

2023

GRUPE TMX LIMITÉE

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

MARDI 2 MAI 2023



VOIR LE FUTUR.
RÉALISER L'AVENIR.^{MD}



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 2023. Elle contient des renseignements sur la manière dont le conseil d'administration supervise la société, y compris nos pratiques de gouvernance d'entreprise et la manière dont nous rémunérons nos membres de la haute direction, ainsi que des renseignements détaillés sur les candidats aux postes d'administrateurs cette année et leur rémunération.

Au cours d'une année marquée par des défis et des conditions très difficiles dans l'ensemble de l'environnement opérationnel du Groupe TMX, 2022 est une preuve éloquente de la résilience de la société et de la force d'un modèle d'affaires diversifié. Bien que les événements géopolitiques et la conjoncture macroéconomique aient eu une incidence défavorable sur l'activité des marchés financiers et freiné la croissance économique, le modèle d'affaires solide et diversifié de TMX s'est montré efficace et nous avons obtenu de bons résultats en 2022.

Au cours de l'année écoulée, notre société a également réalisé des progrès dans la poursuite de ses objectifs en matière de durabilité et ESG. Nous avons développé notre programme en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) afin de favoriser un milieu de travail plus diversifié et inclusif et nous avons pris des mesures importantes dans notre parcours de réconciliation avec les Autochtones, conformément à notre [engagement 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 50.

Pour terminer, je tiens à remercier mes collègues membres du conseil d'administration pour leur contribution au succès du Groupe TMX, leur engagement envers une gouvernance et une surveillance solides. Je me retirerai du conseil d'administration après l'assemblée annuelle et extraordinaire de la société en mai. Présider le conseil d'administration du Groupe TMX pendant plus d'une décennie et travailler aux côtés d'un groupe dévoué d'administrateurs et de hauts dirigeants au cours d'une période stimulante et d'évolution pour la société fut un privilège pour moi, et l'un des moments phares de ma carrière. C'est avec beaucoup d'intérêt que je suivrai l'évolution du Groupe TMX, qui continue d'innover et de s'adapter pour répondre aux besoins des parties prenantes de ce marché dynamique.

Luc Bertrand sera nommé président du conseil au moment de son élection à titre d'administrateur indépendant à l'assemblée. M. Bertrand est membre du conseil du Groupe TMX depuis mai 2011 et il a fait ses preuves en tant que chef de file dans le secteur des services financiers au Canada, notamment à titre de président et chef de la direction de la Bourse de Montréal (de 2000 à 2009), de chef de la direction adjoint du Groupe TMX (de 2008 à 2009) et de chef de la direction de Maple Acquisition Group (de 2011 à 2012). Son sens des affaires exceptionnel, sa connaissance approfondie du secteur et son engagement indéfectible envers une gouvernance solide ont été des atouts inestimables pour le conseil d'administration du Groupe TMX. Je suis convaincu que, sous son leadership et grâce à la contribution essentielle de ses collègues administrateurs, le conseil continuera de guider la société dans la mise en œuvre de sa stratégie de croissance à long terme, qu'il exercera ses activités avec détermination et

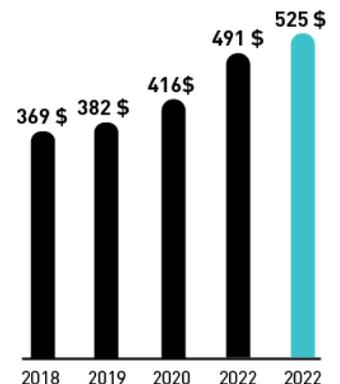


Charles Winograd,
Président du conseil

Rendement total pour les actionnaires
(au 31 décembre)



Bénéfice d'exploitation
(en M\$)



intégrité et qu'il contribuera à faire progresser l'écosystème des marchés financiers du Canada vers un succès durable.

Nous prévoyons tenir cette assemblée en personne ainsi que virtuellement, par diffusion audio en direct sur le Web, le 2 mai 2023 à 14 h, heure de l'Est. Toutefois, compte tenu de l'incertitude liée à la pandémie de COVID-19 et sous réserve des directives de santé publique, nous pourrions décider que notre assemblée se tiendra uniquement sous forme virtuelle, par diffusion audio en direct sur le Web. Les actionnaires auront une possibilité égale de participer à l'assemblée en ligne. Pour obtenir des instructions à jour sur la participation en personne à notre assemblée en cas de modification des directives de santé publique, consultez notre site Web.

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

Cordialement,

A handwritten signature in black ink, reading "Charles Winograd". The signature is written in a cursive, flowing style.

Charles Winograd

Président du conseil, Groupe TMX Limitée

Avis de convocation à notre assemblée annuelle et extraordinaire

Mardi 2 mai 2023

14 h (heure de l'Est)

Centre de marché TMX

120 Adelaide Street West
Toronto (Ontario) Canada

Et par assemblée virtuelle par diffusion en direct sur le Web à l'adresse <https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1434>

Points à l'ordre du jour

présentation de nos états financiers de 2022

nomination de notre auditeur

élection de nos administrateurs

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

vote sur le fractionnement de nos actions à raison de cinq pour une

examen de toute autre question dûment soumise à l'assemblée

Votre vote est important

Vous avez le droit de voter si vous êtes propriétaire d'actions ordinaires du Groupe TMX à la fermeture des bureaux le 13 mars 2023. 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.

