options
John McKenzie	22 %	33 %	18 %	13 %	13 %
David Arnold¹	33 %	26 %	0 %	41 %	0 %
Jay Rajarathinam	29 %	36 %	14 %	11 %	11 %
Luc Fortin	29 %	36 %	14 %	11 %	11 %
Cheryl Graden	38 %	30 %	13 %	10 %	10 %

¹ N'inclut pas l'attribution unique à la signature du contrat de travail qui a été accordée à David Arnold sous forme d'UAI. Voir la page 71.

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 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;
- tout changement apporté aux mesures ou aux pondérations établies dans 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 de membres de la haute direction;
- 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 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 sa prime incitative à court terme, sa prime incitative à long terme et tout rajustement de son salaire ou autre d'un autre élément de sa rémunération;
- examine les évaluations de rendement et les recommandations en matière 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 indépendant du comité. Le chef de la direction ne participe pas à ces discussions.

Examen de la rémunération de 2021

La présente section explique de façon plus précise notre régime de rémunération, et les décisions en matière de rémunération pour 2021. Vous trouverez des renseignements généraux pour chaque membre de la haute direction visé à partir de la page 48.

Salaire

Le tableau ci-dessous indique les modifications salariales apportées en 2021 :

- Les salaires de Jay Rajarathinam, de Luc Fortin et de Cheryl Graden ont été augmentés pour tenir compte de l'élargissement de leur mandat au début de l'année 2021 (voir la page 45 pour de plus amples renseignements à ce sujet).
- David a reçu un salaire de 233 333 \$ en 2021 (calculé au prorata en date de son entrée en fonction, le 1^{er} juin 2021).

	2020 (salaire à la fin de l'exercice)	2021 (salaire à la fin de l'exercice)	variation
John McKenzie	750 000 \$	750 000 \$	-
David Arnold	-	400 000 \$	-
Jay Rajarathinam	430 000 \$	530 000 \$	23,3 %
Luc Fortin	415 000 \$	425 000 \$	2,4 %
Cheryl Graden	340 000 \$	375 000 \$	10,3 %

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 occupé par le membre en question. 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 sont établis en fonction d'un montant 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 à intervalles réguliers tout au long de l'année. 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'exercice, le comité évalue les résultats financiers préparés par rapport aux cibles prédéfinies, conformément aux principes comptables généralement reconnus (PCGR). Le comité évalue également les rajustements aux résultats financiers proposés par la direction, qu'il considère comme exceptionnels ou non représentatifs du rendement de l'activité principale. Le président du comité des finances et de l'audit et le conseiller indépendant du comité, WTW, examinent également ces rajustements (et leur incidence sur le financement proposé des attributions incitatives).

Pour évaluer le caractère raisonnable des rajustements proposés, le comité examine une série de facteurs, notamment si le rajustement est plus représentatif du rendement de l'activité principale, la constance des rajustements appliqués d'une année à l'autre et les conséquences sur le montant global des attributions incitatives.

Le comité entreprend également une évaluation globale du rendement de l'organisation par rapport aux objectifs stratégiques non financiers. Bien que ces objectifs 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.

Rendement individuel

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 des attributions incitatives a été établi, 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 individuelles finales.

Résultats de la carte de pointage du Groupe TMX de 2021

La carte de pointage de 2021 comprenait deux mesures financières clés qui soutiennent la création de valeur pour les actionnaires, soit le bénéfice d'exploitation (pondération de 70 %) et les produits (pondération de 30 %). En 2021, la mesure de la croissance des produits a été divisée également entre le produit récurrent et le produit fondé sur les transactions (tels que définis ci-dessous), afin de refléter les différentes volatilités des deux flux de produits et d'atténuer l'incidence des conditions du marché (tant favorables que défavorables) sur le financement des incitatifs à court terme. Nous définissons les deux formes de produits comme suit :

- **produit récurrent** : comprend la quasi-totalité de Global solutions, Insights et Analytics, ainsi que les droits de maintien, les droits de garde, les droits de services d'agent des transferts et les autres revenus liés à l'accès ou aux abonnements;
- **produit fondé sur les opérations** : tous les autres produits (principalement les droits de négociation et de compensation sur les titres de participation, les titres à revenu fixe et les dérivés, les droits de règlement et de dépôt, et les droits d'inscription initiale et additionnelle).

Le tableau ci-après indique les objectifs de rendement seuil, cible et maximum qui ont été approuvés au début de l'année, nos résultats et le pointage calculé.

Le Groupe TMX a continué de réaliser de solides résultats financiers en 2021, dépassant les cibles pour toutes les mesures de rendement. Le comité a approuvé le pointage calculé de 181 % (voir ci-dessous). Aucun pouvoir discrétionnaire n'a été exercé.

	Seuil 50	Cible 100	Maximum 200	Résultats ajustés approuvés de 2021 pour la carte de pointage ¹	Pointage	x	Pondé- ration	=	Pointage pondéré	Pointage calculé
Bénéfice d'exploitation¹ 70 %	379,3 (85 % de la cible)	446,2	513,1 (115 % de la cible)	500,7	182 %	x	70 %	=	128 %	
Produit récurrent¹ 15 %	439,9 (95 % de la cible)	463,1	486,3 (105 % de la cible)	476,1	156 %	x	15 %	=	23 %	181 %
Produit fondé sur les opérations¹ 15 %	393,2 (90 % de la cible)	436,9	480,6 (110 % de la cible)	488,9	200 %	x	15 %	=	30 %	

¹ Les résultats pour 2021 que nous avons utilisés dans la carte de pointage des attributions incitatives à court terme sont différents de ceux qui figurent à la page 43 et dans nos états financiers annuels de 2021. Pour les besoins de la carte de pointage, le comité a approuvé les rajustements décrits à la page suivante. Cela a donné lieu à une augmentation du bénéfice d'exploitation de 9,5 millions de dollars et à une diminution des produits de 15,7 millions de dollars (7,6 millions de dollars de produit récurrent et 8,1 millions de dollars de produit fondé sur les opérations) pour les besoins de la carte de pointage.

Dans le cadre de son examen annuel, le comité a évalué nos résultats financiers préparés par rapport aux cibles prédéfinies conformément aux PCGR, et a approuvé quelques rajustements des produits et du bénéfice d'exploitation pour 2021 afin de refléter les opérations qui ont été réalisées au cours de l'année. Le tableau ci-dessous présente les rajustements que la direction a recommandés et que le comité a approuvés, ainsi que leur incidence sur le financement de la carte de pointage.