Nous prévoyons tenir cette assemblée en personne ainsi que virtuellement, par diffusion audio en direct sur le Web. Toutefois, compte tenu de l'incertitude liée à la pandémie de COVID-19 et afin d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos communautés, de nos actionnaires, de nos employés et des autres parties prenantes, et sous réserve des directives de santé publique, nous pourrions décider que notre assemblée se tiendra uniquement sous forme virtuelle, par diffusion audio en direct sur le Web. Les actionnaires assistant à l'assemblée en ligne pourront y participer de la même façon que les actionnaires qui y assistent en personne. Pour obtenir des instructions à jour sur la participation en personne à notre assemblée en cas de modification des directives de santé publique, consultez notre site Web à l'adresse <https://investors.tmx.com/French/News--Events/Events-and-Presentations/default.aspx>.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment désignés peuvent assister à l'assemblée virtuellement, par diffusion audio en direct sur le Web, 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/1434/>. 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 sont fournies à la page 3 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, dater et signer le formulaire de procuration ou d'instructions de vote ci-joint et de l'envoyer par courrier ou par télécopie à la Compagnie Trust TSX ou de vous rendre sur le site www.voteproxyonline.com et de saisir votre numéro de contrôle avant 14 h (heure de l'Est) le vendredi 28 avril 2023.

Sur ordre du conseil d'administration,



Cheffe des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise et secrétaire générale
Toronto (Ontario)
Le 17 mars 2023

Comment obtenir un exemplaire de la circulaire de sollicitation de procurations 2023

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 21 avril 2023 pour en recevoir un sans frais :

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

Compagnie Trust TSX

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

Aperçu du présent document

Le Groupe TMX exploite des marchés mondiaux, met sur pied des communautés numériques et développe des solutions d'analyses qui aident les entreprises, les courtiers 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, les dérivés et les titres à revenu fixe. La Bourse de Toronto (TSX), la Bourse de croissance TSX, la Bourse Alpha, 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 96.

Mardi 2 mai 2023

14 h (heure de l'Est)

Vous pouvez exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires du Groupe TMX si vous détenez ces actions à la fermeture des bureaux le 13 mars 2023.

Trois façons de voter

- 1 en personne à l'assemblée si la présence en personne est permise : **Centre de marché TMX**
120 Adelaide Street West
Toronto (Ontario) Canada
- 2 à notre assemblée virtuelle par diffusion audio en direct sur le Web :
<https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1434/>
- 3 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 questions

	Où trouver l'information pertinente
la nomination de notre auditeur	page 11
l' élection de nos administrateurs	page 12
le vote sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction	page 12
le vote sur le fractionnement de nos actions à raison de cinq pour une	page 12

Vous avez des questions?

Communiquez avec notre agent des transferts, la Compagnie Trust 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 du Groupe TMX

Nous prévoyons tenir cette assemblée en personne ainsi que virtuellement, par diffusion en direct sur le Web. Toutefois, compte tenu de l'incertitude liée à la pandémie de COVID-19 et afin d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos communautés, de nos actionnaires, de nos employés et des autres parties prenantes, et sous réserve des directives de santé publique, nous pourrions décider que notre assemblée se tiendra uniquement sous forme virtuelle, par diffusion en direct sur le Web. Les actionnaires assistant à l'assemblée en ligne pourront y participer de la même façon que les actionnaires qui y assistent en personne. Pour obtenir des instructions à jour sur la participation en personne à notre assemblée en cas de modification des directives de santé publique, consultez notre site Web à l'adresse <https://investors.tmx.com/French/News--Events/Events-and-Presentations/default.aspx>.

Vous trouverez ci-dessous des informations importantes sur le format de notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2023.

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

1. Ouvrez une session à l'adresse <https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1434/> 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 : tmx2023
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 Trust TSX, 301-100 Adelaide Street West, Toronto (Ontario) M5H 4H1.

Participer à l'assemblée annuelle et extraordinaire virtuelle

Vous pouvez ouvrir une session sur la plateforme de l'assemblée dès 13 h 45 (heure de l'Est) le 2 mai 2023. L'assemblée débutera à 14 h précises (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 « *soumettre 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 publiera les réponses à un ensemble représentatif de questions à l'adresse <https://investors.tmx.com/French/News--Events/Events-and-Presentations/default.aspx>. 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 de 2024.

Si vous égarez votre numéro de contrôle

Veillez communiquer avec la Compagnie Trust TSX à tsxtrustproxyvoting@tmx.com avant 10 h (heure de l'Est) le 28 avril 2023 pour obtenir votre numéro de contrôle. Si vous ne parvenez pas à communiquer avec la Compagnie Trust TSX, nous avons pris des mesures pour diffuser en direct l'assemblée virtuelle en mode audio (webdiffusion). Nous publierons des détails sur la manière d'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 96.

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 sur 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 18 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.

Veillez consulter la page 15 pour en savoir davantage.

Le conseil propose l'élection de candidats qui comprennent la complexité de nos activités et du secteur dans lequel nous faisons affaire, et qui ont les compétences et l'expérience nécessaires pour fournir une contribution significative au conseil.

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

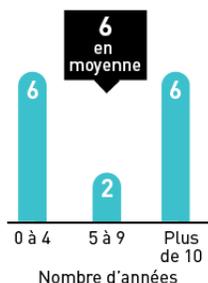
33 %

de femmes

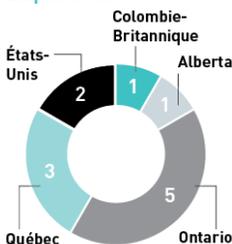
60 ans

âge moyenne

Durée des mandats



Emplacement



83 %¹

des candidats sont indépendants

¹ M. Bertrand démissionnera de son poste de vice-président du conseil de Banque Nationale à la date de l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2023 du Groupe TMX.

99 %

taux de présence en 2022

aux 26 réunions du conseil et de ses comités

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 2022

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.

Les résultats financiers du Groupe TMX en 2022 ont été positifs et reflètent un solide rendement dans certains de nos principaux secteurs d'activité malgré les conditions macroéconomiques difficiles. Toutefois, nous n'avons pas atteint les cibles financières que nous nous étions fixées aux termes du régime incitatif à court terme pour 2022.

Le comité n'a apporté aucun changement important à la structure de notre programme de rémunération en 2022, mais il a ajusté la composition de la rémunération incitative à long terme pour 2022. Pour 2022, afin de tenir compte du souhait réaffirmé 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 (de 30 %) à 20 %. La pondération des UAI a été maintenue à 30 % en 2022.

Décisions en matière de rémunération de 2022

- **Salaires** (page 70) – augmentation du salaire d'un membre de la haute direction visé afin de soutenir notre compétitivité continue sur le marché.
- **Incitatifs à court terme** (page 70) – les résultats ont été inférieurs aux objectifs financiers sur lesquels le montant de notre régime incitatif à court terme est basé, ce qui a donné lieu à des attributions incitatives à court terme inférieures à la cible pour tous les membres de la haute direction visés.
- **Incitatifs à long terme** (page 74) – Des attributions ont été octroyées au niveau cible pour trois des membres de la haute direction visés. Deux membres de la haute direction visés ont reçu des attributions supérieures à la cible en reconnaissance de leur rendement. Les incitatifs à long terme sont octroyés sous la forme d'unités d'actions fondées sur le rendement, d'unités d'actions incessibles et d'options.
- **Attributions incitatives à long terme acquises en 2020** (page 76) – les sommes versées ont dépassé les valeurs d'attribution, compte tenu de l'augmentation du cours de nos actions au cours des trois dernières années, et, pour les unités d'actions fondées sur le rendement, de 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 2022 : 89,48 % 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 2022, reportez-vous à la rubrique qui commence à la page 48.

Brève présentation de la rémunération réelle pour 2022

	Salaire	Incitatif à court terme	Incitatif à long terme	Rémunération en 2022	Pourcentage à risque	Par rapport à la cible
John McKenzie Chef de la direction	750 000 \$	765 000 \$	1 500 000 \$	3 015 000 \$	75 %	-10,7 %
David Arnold Chef des finances	400 000 \$	220 000 \$	650 000 \$	1 270 000 \$	69 %	+4,1 %
Jay Rajarathinam Chef de l'exploitation	530 000 \$	500 000 \$	662 500 \$	1 692 500 \$	69 %	-8,8 %
Luc Fortin Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal (MX) et chef, activités globales de négociation	425 000 \$	365 000 \$	531 250 \$	1 321 250 \$	68 %	-11,2 %
Peter Conroy Chef de la direction, Trayport	375 000 \$	250 000 \$	475 000 \$	1 100 000 \$	66 %	+4,8 %

Circulaire de sollicitation de procurations 2023

Nous vous avons envoyé la présente circulaire de sollicitation de procurations parce que vous étiez propriétaire d'actions du Groupe TMX au 13 mars 2023. Cela vous donne le droit de voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2023 le 2 mai 2023.

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

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

Nous prévoyons tenir cette assemblée en personne ainsi que virtuellement, par diffusion audio en direct sur le Web. Toutefois, compte tenu de l'incertitude liée à la pandémie de COVID-19 et afin d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos communautés, de nos actionnaires, de nos employés et des autres parties prenantes, et sous réserve des directives de santé publique, nous pourrions décider que notre assemblée se tiendra uniquement sous forme virtuelle, par diffusion audio en direct sur le Web. Les actionnaires assistant à l'assemblée en ligne pourront y participer de la même façon que les actionnaires assistant à l'assemblée en personne. Pour obtenir des instructions à jour sur la participation en personne à notre assemblée en cas de modification des directives de santé publique, consultez notre site Web à l'adresse <https://investors.tmx.com/French/News--Events/Events-andPresentations/default.aspx>.

Où trouver des renseignements supplémentaires

Vous trouverez les renseignements financiers au sujet du Groupe TMX dans nos états financiers annuels audités de 2022 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 2023.

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

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

Toronto (Ontario)
Le 17 mars 2023

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 2023, qui se tiendra le mardi 2 mai 2023
- *conseil* désigne le conseil d'administration du Groupe TMX

Notre date de clôture des registres est le 13 mars 2023.