	Produits (M\$)	Charges (M\$)	Bénéfice d'exploitation (M\$)	Incidence globale sur la carte de pointage (%)
Résultats présentés en 2021	980,7 \$	489,5 \$	491,2 \$	176,1 %
<i>Rajustements :</i>				
Résultats d'exploitation d'AST Canada/de Tradesignal en 2021	(15,7 \$)	(17,0 \$)	1,2 \$	-2,7 %
Opérations en lien avec AST Canada/Tradesignal et dépenses en lien avec leur intégration en 2021		(8,3 \$)	8,3 \$	7,6 %
Résultats ajustés de 2021 pour la carte de pointage	965,0 \$	464,2 \$	500,7 \$	181,0 %

Ces rajustements concordent avec les rajustements des cartes de pointage effectués pour les exercices précédents. Par exemple, en 2020, nous avons exclu les coûts liés à la transaction avec AST Canada et en 2019, nous avons exclu les coûts liés à notre acquisition de Visotech.

Attributions en 2021

Le tableau ci-après indique l'attribution incitative à court terme qui a été versée à chaque membre de la haute direction visé en 2021 par rapport à la cible et à 2020 (en 2020, le financement de la carte de pointage du Groupe TMX a été supérieur à la cible, soit 132,5 %).

Le comité a approuvé des paiements aux membres de la haute direction visés se situant entre 100 % et 181 % de la cible. Se reporter à la page 48 pour un examen du rendement individuel de chaque membre de la direction visé en 2021.

	Salaire	x	Attributions incitatives cibles, exprimées en pourcentage du salaire	=	Attributions incitatives cibles	Attributions incitatives à court terme en 2021 min : 0 \$ max : 2x la cible	Par rapport à la cible	Par rapport à 2020
John McKenzie	750 000 \$	x	150 %	=	1 125 000 \$	2 036 250 \$	+81 %	+69 %
David Arnold¹	233 333 \$	x	80 %	=	185 600 \$	185 600 \$	conforme à la cible	s.o.
Jay Rajarathinam	530 000 \$	x	125 %	=	662 500 \$	1 199 125 \$	+81 %	+66 %
Luc Fortin	425 000 \$	x	125 %	=	531 250 \$	961 563 \$	+81 %	+92 %
Cheryl Graden	375 000 \$	x	80 %	=	300 000 \$	543 000 \$	+81 %	+43 %

¹ L'attribution incitative à court terme de David Arnold a été calculée en fonction de son salaire au prorata et versée conformément à la cible.

Nouveautés en 2022

Les objectifs de rendement individuel du chef de la direction et des membres de l'équipe de la haute direction comprendront des objectifs individuels et d'équipe liés aux priorités organisationnelles et commerciales en matière d'ESG. Cette approche permet d'adapter les objectifs ESG à chaque rôle et à chaque unité d'exploitation ou fonction de l'entreprise, et d'établir des objectifs en la matière à l'échelle de l'organisation. L'accent sera mis à la fois sur les mesures que nous prenons en tant qu'entreprise (concernant les talents et la culture, la diversité et l'inclusion et les pratiques commerciales durables) et sur les mesures commerciales que nous prenons, y compris les produits et services que nous fournissons aux clients et le soutien que nous leur apportons pour les aider à mettre en œuvre leurs propres stratégies ESG. À la fin de l'année, le comité et le chef de la direction évalueront le rendement des membres de la haute direction par rapport aux objectifs ESG, ainsi qu'à d'autres objectifs individuels préétablis, afin de décider de l'attribution définitive des incitatifs à court terme à chacun d'entre eux.

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.

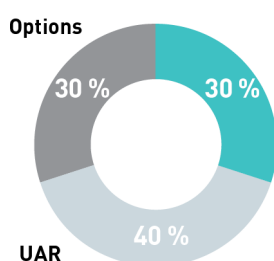
La composition de la rémunération incitative à long terme n'a pas changé en 2021, les attributions étant alors composées de 40 % d'unités d'actions fondées sur le rendement, de 30 % d'unités d'actions incessibles et de 30 % aux options.

Afin de tenir compte du souhait de plus en plus marqué des actionnaires qu'une plus grande partie des incitatifs à long terme soit liée au rendement, et conformément à la philosophie de rémunération au rendement du Groupe TMX, le comité a ajusté la composition des incitatifs à long terme de 2022 afin de faire passer la pondération des UAR de 40 % à 50 %, réduisant ainsi la pondération des options à 20 %. La pondération des UAI est maintenue à 30 %.

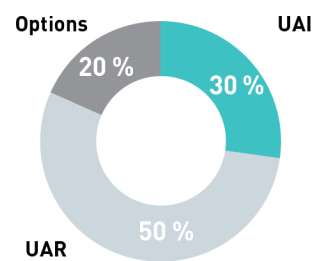
Au sujet des UAR, des UAI et des options

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 totalité ou en partie.

Répartition cible des incitatifs à long terme pour 2021



Répartition cible des incitatifs à long terme pour 2022



	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 77 pour des précisions).
Équivalents de dividendes	Les unités d'équivalents de dividendes sont perçues et réinvesties pendant la période d'acquisition.		Les options ne sont pas admissibles aux 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 du rendement sur trois ans. Le nombre d'unités dont les droits sont acquis est calculé en multipliant les unités attribuées (plus les unités octroyées 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 71).	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.

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

Attributions en 2021

Le tableau ci-après présente les attributions incitatives à long terme octroyées à chaque membre de la haute direction visé pour 2021.

À l'exception de celles de David Arnold, les attributions ont été octroyées aux membres de la haute direction visés le 18 février 2021. Nous calculons le nombre d'UAR et d'UAI attribuées à chaque membre de la haute direction visé en divisant le montant en dollars attribué par 128,04 \$ (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 18 février 2021). Nous utilisons une valeur calculée au moyen de la méthode de Black-Scholes de 14,54 \$ pour calculer le nombre d'options attribuées à chaque membre de la haute direction visé. Des précisions sont fournies à la page 77.

Le 1^{er} juin 2021, David Arnold a reçu les attributions suivantes :

- une attribution incitative à long terme de 290 000 \$, calculée au prorata de son salaire, versée conformément à la cible et octroyée sous forme d'UAI;
- une attribution unique de 300 000 \$ à la signature du contrat de travail, également octroyée sous forme d'UAI.

Nous avons calculé le nombre d'UAI attribuées à David Arnold en divisant le montant en dollars de ses attributions par 134,42 \$ (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'attribution, soit le 1^{er} février 2021). 40 % de ses UAI sont acquises au premier anniversaire de leur attribution, 30 % au deuxième anniversaire de leur attribution et 30 % au troisième anniversaire.