Sauf indication contraire, toutes les données figurant dans la présente circulaire sont présentées en date du 13 mars 2023 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 :

- 11 1. Présentation des états financiers du Groupe TMX de 2022
 - 11 2. Nomination de l'auditeur
 - 12 3. Élection des administrateurs
 - 12 4. Vote sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction
 - 12 5. Vote sur le fractionnement de nos actions
 - 15 Rapport du conseil du Groupe TMX aux actionnaires
-

Gouvernance

- 18 Notre structure de gouvernance
 - 20 Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2023
 - 25 À propos du conseil du Groupe TMX
 - 32 Comités du conseil
 - 36 À propos des administrateurs du Groupe TMX
 - 44 Rémunération de nos administrateurs
-

Rémunération

Analyse de la rémunération

- 48 **Aperçu de 2022**
- 50 Coup d'œil sur la rémunération de la haute direction
- 52 Décisions en matière de rémunération de 2022
- 58 Rendement des actions et rémunération des membres de la haute direction
- 60 **Gouvernance en matière de rémunération**
- 61 Expertise des membres du comité
- 61 Conseillers indépendants
- 62 Gestion du risque lié à la rémunération
- 64 Actionnariat

65 Structure de la rémunération et prise de décisions

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

70 Examen de la rémunération de 2022

- 70 Salaire
- 70 Régime incitatif à court terme
- 74 Régime incitatif à long terme

Détail de la rémunération

- 80 Tableau sommaire de la rémunération
 - 82 Attributions aux termes des régimes incitatifs
 - 85 Prestations de retraite
 - 87 Dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle
-

Autres renseignements

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

Comment voter

- 96 Comment voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2023
- 98 Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit
- 100 Comment voter si vous êtes un actionnaire véritable

Points à l'ordre du jour

1 Présentation des états financiers du Groupe TMX de 2022

Nous présenterons nos états financiers et le rapport de l'auditeur y afférent pour l'exercice clos le 31 décembre 2022. 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 exécute notamment les tâches suivantes :

- examiner régulièrement les modalités de la mission de l'auditeur, sa responsabilité, son expérience, ses compétences et son rendement;
- effectuer un examen approfondi des qualifications et du rendement de l'auditeur tous les cinq ans;
- confirmer l'indépendance de l'auditeur au moins une fois l'an et approuver 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 2021 et en 2022, ainsi que les honoraires qui lui ont été versés.

Vote de 2022 : 99,91 % 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.

	2021	2022
Honoraires d'audit	1 479 310 \$	1 796 200 \$
<ul style="list-style-type: none">• 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. L'écart d'une année sur l'autre concerne les audits supplémentaires des filiales.		
Honoraires pour services liés à l'audit	1 051 200 \$	940 500 \$
<ul style="list-style-type: none">• Les honoraires pour services liés à l'audit pour les exercices 2021 et 2022 sont en contrepartie des services de certification et 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, la communication d'information quant à la conformité avec le modèle de répartition interne des coûts, la vérification et la 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	-	39 300 \$
<ul style="list-style-type: none">• Les honoraires pour services fiscaux sont liés à certains services de conseils fiscaux.		
Autres honoraires	27 950 \$	15 000 \$
<ul style="list-style-type: none">• Autres honoraires pour les exercices 2021 et 2022 liés principalement à la formation en matière d'audit sur Internet		
Total	2 558 460 \$	2 791 000 \$

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 sein du conseil. Consultez la rubrique qui commence à la page 20 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 2022 : 89,48 % 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 2022, reportez-vous à la rubrique qui commence à la page 48.

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 2023.

5 Vote sur le fractionnement de nos actions

Vous serez appelé à voter sur une résolution extraordinaire (avec ou sans modifications) (la résolution relative au fractionnement d'actions) autorisant une modification des statuts du Groupe TMX conformément à l'alinéa 168 (1) h) de la *Loi sur les sociétés par actions* (Ontario) (la LSAO) en vue de fractionner le nombre d'actions ordinaires du Groupe TMX, émises ou non, à raison de cinq pour une (le fractionnement d'actions).

Effet du fractionnement d'actions

Le Groupe TMX est autorisé à émettre un nombre illimité d'actions ordinaires et, à la clôture des marchés le 13 mars 2023, comptait 55 763 215 actions ordinaires émises et en circulation au cours boursier de 131,41 \$. Le fractionnement d'actions aura pour effet de multiplier par cinq le nombre d'actions ordinaires émises et en circulation et devrait initialement réduire le cours boursier de l'action ordinaire proportionnellement au ratio de fractionnement de cinq pour un. Le fractionnement d'actions ne modifiera pas la participation proportionnelle d'un actionnaire dans le Groupe TMX ni les droits des porteurs d'actions ordinaires. Chaque action ordinaire en circulation après le fractionnement d'actions donnera droit à une voix et sera entièrement libérée.

En outre, par suite du fractionnement d'actions, certains ajustements seront apportés aux unités d'actions fondées sur le rendement, aux unités d'actions incessibles, aux unités d'actions différées et aux options en circulation du Groupe TMX afin de préserver, proportionnellement, les droits de leurs détenteurs. Le prix d'exercice des actions ordinaires et le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises à l'exercice d'options aux termes du régime d'options ainsi que toutes les attributions en circulation attribuées aux termes des régimes régissant les unités d'actions fondées sur le

rendement, les unités d'actions incessibles et les unités d'actions différées seront rajustés proportionnellement si le fractionnement d'actions prend effet.