	Salaire	x	Attributions incitatives cibles, exprimées en pourcentage du salaire	=	Attributions incitatives cibles	Attributions incitatives à long terme pour 2021	Types d'attributions		
							UAR 40 %	UAI 30 %	Options 30 %
John McKenzie	750 000 \$	x	200 %	=	1 500 000 \$	1 500 000 \$	600 000 \$	450 000 \$	450 000 \$
David Arnold	233 333 \$	x	125 %	=	290 000 \$ ¹	290 000 \$	-	290 000 \$	-
						Attribution unique à la signature du contrat de travail :		300 000 \$	-
Jay Rajarathinam	530 000 \$	x	125 %	=	662 500 \$	662 500 \$	265 000 \$	198 750 \$	198 750 \$
Luc Fortin	425 000 \$	x	125 %	=	531 250 \$	531 250 \$	212 500 \$	159 375 \$	159 375 \$
Cheryl Graden	375 000 \$	x	85 %	=	318 750 \$	318 750 \$	127 500 \$	95 625 \$	95 625 \$

¹ L'attribution incitative à long terme de David Arnold a été calculée en fonction de son salaire au prorata et versée conformément à la cible. Son attribution incitative cible a été arrondie.

Critères de rendement pour les attributions d'UAR

Date d'octroi : 18 février 2021

Date d'acquisition : 31 décembre 2023

Période d'évaluation du rendement : du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023

Fourchette du coefficient : de 0 à 200 % d'UAR

Mesure du rendement pour les attributions d'UAR

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

Seuil 0	Cible 100	Maximum 200
15 points de pourcentage 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

* Voir la page 5.

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 2019

Date d'octroi : 25 février 2019

Prix d'attribution : 83,93 \$

Date d'acquisition : 31 décembre 2021

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

Le tableau ci-après présente la valeur des UAR attribuées le 25 février 2019 dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2021. Veuillez vous reporter ci-dessous pour des précisions concernant le calcul du paiement.

	Valeur des UAR attribuées pour 2019	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 TMX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement l'acquisition des droits	=	Païement	Païement exprimé en pourcentage de la valeur des attributions
John McKenzie	224 100 \$	2 670	+	195	x	138,7 %	x	126,96 \$	=	504 510 \$	225 %
Jay Rajarathinam	215 000 \$	2 562	+	187	x	138,7 %	x	126,96 \$	=	484 103 \$	225 %
Luc Fortin	192 000 \$	2 288	+	167	x	138,7 %	x	126,96 \$	=	432 329 \$	225 %
Cheryl Graden	115 600 \$	1 377	+	101	x	138,7 %	x	126,96 \$	=	260 191 \$	225 %

Méthode de calcul du 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 138,7 %, en fonction du rendement total sur trois ans pour les actionnaires du Groupe TMX du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021 (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.

* Voir la page 5.

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 : 16,1 %	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

21,9 %

Il s'agit de 5,8 points de pourcentage au-dessus de la cible, ce qui donne lieu à un coefficient de rendement de

138,7%

Païement des UAI attribuées pour 2019

Le tableau ci-après présente la valeur de paiement des UAI attribuées le 25 février 2019 dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2021. 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 2019	Nombre d'UAI attribuées	+	Nombre d'UAI reçues à titre d'équivalents de dividendes	x	Cours des actions du Groupe TMX à la TMX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement l'acquisition des droits	=	Païement	Païement exprimé en pourcentage de la valeur des attributions
John McKenzie¹	168 075 \$	2 003	+	146	x	126,96 \$	=	272 875 \$	162 %
Jay Rajarathinam	161 250 \$	1 921	+	140	x	126,96 \$	=	261 703 \$	162 %
Luc Fortin	144 000 \$	1 716	+	125	x	126,96 \$	=	233 776 \$	162 %
Cheryl Graden	86 700 \$	1 033	+	75	x	126,96 \$	=	140 729 \$	162 %

¹ Se reporter à la page 80 pour connaître les paiements uniques d'UAI versés à John McKenzie en 2020 qui ne sont pas inclus dans le tableau ci-dessus.

Options exercées en 2021

Le tableau ci-après indique le nombre d'options que les membres de la haute direction visés ont exercées en 2021. 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
Luc Fortin¹	23 févr. 2017	1 500	72,23 \$	95 340 \$
Cheryl Graden	23 févr. 2016	3 742	40,14 \$	346 191 \$
	23 févr. 2017	5 799	72,23 \$	349 001 \$
	22 févr. 2018	8 766	76,28 \$	496 228 \$

¹ Luc Fortin a acheté et détenu des options sur actions en 2021 afin d'accroître son niveau d'actionnariat.

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 83 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

En date du 31 décembre 2021	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 circulation	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)	1 133 983	89,71 \$	5,46 ans	2 266 850

Activité en 2021

- 210 162 options attribuées
- 54 438 options annulées
- 227 615 options exercées et actions émises

Limites du régime

- Nombre maximal d'actions du Groupe TMX pouvant être émises aux termes du régime d'options sur actions : 3 947 180 (soit environ 7 % du nombre total d'actions en circulation au 31 décembre 2021).
- 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.

État du régime au 31 décembre	2020		2021	
	Nombre	% du nombre total d'actions en circulation	Nombre	% du nombre total d'actions en circulation
Actions émises à l'exercice d'options	2 602 320	4,6 %	2 829 935	5,1 %
Options attribuées et en cours	1 205 874	2,1 %	1 133 983	2,0 %
Options disponibles aux fins d'attributions futures	2 422 574	4,3 %	2 266 850	4,1 %
Total	6 230 768	11,1 %	6 230 768	11,1 %

Taux d'épuisement, offre excédentaire et dilution

au 31 décembre	2017	2018	2019	2020	2021
Taux d'épuisement Nombre total d'options attribuées au cours de l'année, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré d'actions du Groupe TMX en circulation	1,1 %	0,7 %	0,7 %	0,4 %	0,4 %
Offre excédentaire 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	5,6 %	4,9 %	4,0 %	6,4 %	6,1 %
Dilution Nombre d'options en cours, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions du Groupe TMX en circulation	3,4 %	3,1 %	2,9 %	2,1 %	2,0 %

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);
- modifier ou supprimer une ou plusieurs dispositions modificatives décrites dans 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 (veuillez consulter la page 60 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.

Modifications apportées aux régimes en 2021

En septembre 2021, nous avons apporté des modifications administratives à notre régime d'UAD à l'intention des hauts dirigeants en vue :

- d'éliminer toute incertitude quant à l'interprétation d'« employé admissible » (au sens du régime) et de clarifier les définitions du régime de primes afin d'étendre l'admissibilité à l'échelle de l'organisation;
- de faire en sorte que les participants aux régimes ne reçoivent jamais, aux termes des régimes, un montant inférieur à celui exigé par la législation sur les normes d'emploi applicable;
- de confirmer que si nous modifions ou résilions le régime d'UAD à l'avenir, cela ne constituera pas un congédiement déguisé des participants de leur emploi.

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 gagnée en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres - régime incitatif annuel (\$)	Prestations au titre du régime de retraite (\$)	Tous autres éléments de rémunération (\$)	Total de rémunération (\$)
John McKenzie Chef de la direction	2021	750 000	1 050 000	450 000	2 036 250	520 172	6 306	4 812 728
	2020	540 625	1 142 175	168 075	1 204 500	1 252 635	184 945	4 492 955
	2019	415 000	392 175	168 075	290 500	364 196	4 258	1 634 204
David Arnold Chef des finances	2021	233 333	590 000	0	185 600	35 000	3 262	1 047 195
Frank Di Liso Chef des finances par intérim	2021	243 333	69 300	29 700	214 800	24 333	155 161	736 627
	2020	220 000	99 300	29 700	143 000	22 000	49 248	563 248
Vice-président, financement d'entreprise et administration	2019	213 750	59 850	25 650	66 000	21 375	3 334	389 959
Jay Rajarathinam Chef de l'exploitation	2021	530 000	463 750	198 750	1 199 125	79 500	48 397	2 519 522
	2020	430 000	376 250	161 250	723 000	64 500	417 998	2 172 998
	2019	430 000	376 250	161 250	376 250	64 500	346 248	1 754 498
Luc Fortin Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal et chef, activités globales de négociation	2021	425 000	371 875	159 375	961 563	63 750	12 245	1 993 808
	2020	415 000	348 600	149 400	500 000	62 250	11 443	1 486 693
	2019	400 000	336 000	144 000	280 000	60 000	10 106	1 230 106
Cheryl Graden Chef des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise et secrétaire générale	2021	375 000	223 125	95 625	543 000	56 250	5 864	1 298 864
	2020	340 000	302 300	86 700	380 000	51 000	4 780	1 164 780
	2019	340 000	202 300	86 700	190 400	51 000	3 883	874 283

Salaire

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

- Le salaire de John McKenzie est passé de 415 000 \$ à 750 000 \$ au moment de sa nomination au poste de chef de la direction en 2020. Sa rémunération pour son mandat à titre de chef de la direction par intérim en 2020 (179 545 \$) est incluse dans « Tout autre élément de rémunération ».
- David Arnold a été nommé chef des finances le 1^{er} juin 2021 et son salaire s'élève à 400 000 \$.
- Le salaire de Frank Di Liso a été augmenté le 1^{er} juin 2021 pour le faire passer à 260 000 \$. Sa rémunération pour son mandat de chef des finances par intérim en 2020 (45 000 \$) et en 2021 (50 000 \$) est incluse dans « Tout autre élément de rémunération ».

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.

- La rémunération de John McKenzie en 2020 comprend les UAI/UAR de 392 175 \$ qui lui ont été attribuées, plus une attribution non récurrente d'UAI de 750 000 \$ à l'occasion de sa nomination au poste de chef de la direction par intérim.
- La rémunération de David Arnold en 2021 comprend deux attributions d'UAI à compter du 1^{er} juin 2021, comme indiqué dans son contrat de travail : une attribution incitative à long terme de 290 000 \$ et une attribution unique à la signature du contrat de travail de 300 000 \$ (voir la page 70). 40 % des UAI sont acquises au premier anniversaire de la date d'attribution, 30 % au deuxième anniversaire de la date d'attribution et les 30 % restantes au troisième anniversaire.
- La rémunération de Frank Di Liso en 2020 comprend les UAI/UAR de 69 300 \$ qui lui ont été attribuées, plus une attribution d'UAR non récurrente de 30 000 \$ au titre de l'accroissement de ses responsabilités pendant que John McKenzie était chef de la direction par intérim.
- La rémunération de M^{me} Graden comprend les UAI et UAR de 202 300 \$ qui lui ont été attribuées en 2020 ainsi qu'une attribution unique d'UAR de 100 000 \$ au titre du soutien qu'elle a fourni lors du départ à la retraite du chef de la direction.

	Attribution	Date d'attribution	Prix d'attribution
2021	UAR et UAI	18 février	128,04 \$
	UAI (chef des finances)	1 ^{er} juin	134,42 \$
2020	UAR et UAI	20 février	117,51 \$
2019	UAR et UAI	25 février	83,93 \$

Attributions fondées sur des options

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

	Attribution	Date d'octroi	Prix d'exercice	Juste valeur comptable
2021	Options	18 février	128,04 \$	14,54 \$
2020	Options	20 février	117,51 \$	10,32 \$
2019	Options	25 février	83,93 \$	8,42 \$

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'octroi	Durée prévue (années)	Volatilité prévue	Taux d'intérêt sans risque	Rendement en dividendes prévu
2021	18 février	2 à 5	De 19,4 à 19,5 %	De 0,55 à 1,2 %	2,2 %
2020	20 février	2 à 5	De 13,9 à 14,5 %	De 1,67 à 1,72 %	2,2 %
2019	25 février	2 à 5	De 16,5 à 17,4 %	De 2,16 à 2,21 %	3,0 %

Régime incitatif annuel

- John McKenzie a choisi de convertir 50 % de son attribution incitative à court terme de 2021 en UAD. Sa rémunération en 2020 inclut une prime versée pour tenir compte de son temps à titre de chef de la direction par intérim.
- L'attribution incitative à court terme de David Arnold a été calculée en fonction de son salaire au prorata et versée conformément à la cible en conformité avec son contrat de travail. David Arnold a choisi de convertir 100 % de son attribution en UAD.
- La rémunération de Frank Di Liso en 2020 et en 2021 inclut également une prime versée pour tenir compte de la période pendant laquelle il a agi à titre de chef des finances par intérim. M. Di Liso a choisi de convertir 50 % de son attribution incitative à court terme de 2019 en UAD.
- M. Rajarathinam a choisi de convertir 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 81.

- John McKenzie participe au volet à prestations déterminées du régime de retraite enregistré non contributif du Groupe TMX. L'augmentation de la valeur du régime de retraite en 2020 est le résultat de son augmentation de salaire relative à sa nomination au poste de chef de la direction. Le 31 décembre 2020, la participation de M. McKenzie au régime de retraite enregistré du Groupe TMX a été modifiée afin de passer du volet à prestations déterminées au volet à cotisations déterminées du régime (pour plus de détails, voir la page 82).