Aux termes des dispositions actuelles de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (la Loi de l'impôt) qui sont en vigueur à la date des présentes, et compte tenu de toutes les propositions spécifiques visant à modifier la Loi de l'impôt qui ont été annoncées publiquement avant la date des présentes et des politiques et pratiques en matière d'administration et de cotisation actuelles publiées de l'Agence du revenu du Canada, le fractionnement d'actions, s'il est approuvé à la date des présentes et mis en œuvre comme prévu, n'entraînera pas de revenu imposable ni de gain ou de perte pour les actionnaires. Le prix de base rajusté global des actions ordinaires détenues par un actionnaire ne sera pas affecté par le fractionnement d'actions. Toutefois, le prix de base rajusté de chaque action ordinaire détenue par un actionnaire après le fractionnement d'actions sera réduit à un cinquième du prix de base rajusté d'une action ordinaire immédiatement avant la prise d'effet du fractionnement d'actions.

L'exposé qui précède sur les questions fiscales se limite à des considérations relatives à l'impôt fédéral canadien sur le revenu et ne doit pas être perçu comme des conseils juridiques ou fiscaux à l'intention d'un porteur d'actions ordinaires du Groupe TMX. Il est à noter également qu'il ne s'applique qu'aux actionnaires qui, aux fins de l'impôt fédéral canadien sur le revenu, détiennent leurs actions ordinaires à titre d'immobilisations. Les porteurs d'actions ordinaires sont priés de consulter leurs propres conseillers en fiscalité.

Réglementation

Le Groupe TMX et sa filiale, TSX Inc. (qui exploite la Bourse de Toronto) sont reconnus à titre de bourses de valeurs mobilières par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la CVMO). Aux termes de l'ordonnance de reconnaissance rendue par la CVMO, cette dernière a établi des procédures selon lesquelles la Bourse de Toronto doit déclarer à la CVMO sans délai tout conflit d'intérêts existant ou pouvant survenir à l'égard du maintien de l'inscription du Groupe TMX à la cote de la Bourse de Toronto. Un comité des conflits d'intérêts a été mis sur pied pour gérer ce processus. Tous les règlements de conflits doivent être approuvés par le personnel de la CVMO.

Étant donné que la Bourse de Toronto est tenue selon ses règles d'approuver au préalable un fractionnement d'actions, le comité des conflits d'intérêts s'est réuni pour examiner l'avis que le Groupe TMX a donné à la Bourse de Toronto demandant l'approbation du fractionnement d'actions et demandant l'inscription des actions ordinaires supplémentaires émises dans le cadre du fractionnement d'actions, afin de déterminer s'il y avait un conflit d'intérêts entre le Groupe TMX et la Bourse de Toronto. Le comité des conflits d'intérêts a déterminé qu'aucun conflit d'intérêts n'existait ni n'était susceptible de survenir en ce qui concerne le fractionnement d'actions, et la CVMO a autorisé la Bourse de Toronto à gérer et à mettre en œuvre le fractionnement d'actions selon le processus normal. Le Groupe TMX a reçu l'approbation conditionnelle de la Bourse de Toronto du fractionnement d'actions et de l'inscription des actions ordinaires supplémentaires découlant du fractionnement d'actions, sous réserve de la remise par le Groupe TMX de certains documents.

Mise en œuvre du fractionnement d'actions

Le conseil est d'avis que le fractionnement d'actions envisagé est dans l'intérêt du Groupe TMX puisqu'il pourrait permettre de rendre les actions ordinaires du Groupe TMX plus liquides et plus intéressantes pour un plus grand nombre d'investisseurs. Pour être adoptée, la résolution relative au fractionnement d'actions (dont le texte intégral figure ci-dessous) doit être approuvée par au moins les deux tiers des voix exprimées par les actionnaires qui votent à l'égard de cette résolution.

Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de révoquer la résolution extraordinaire des actionnaires avant le fractionnement d'actions avant sa prise d'effet sans autre approbation des actionnaires. Sous réserve de l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire par le conseil, des statuts de modification dans la forme prescrite seront déposés auprès du directeur conformément à la LSAO et prendront effet dès la délivrance par le directeur d'un certificat de modification.

Si le fractionnement d'actions est approuvé par les actionnaires et les autorités de réglementation compétentes, le Groupe TMX prévoit le mettre en œuvre avant le 30 juin 2023 (ou à toute date ultérieure susceptible d'être annoncée dans un communiqué de presse par le Groupe TMX). Si les approbations requises sont obtenues, les actionnaires n'auront aucune mesure à prendre. Le Groupe TMX publiera un communiqué contenant des informations sur la date de clôture, la date de paiement et le processus d'entrée en vigueur du fractionnement d'actions. Les actionnaires inscrits à la clôture des registres à la fermeture des bureaux recevront quatre actions ordinaires supplémentaires pour chaque action ordinaire détenue. Les actions ordinaires seront négociées sous forme d'effets payables à compter du jour de négociation précédant la date de clôture des registres jusqu'à la date de paiement, inclusivement, et les modalités à ce titre seront indiquées dans le communiqué. Un effet payable est un droit rattaché à un titre inscrit qui fait l'objet d'une mesure importante prise par la société, y compris le fractionnement d'actions. Toute opération effectuée à la Bourse de Toronto pendant la période d'effets payables sera signalée afin de s'assurer que les acquéreurs reçoivent le droit aux actions ordinaires supplémentaires pouvant être émises par suite du fractionnement d'actions.