Autre rémunération

Celle-ci comprend :

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

John McKenzie a également reçu ce qui suit :

- 2020 : 179 545 \$ à titre d'indemnité pécuniaire pour son mandat de chef de la direction par intérim (ce montant était basé sur 25 000 \$ par mois pour la période où il était en fonction du 10 janvier au 16 août 2020).

Frank Di Liso a également reçu ce qui suit :

- 2021 : une attribution de 50 000 \$ au titre de son mandat de chef des finances par intérim (soit 10 000 \$ par mois passé à occuper ce poste, du 1^{er} janvier au 31 mai 2021). À la fin de son mandat intérimaire, il a également reçu une prime de 100 000 \$ au titre de sa contribution dans son rôle de chef des finances par intérim.
- 2020 : une attribution de 45 000 \$ au titre de son mandat de chef des finances par intérim (soit 10 000 \$ par mois passé à occuper ce poste, du 17 août au 31 décembre 2020).

Jay Rajarathinam a également reçu ce qui suit :

- 2021 : 41 538 \$ pour des conseils fiscaux.
- 2020 : un paiement supplémentaire de 394 236 \$ a été approuvé par le conseil pour garantir que sa rémunération totale demeure concurrentielle par rapport au marché mondial, et 15 342 \$ pour des conseils fiscaux.
- 2019 : un paiement supplémentaire de 320 000 \$ a été approuvé par le conseil pour garantir que sa rémunération totale demeure concurrentielle par rapport au marché mondial, et 19 472 \$ pour des conseils fiscaux.

Attributions aux termes des régimes incitatifs

Le tableau ci-après présente les attributions incitatives à long terme en cours au 31 décembre 2021. Voir la page 60 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 128,25 \$ (soit le cours de clôture d'une action du Groupe TMX à la TSX le 31 décembre 2021).

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 126,96 \$ (soit le cours moyen pondéré d'une action ordinaire pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2021). 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 au début de l'année 2022), nous avons tenu compte du montant réel des paiements.

Les attributions fondées sur des actions ne comprennent pas les UAD que les membres de la haute direction reçoivent lorsqu'ils choisissent de convertir une prime incitative à court terme.

Attributions fondées sur des options

	Date d'octroi	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options sur actions	Date d'expiration des options sur actions	Valeur des options dans le cours non exercées
John McKenzie	12 févr. 2015	9 920	47,12 \$	11 févr. 2025	804 810 \$
	23 févr. 2016	9 987	40,14 \$	22 févr. 2026	879 955 \$
	23 févr. 2017	13 994	72,23 \$	22 févr. 2027	783 944 \$
	22 févr. 2018	16 012	76,28 \$	21 févr. 2028	832 144 \$
	25 févr. 2019	19 958	83,93 \$	24 févr. 2029	884 539 \$
	20 févr. 2020	16 286	117,51 \$	19 févr. 2030	174 912 \$
	18 févr. 2021	30 949	128,04 \$	17 févr. 2031	6 499 \$
David Arnold					
Frank Di Liso	22 févr. 2018	1 509	76,28 \$	21 févr. 2028	78 423 \$
	25 févr. 2019	3 047	83,93 \$	24 févr. 2029	135 043 \$
	20 févr. 2020	2 878	117,51 \$	19 févr. 2030	30 910 \$
	18 févr. 2021	2 043	128,04 \$	17 févr. 2031	429 \$
Jay Rajarathinam	23 févr. 2017	7 278	72,23 \$	22 févr. 2027	407 714 \$
	22 févr. 2018	13 840	76,28 \$	21 févr. 2028	719 265 \$
	25 févr. 2019	19 150	83,93 \$	24 févr. 2029	848 728 \$
	20 févr. 2020	15 625	117,51 \$	19 févr. 2030	167 813 \$
	18 févr. 2021	13 669	128,04 \$	17 févr. 2031	2 870 \$

Attributions fondées sur des actions

Date d'octroi	Type	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)
11 juil. 2016	UAD	1 401		177 917 \$
25 févr. 2019 ¹	UAI	2 149		272 875 \$
	UAR	2 865		504 510 \$
20 févr. 2020	UAI	1 495	189 842 \$	
	UAR	1 994	-	
20 févr. 2020 ²	UAI	2 202		279 585 \$
	UAI	2 269	288 082 \$	
18 févr. 2021	UAI	3 597	456 646 \$	
	UAR	4 795	-	
1 ^{er} juin 2021 ³	UAI	2 182	277 067 \$	
	UAI	2 258	286 700 \$	
25 févr. 2019 ¹	UAI	328		41 687 \$
	UAR	437		76 905 \$
20 févr. 2020 ⁴	UAI	531	67 440 \$	
	UAR	352	-	
18 févr. 2021	UAI	237	30 140 \$	
	UAR	316	-	
25 févr. 2019 ¹	UAI	2 061		261 703 \$
	UAR	2 749		484 103 \$
20 févr. 2020	UAI	1 435	182 142 \$	
	UAR	1 914	-	
18 févr. 2021	UAI	1 588	201 626 \$	
	UAR	2 118	-	

Attributions fondées sur des options

Attributions fondées sur des actions

	Date d'octroi	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options sur actions	Date d'expiration des options sur actions	Valeur des options dans le cours non exercées	Attributions fondées sur des actions				
						Date d'octroi	Type	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)
Luc Fortin	23 févr. 2017	1 764	72,23 \$	22 févr. 2027	98 819 \$	25 févr. 2019 ¹	UAI	1 841		233 776 \$
	22 févr. 2018	7 778	76,28 \$	21 févr. 2028	404 223 \$		UAR	2 455		432 329 \$
	25 févr. 2019	12 822	83,93 \$	24 févr. 2029	568 271 \$	20 févr. 2020	UAI	1 329	168 734 \$	
	20 févr. 2020	14 477	117,51 \$	19 févr. 2030	155 483 \$		UAR	1 772	-	
	18 févr. 2021	10 961	128,04 \$	17 févr. 2031	2 302 \$	18 févr. 2021	UAI	1 274	161 742 \$	
							UAR	1 699	-	
Cheryl Graden	23 févr. 2016	1	40,14 \$	22 févr. 2026	88 \$	25 févr. 2019 ¹	UAI	1 108		140 729 \$
	22 févr. 2018	2 922	76,28 \$	21 févr. 2028	151 856 \$		UAR	1 478		260 191 \$
	25 févr. 2019	10 300	83,93 \$	24 févr. 2029	456 496 \$	20 févr. 2020 ¹	UAI	1 662	210 950 \$	
	20 févr. 2020	8 401	117,51 \$	19 févr. 2030	90 227 \$		UAR	1 029	-	
	18 févr. 2021	6 577	128,04 \$	17 févr. 2031	1 381 \$	18 févr. 2021	UAI	764	97 045 \$	
							UAR	1 019	-	

¹ Attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2021

Les droits des UAI et les UAR attribuées le 25 février 2019 ont été acquis le 31 décembre 2021 et les UAR et UAI ont été payées le 25 février 2022. Pour fournir une information complète, nous présentons les montants réels versés. Les UAI et les UAR ont été rachetées à 126,96 \$, soit le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition, et à un coefficient de rendement de 138,7 % pour les UAR.