Le conseil vous recommande de voter EN FAVEUR de la résolution relative au fractionnement d'actions :

IL EST RÉSOLU, par voie de résolution extraordinaire des actionnaires du Groupe TMX, que :

- 1. Groupe TMX Limitée (le « Groupe TMX ») est autorisé à modifier les statuts du Groupe TMX, en vertu de l'alinéa 168 (1) h) de la Loi sur les sociétés par actions (Ontario) (la « LSAO ») et sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation, afin de fractionner le nombre d'actions ordinaires du Groupe TMX, émises ou non, à raison de cinq pour une, de sorte que chaque action ordinaire deviendra cinq actions ordinaires (le « fractionnement d'actions »).*
- 2. Les administrateurs du Groupe TMX sont par les présentes autorisés, à leur discrétion, à donner effet à la modification susmentionnée des statuts du Groupe TMX et à effectuer le fractionnement d'actions à tout moment avant la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires du Groupe TMX en déposant auprès du directeur, conformément à la LSAO, les documents exigés par la LSAO.*
- 3. Tout administrateur ou dirigeant du Groupe TMX est par les présentes autorisé à signer tous les documents, y compris les statuts de modification, et à prendre toutes les mesures, y compris la remise des statuts de modification au directeur conformément à la LSAO, qu'il juge, à sa discrétion, nécessaires ou souhaitables afin de bien mettre en œuvre le fractionnement d'actions et de lui donner plein effet.*
- 4. Les administrateurs du Groupe TMX peuvent, à leur discrétion, sans autre approbation des actionnaires du Groupe TMX ni avis à ceux-ci, décider de ne pas mettre en œuvre le fractionnement d'actions et sont autorisés à révoquer la présente résolution extraordinaire à leur discrétion à tout moment avant la prise d'effet du fractionnement d'actions.*

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 un délai de 90 jours après 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 2024, nous souhaiterons la recevoir avant le 1^{er} février 2024 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

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. Tant pour le Groupe TMX que pour ses actionnaires, les relations avec les Autochtones constituent une partie importante de ce travail. Bien que nous ayons commencé notre parcours en nous engageant envers nos actionnaires lors de notre assemblée générale annuelle de 2021, nous estimons que nous jouons un rôle important dans le soutien de la réussite durable des communautés, des entrepreneurs et des entreprises autochtones en raison de notre rôle central au sein des marchés financiers du Canada¹. Les initiatives et les activités décrites dans la présente rubrique s'inscrivent dans notre stratégie globale en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) et nous vous encourageons à consulter les pages 29 et 30 pour en savoir plus sur la façon dont nous travaillons pour faire progresser la diversité et l'inclusion au sein du Groupe TMX. Veuillez vous reporter à la page 31 pour consulter un résumé de la façon dont nous avons accru l'importance des sujets ESG, y compris notre travail sur la réconciliation avec les Autochtones, dans le cadre des objectifs de rendement de la haute direction et du régime incitatif à court terme.

En 2021, nous sommes devenus membres du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) et nous nous sommes engagés dans le cadre de son programme de certification Relations progressistes avec les Autochtones (RPA), 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. Nous sommes heureux d'annoncer qu'en 2022, nous avons atteint la phase 1 du programme RPA grâce aux mesures et aux engagements que nous avons pris jusqu'à maintenant dans notre cheminement vers la réconciliation². Voici quelques exemples de nos initiatives et activités entreprises en 2022 :

- Un groupe interfonctionnel de 18 dirigeants venant de l'ensemble du Groupe TMX s'est réuni à Wendake, une Première Nation du Québec, pour participer à un programme hors site de deux jours afin d'élaborer les principes fondamentaux et les mesures du Groupe TMX visant à faire progresser la réconciliation. Ce programme comprenait des occasions d'apprentissage expérientiel pour ces dirigeants destinées à promouvoir la sensibilisation culturelle au sein de l'organisation et à créer des occasions conjointement avec les communautés autochtones. Le groupe a participé à des exercices immersifs de prévision stratégique pour explorer les tendances qui existent à l'intersection de la réconciliation et des marchés publics. Nous prenons ce temps pour écouter, apprendre et évoluer vers l'avenir que nous souhaitons voir se concrétiser. Notre ouvrage *Futures of Reconciliation Capitalism* dressera le cadre de notre plan d'action pour la réconciliation.
- Nous sommes en train d'officialiser notre engagement envers la réconciliation en demandant à nos hauts dirigeants de rechercher les occasions qui s'offrent au Groupe TMX d'initier un changement durable et de définir notre vision et nos engagements à cet égard. Ces engagements seront documentés dans un plan d'action pour la réconciliation qui énoncera des tâches quantifiables que nous nous engagerons à réaliser au cours des prochaines années.
- Nous avons mis sur pied une équipe de travail interne composée de chefs d'entreprise dont la mission était de repérer des occasions d'inclusion et de promotion des entreprises autochtones dans nos produits et services. Dans le cadre de cette initiative, nous avons lancé les listes de titres d'entreprises RPA engagées et RPA certifiées sur TMX Argent.
- 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, cheffe de la direction du CCEA, lors du sommet virtuel des investisseurs SHARE de 2022.
- John McKenzie a participé au lancement officiel de la Stratégie Économique Nationale pour les Autochtones au Canada le 6 juin 2022. Cette stratégie comprend quatre voix stratégiques, la population, les terres, les infrastructures et les finances, ainsi que 107 appels à la prospérité économique, qui serviront de guide dans notre planification des mesures favorisant la réconciliation.
- Ses efforts d'inclusion des Autochtones, y compris l'inclusion des entreprises autochtones sur les marchés canadiens ont valu au Groupe TMX de figurer sur la « 2022 Ten to Watch List » (Liste des dix à surveiller 2022) de l'Indigenomics Institute.

¹ Lors de notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires, le 12 mai 2021, nous avons appuyé la proposition d'actionnaire modifiée de la Fondation Atkinson que nos actionnaires ont approuvée. En vertu de cette proposition, le conseil s'est engagé à faire rapport aux actionnaires des éléments suivants : 1) l'élaboration de programmes et de politiques internes sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), notamment ceux qui touchent les employés autochtones actuels et futurs ainsi que les relations avec les communautés autochtones; 2) 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; 3) 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.

² Veuillez vous reporter à notre circulaire de sollicitation de procurations 2022 pour obtenir un résumé de nos initiatives et de nos activités en 2021.

- Le 21 juin 2022, nous avons organisé un événement à l'occasion de la Journée nationale des peuples autochtones au cours duquel des dirigeants des communautés autochtones, des propriétaires d'entreprise, des entrepreneurs, des défenseurs des droits, des alliés et des partenaires de l'industrie des services financiers se sont joints à Loui Anastasopoulos, chef de la direction de la Bourse de Toronto, pour la fermeture du marché.
- Nous avons célébré le Mois de l'histoire autochtone à la fermeture du marché avec l'installation permanente de l'œuvre d'art intitulée « Wiigwaas » de l'artiste autochtone Kathryn Corbiere (One Kwe), qui demeurera dans le hall principal du Centre de marché TMX. Le premier jour du Mois de l'histoire autochtone a été marqué par un discours de Carol Anne Hilton, fondatrice de l'Indigenomics Institute, qui a pris la parole au Centre de marché TMX.
- Le 30 septembre 2022, nous avons souligné la Journée nationale pour la vérité et la réconciliation. Ensemble, nous nous sommes informés sur la réconciliation avec les Autochtones et son contexte contemporain grâce à un groupe de conférenciers avertis. Nous avons également porté notre chandail orange au travail pour témoigner de notre appui aux survivants des pensionnats autochtones, à leurs familles, à leurs communautés et aux enfants qui n'ont jamais pu rentrer chez eux, et nous avons accueilli la Indian Residential School Survivors Society à l'occasion d'une ouverture virtuelle du marché.
- Le Groupe TMX a pris des mesures pour renforcer l'approvisionnement responsable et la diversité de nos fournisseurs en i) concluant un accord d'octroi de licence avec un fournisseur de données de référence tiers qui nous permettra d'établir une base de référence diversifiée en matière de fournisseurs et de suivre notre rendement par rapport aux cibles établies en consultation avec les groupes de défense des droits des Autochtones et nos groupes de travail EDI, et ii) nous associant à un cabinet d'experts-conseils autochtone de premier plan pour réaliser une évaluation stratégique de nos pratiques de gestion des fournisseurs et d'approvisionnement qui nous permettra d'élaborer une feuille de route et une politique stratégiques destinées à favoriser la diversité de nos fournisseurs en mettant l'accent sur l'approvisionnement auprès des Autochtones, tout en progressant vers l'atteinte de nos objectifs de certification RPA.
- Nos équipes de communications internes et externes, notre équipe d'apprentissage et de perfectionnement et notre conseil sur l'EDI ont partagé de façon proactive des occasions pour nos employés d'en apprendre davantage sur le critère RPA de niveau engagé et de célébrer les peuples autochtones et de s'informer à leur sujet. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec les représentants du conseil sur l'EDI ainsi qu'avec notre équipe interne de mobilisation des employés pour nous assurer que nos événements sont accessibles à tous, que ce soit de manière hybride en personne ou en ligne, ou en organisant des séances entièrement virtuelles.

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 reconnaissons l'importance de faire preuve de leadership alors que nous élaborons notre plan d'action pour la réconciliation en mettant en œuvre les pratiques exemplaires et en progressant judicieusement dans le cadre de ce processus. Nous continuerons d'élargir notre réseau et nos activités de soutien aux communautés et nous sommes impatients de respecter nos engagements et de partager nos progrès en cours de route.