² Attributions d'UAI au chef de la direction par intérim

Pour tenir compte de sa nomination au poste de chef de la direction par intérim, M. McKenzie a reçu une attribution d'UAI de 750 000 \$ le 20 février 2020. L'attribution est acquise par parts égales réparties sur une période de trois ans. La première tranche a été acquise le 31 décembre 2020 et a été payée en janvier 2021 (272 497 \$ calculés en utilisant 126,62 \$, le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2020), et la deuxième tranche a été acquise le 31 décembre 2021 et a été payée en janvier 2022 (279 585 \$ calculés en utilisant le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pendant les 30 jours précédant immédiatement le 31 décembre 2021).

³ Attributions d'UAI au chef des finances

Les UAI de David Arnold lui ont été attribuées le 1^{er} juin 2021. Elles comprennent 290 000 \$ d'UAI à titre d'incitatif à long terme, calculées au prorata de son salaire et attribuées conformément à la cible. Il a également reçu une attribution unique à la signature du contrat de travail de 300 000 \$ en UAI. 40 % des UAI sont acquises au premier anniversaire de la date d'attribution, 30 % sont acquises au deuxième anniversaire et 30 % sont acquises au troisième anniversaire.

⁴ Attributions d'UAI supplémentaires

En 2020, Frank Di Liso et Cheryl Graden ont reçu des attributions non récurrentes d'UAI en plus de leur attribution relative au régime incitatif à long terme annuelle (30 000 \$ pour Frank Di Liso et 100 000 \$ pour Cheryl Graden), assorties des mêmes modalités que leur attribution annuelle d'UAI.

Attributions aux termes des régimes incitatifs – valeur à l'acquisition des droits acquis ou valeur gagnée en 2021

Le tableau ci-après inclut :

- en ce qui concerne 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 2021 à la date d'acquisition de ces droits;
- en ce qui concerne les attributions fondées sur des actions :
 - pour tous les membres de la haute direction visés, cela comprend la valeur des UAI et des UAR attribuées le 25 février 2019 et dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2021;
 - en ce qui concerne John McKenzie, cela comprend la valeur des UAI et des UAR de 2019 (777 385 \$), plus la deuxième tranche des UAI qui lui ont été attribuées au titre de son mandat de chef de la direction par intérim le 20 février 2020 et dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2021 (279 585 \$);
- en ce qui concerne les attributions non fondées sur des actions : l'attribution incitative à court terme pour 2021, qui a été versée le 25 février 2022.

	Régime incitatif à long terme (voir page 69)		Régime incitatif à court terme (voir page 66)
	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
John McKenzie	600 780 \$	1 056 970 \$	2 036 250 \$
David Arnold	–	–	185 600 \$
Frank Di Liso	136 457 \$	118 592 \$	214 800 \$
Jay Rajarathinam	599 701 \$	745 806 \$	1 199 125 \$
Luc Fortin	552 203 \$	666 105 \$	961 563 \$
Cheryl Graden	408 742 \$	400 920 \$	543 000 \$

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 déterminées* et un volet à *cotisations déterminées*.

Cotisations déterminées

- le volet à cotisations déterminées 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 : David Arnold, Frank Di Liso, Jay Rajarathinam, Luc Fortin et Cheryl Graden.

Nous versons des cotisations au régime chaque année à hauteur de 15 % du salaire de chaque membre de la haute direction visé (10 % pour Frank Di Liso).

Le régime à cotisations déterminées 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 cotisation déterminées du régime de pension agréé et dans le régime d'épargne non enregistré du Groupe TMX, au début et à la fin de l'exercice. La variation attribuable à des éléments rémunérateurs correspond aux cotisations que le Groupe TMX a versées pour chaque membre de la haute direction en 2021.

	Valeur accumulée au début de l'exercice (1 ^{er} janvier 2021)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (31 décembre 2021)
David Arnold	-	35 000 \$	33 339 \$
Frank Di Liso	383 795 \$	24 333 \$	461 870 \$
Jay Rajarathinam	297 673 \$	79 500 \$	422 337 \$
Luc Fortin	300 450 \$	63 750 \$	400 596 \$
Cheryl Graden	709 524 \$	56 250 \$	840 712 \$

Prestations déterminées

- volet à prestations déterminées du régime de retraite agréé non contributif du Groupe TMX;
- fermé aux nouveaux participants en 2009;
- membres de la haute direction visés qui participent : 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 déterminées. Nous avons un régime complémentaire pour compléter les prestations gagnées aux termes du régime à prestations déterminées. Le régime complémentaire est financé aux termes d'une convention de retraite.

Le volet à prestations déterminées 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 déterminées

Le tableau ci-après indique les prestations annuelles totales estimatives payables à John McKenzie 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 ¹		Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées 1 ^{er} janvier 2021	Variation attribuable à des variations	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires variation	Valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations définies 31 décembre 2021
		à la fin de l'exercice	à 65 ans				
John McKenzie	21,3	364 080 \$	381 147 \$	6 624 422 \$	520 172 \$	(966 383 \$)	6 178 211 \$

¹ Prestations annuelles payables en fonction des gains moyens finaux au 31 décembre 2021 et durée de service prévue jusqu'au 31 décembre 2022, date à laquelle le cumul des prestations futures cessera (à l'exclusion de toute réduction pour retraite anticipée).

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 2020, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées à la note 25 de nos états financiers annuels de 2021.

La variation attribuable à des éléments rémunératoires correspond à la valeur des prestations de retraite prévues au titre du service cumulé en 2021, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées à la note 25 de nos états financiers annuels de 2021, 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 2021, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées dans nos états financiers de 2021. Elle correspond à la valeur actuarielle actualisée de notre obligation totale envers M. McKenzie au 31 décembre 2021.

Changements apportés aux prestations définies de John McKenzie

Le 31 décembre 2020, la participation de M. McKenzie au régime de retraite enregistré du Groupe TMX a été modifiée afin de passer du volet à prestations déterminées au volet à cotisations déterminées du régime. Il cessera d'accumuler des prestations de retraite futures aux termes du volet à prestations déterminées du régime de retraite enregistré du Groupe TMX et du régime complémentaire, avec prise d'effet le 31 décembre 2022. De plus, la moyenne des trois meilleures années consécutives de gains ouvrant droit à pension utilisée pour déterminer la prestation annuelle totale du membre de la direction sera gelée au 31 décembre 2022. M. McKenzie participera au volet à cotisations déterminées du régime de retraite enregistré du groupe TMX et au régime d'épargne non enregistré pour toute cotisation excédant les limites prévues par la loi en matière de retraite, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023.

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

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

Ce à quoi a droit un membre de la haute direction

	Si le membre :			En cas de cessation d'emploi :	
	démissionne volontairement	prend sa retraite ¹	décède	sans motif valable	avec motif valable
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.	Selon les exigences de la loi ou conformément aux dispositions du contrat d'emploi (voir ci-après).	Prend fin à la date de cessation d'emploi.
Incitatif à court terme	Les attributions sont perdues.	Paieement au prorata des heures travaillées au cours de l'exercice.	Paieement au prorata des heures travaillées au cours de l'exercice.	Paieement correspondant à l'atteinte de la cible ou à une moyenne historique, ou conformément aux contrats de travail (voir ci-après).	Les attributions sont perdues.
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 %.	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 attributions sont perdues.
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.	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 attributions sont perdues.
Nombre 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 devient 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.	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.	Toutes les options dont les droits sont acquis et toutes celles dont les droits ne sont pas acquis sont perdues.

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.

Ce à quoi a droit un membre de la haute direction

	Si le membre :			En cas de cessation d'emploi :	
	démissionne volontairement	prend sa retraite ¹	décède	sans motif valable	avec motif valable
Unités d'actions différées	Les employés canadiens doivent déposer un avis de rachat au plus tard le 15 décembre de l'année suivant l'année de la 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.			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	
Avantages sociaux et avantages indirects	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).	Les avantages sociaux et les avantages indirects prennent fin à la date de cessation d'emploi.

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

Contrats de travail

Nous avons conclu des contrats de travail avec nos membres de la haute direction visés, dans lesquels sont précisés les principaux éléments de la rémunération et les autres modalités d'emploi, notamment :

- le salaire, les attributions incitatives à court et à long terme;
- la participation à notre régime de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects;
- l'obligation de détenir des titres de capitaux propres du Groupe TMX (consulter la page 60);
- les exigences en matière d'actionnariat après la cessation d'emploi (pour le chef de la direction);
- une obligation de non-concurrence et de non-sollicitation pendant une période de 24 mois à laquelle est soumis le chef de la direction;
- une obligation de non-concurrence et de non-sollicitation pendant une période de 12 mois à laquelle sont soumis les autres membres de la haute direction visés;
- les attributions à la signature du contrat de travail et l'appui à la réinstallation, le cas échéant.

Les contrats d'emploi de MM. McKenzie, Arnold, Rajarathinam et Fortin prévoient également des droits précis en cas de cessation d'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
John McKenzie	Période de 24 mois couverte par l'indemnité de départ	• Indemnité de départ : le salaire et les 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 %. 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 début du nouvel emploi • il reçoit un paiement forfaitaire égal à 50 % du total des paiements qu'il aurait reçus jusqu'à la fin de la période couverte.
David Arnold	Si la cessation d'emploi survient : • durant les douze premiers mois de l'emploi, l'indemnité de départ couvre une période de douze mois; • après les douze premiers mois de l'emploi, l'indemnité de départ couvre un mois supplémentaire par année de service, jusqu'à concurrence de dix-huit mois (au prorata pour une année finale partielle).	• Indemnité de départ : le salaire et les 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 attributions d'UAI uniques à l'embauche (d'une valeur de 300 000 \$) qui ne sont pas acquises avant la date de cessation d'emploi seront immédiatement acquises et 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 50 % du total des paiements qu'il aurait reçus jusqu'à la fin de la période couverte.
Jay Rajarathinam	Si la cessation d'emploi survient : • entre 24 et 60 mois après l'entrée en fonction, l'indemnité de départ couvre une période de 14 mois (ne s'applique plus); • 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 : le salaire et les 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 %. M. Rajarathinam a également droit à une aide à la réinstallation. S'il obtient un autre emploi à temps plein équivalent après une cessation d'emploi sans motif valable : • l'indemnité de départ, les avantages de retraite et les avantages sociaux prennent fin à la date de prise d'effet de l'acceptation du nouvel emploi • il reçoit un paiement forfaitaire égal à 50 % 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, l'indemnité de départ couvre une période de 14 mois (ne s'applique plus); • entre 60 et 96 mois après l'entrée en fonction, la période couverte est de 16 mois; • 96 mois après l'entrée en fonction, l'indemnité de départ est celle prévue par la loi.	• Indemnité de départ : le salaire et les 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 %. 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 50 % 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 du Groupe TMX le 31 décembre 2021

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 2021 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 pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2021, soit 126,96 \$ (ou nous avons tenu compte du montant réel des attributions d'UAR/UIA dont les droits ont été acquis au 31 décembre 2021).

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	
		démissionne volontairement	retraite	décès ¹	sans motif valable ²	avec motif valable
John McKenzie³	Espèces	-	non admissible	-	4 935 000 \$	-
	UAR, UAI et options	-	-	3 601 173 \$	1 872 248 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	412 000 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	17 960 \$	-
	Total	-	-	3 601 173 \$	7 237 208 \$	-
David Arnold⁴	Espèces	-	non admissible	-	1 061 600 \$	-
	UAR, UAI et options	-	-	563 767 \$	391 764 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	60 000 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	8 980 \$	-
	Total	-	-	563 767 \$	1 522 344 \$	-
Jay Rajarathinam⁵	Espèces	-	non admissible	-	2 483 650 \$	-
	UAR, UAI et options	-	-	2 397 984 \$	1 173 035 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	119 250 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	130 758 \$	-
	Total	-	-	2 397 984 \$	3 906 694 \$	-
Luc Fortin	Espèces	-	non admissible	-	1 835 050 \$	-
	UAR, UAI et options	-	-	2 104 783 \$	1 043 470 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	85 000 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	11 973 \$	-
	Total	-	-	2 104 783 \$	2 975 493 \$	-
Cheryl Graden	Espèces	-	non admissible	-	comme l'exige la loi	-
	UAR, UAI et options	-	-	1 398 178 \$	696 555 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Avantages sociaux	-	-	-	-	-
	Total	-	-	1 398 178 \$	comme l'exige la loi	-

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

² Il n'y a pas d'accélération du régime incitatif à long terme s'il est mis fin à l'emploi d'un membre de la haute direction visé sans motif valable, et les dispositions de notre régime standard s'appliqueraient dans ce cas.

³ La valeur indiquée au titre de la prestation de retraite de M. McKenzie est la valeur actuelle au 31 décembre 2021 de la prestation de retraite annuelle supplémentaire à laquelle il aurait eu droit s'il avait été mis fin à son emploi sans motif valable au 31 décembre 2021. Cette valeur tient compte d'une année de service supplémentaire au titre du volet à prestations déterminées du régime de pension agréé du Groupe TMX et du régime complémentaire. La prestation de retraite annuelle supplémentaire est de 17 000 \$, payable au plus tôt à l'âge de 55 ans (sans tenir compte de toute réduction liée à une prise de retraite anticipée). La valeur indiquée a été calculée en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées à la fin de l'exercice au 31 décembre 2021, lesquelles figurent dans les états financiers du Groupe TMX, sauf que la prestation de retraite est présumée commencer à l'âge de 55 ans, sous réserve d'une réduction de la pension en cas de départ anticipé. La valeur des cotisations déterminées est fondée sur un taux de cotisation de l'employeur de 15 % du salaire de base du membre de la haute direction en 2021.

⁴ Les UAI attribuées à David Arnold à la signature de son contrat de travail qui n'ont pas été acquises avant la date de cessation de son emploi seront acquises immédiatement et payées.

⁵ Les avantages de Jay Rajarathinam comprennent également les avantages internationaux et un soutien fiscal.

⁶ Frank Di Liso n'occupait pas le poste de directeur des finances par intérim au 31 décembre 2021. Il n'a pas de droits spécifique en cas de cessation d'emploi sans motif valable et recevrait les paiements exigés par la loi et le traitement des UAR, des UAI et des options conformément aux exigences de notre RILT. En cas de décès, ces droits ont été estimés à 438 119 \$ et, en cas de cessation d'emploi sans motif valable, à 214 399 \$.

Autres renseignements

Assurance et indemnisation

Nous avons conclu des conventions d'indemnisation et des contrats d'assurance responsabilité 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 prévues par la loi.
- 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 238 425 \$ en 2021. Cette police est reconductible le 1^{er} mai 2022.

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

Aucun prêt à nos administrateurs ou à nos dirigeants n'était en cours à un moment quelconque en 2021, ni au 31 décembre 2021.

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 et des risques auxquels est exposée la société à court et à long terme, y compris l'incidence des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.
- 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 adéquats pour repérer et gérer les principaux risques ayant une incidence sur ses objectifs stratégiques, y compris les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance.
- 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 (au sens *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 :

- Établir un système approprié de gouvernance d'entreprise, notamment des pratiques assurant l'indépendance du conseil par rapport à la direction et aux administrateurs non indépendants.
- Former des comités et approuver leur mandat respectif ainsi que les limites des pouvoirs délégués à chacun d'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 président du conseil sera un administrateur autre que le chef de la direction, et il doit être indépendant.

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 puisse retenir les services de vérificateurs 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.
- Collaborer avec des parties intéressées externes pour améliorer la compétitivité des marchés financiers 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 et extraordinaire de 2022

Le mardi 3 mai 2022

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 2022.

Groupe TMX

Réunion virtuelle uniquement via la diffusion en direct sur le web à l'adresse <https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1288>

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 2022. 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 2022 vous confère une voix. Le nombre total d'actions en circulation conférant droit de vote s'établissait à 56 010 732 le 16 mars 2022.

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 **EN FAVEUR** de ces questions

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

Où trouver
l'information
pertinente

page 8

page 9

page 9

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 2022, 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 Fiducie 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, la Compagnie Fiducie TSX :

tél.	416 361-0930 (région de Toronto)
tél.	1 866 393-4891 (Amérique du Nord)
télécopieur	416 595-9593
courriel	tsxtis@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

Compagnie Fiducie TSX

100 Adelaide Street
West, bureau 301,
Toronto (Ontario)
M5H 4H1
Télécopieur
416 595-9593

Comment voter à notre assemblée virtuelle

1. Connectez-vous sur <https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1288> 15 minutes avant le début de l'assemblée
2. Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle »
3. Inscrivez votre numéro de contrôle (qui est inscrit sur votre formulaire de procuration)
4. Entrez le mot de passe : tmx2022
5. Votez!

Vous devez être connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter - il est de votre responsabilité de vous assurer de rester 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, 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 assiste à l'assemblée virtuelle et y exerce vos droits de vote.

Vous ou la personne que vous désignerez devez contacter Fiducie TSX pour obtenir un numéro d'accès à l'assemblée, afin de pouvoir participer à l'assemblée. Pour vous inscrire auprès de Fiducie TSX, veuillez vous rendre à l'adresse <https://tsxtrust.com/resource/fr/75> et remplir le formulaire. Il vous incombe de conseiller à votre fondé de pouvoir de s'inscrire auprès de Fiducie TSX afin d'obtenir un numéro d'accès à l'assemblée. Sans numéro d'accès à l'assemblée, 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 :

- *en faveur de* l'élection de chaque administrateur;
- *en faveur de* la nomination de notre auditeur;
- *en faveur de* notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

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

3. Envoyez votre formulaire de procuration

Signez et datez le formulaire et envoyez-le par la poste à notre agent des transferts avant **14 h (heure de l'Est) le 29 avril 2022**. Vous pouvez transmettre votre formulaire à Compagnie Fiducie par la poste ou par télécopieur.

Comment révoquer votre procuration

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

- par lettre à la Chef des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise et secrétaire générale avant 14 h (heure de l'Est) le 29 avril 2022 (ou le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée, si elle est reportée), en lui 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 14 h (heure de l'Est) le 29 avril 2022, 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.

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 Fiducie TSX à l'adresse tsxtrustproxyvoting@tmx.com avant 14 h (heure de l'Est) le 29 avril 2022.
4. Connectez-vous sur <https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1288> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée.
5. Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle ».
6. Inscrivez votre numéro de contrôle.
7. Entrez le mot de passe : **tmx2022**.
8. Votez!

Vous devez être connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter - il est de votre responsabilité de vous assurer de rester 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, 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.

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

Pour plus d'information

Veillez 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