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

- 18** Notre structure de gouvernance
- 20** Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2023
- 25** À propos du conseil du Groupe TMX
- 32** Comités du conseil
- 36** À propos des administrateurs du Groupe TMX
- 44** Rémunération de nos administrateurs

Notre structure de gouvernance



Mise en candidature des administrateurs au conseil

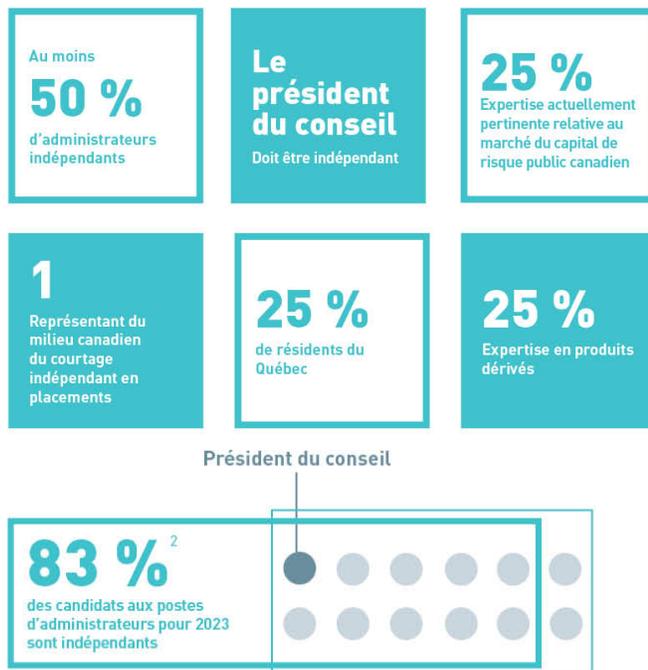
Le conseil a besoin d'administrateurs qui possèdent un éventail de compétences et de qualifications équilibrées par des critères de diversité reflétant les communautés dans lesquelles le Groupe TMX exerce ses activités, notamment en ce qui concerne le genre, mais aussi d'autres caractéristiques de la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

L'objectif selon lequel au moins un administrateur doit présenter d'autres caractéristiques de diversité a été atteint et continue d'être atteint en 2023, puisque deux membres du conseil s'identifient comme Asiatique occidental et Asiatique du sud, respectivement. Le conseil s'est engagé à atteindre son objectif selon lequel au moins 30 % de ses membres seront des femmes d'ici l'assemblée annuelle de 2023 du Groupe TMX; or, à cette assemblée, quatre des candidats aux postes d'administrateurs, représentant 33 % des candidats de 2023, sont des femmes.

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

² M. Bertrand démissionnera de son poste de vice-président du conseil de Banque Nationale à la date de l'assemblée de 2023 du Groupe TMX.

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 36 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 2023

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 %¹

des administrateurs sont indépendants

50 %

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

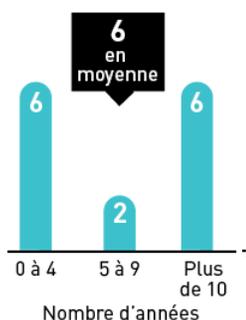
33 %

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 131,41 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la cote de la TSX le 13 mars 2023;
- les UAD sont évaluées à 134,29 \$, soit le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la cote de la TSX pour les cinq jours de bourse précédant le 13 mars 2023.

Veuillez consulter la page 46 pour de plus amples renseignements.

Luc Bertrand

BA

Montréal (Québec)

Administrateur depuis mai 2011

Âge : 68 ans

Vote de 2022 :

99,74 % EN FAVEUR

Taux de présence en 2022: 100 %



- ✓ Indépendant¹
- ✓ Résident du Québec
- ✓ Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

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

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

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

Autres conseils

- BOX Holdings Group LLC, président du conseil
- BOX Options Market LLC, président du conseil
- BOX Digital Markets LLC, président du conseil
- Groupe CH Montréal Canadiens, président sortant

Actionnariat au 13 mars 2023

Actions du Groupe TMX : 605 000

UAD du Groupe TMX : 2 873

Actionnariat à risque : 79 888 865 \$

M. Bertrand respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 46).

¹ M. Bertrand démissionnera de son poste de vice-président du conseil de Banque Nationale à la date de l'assemblée de 2023 du Groupe TMX.

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

Nicolas Darveau-Garneau
MBA, B.MATH

Consortium d'administrateurs

Los Gatos (Californie)
Administrateur depuis septembre 2018

Âge : 54 ans

Vote de 2022 : 86,90 % EN FAVEUR

Taux de présence en 2022 : 100 %



Martine Irman

BA, ICD.D, GCB.D,

Programme de gestion avancé

Toronto (Ontario)
Administratrice depuis novembre 2014

Âge : 58 ans

Vote de 2022 :

99,87 % EN FAVEUR

Taux de présence en 2022 : 100 %



Moe Kermani

M.Sc., D. Sc. en

physique

Vancouver (Colombie-Britannique)
Administrateur depuis septembre 2020

Âge : 52 ans

Vote de 2022 : 99,91 % EN FAVEUR

Taux de présence en 2022 : 100 %



✓ Indépendant

✓ Indépendante
✓ Expertise en produits dérivés

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

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 (de 2017 à 2022)
- Il a également occupé les postes suivants chez Google : directeur, Ventes et stratégies relatives aux recherches aux États-Unis (2016 et 2017), directeur, Ventes de publicités à la performance (2014 et 2015), chef, Publicités à la performance (2012 et 2013), et directeur général, Google Québec (2011 et 2012).
- Chef de la direction et cofondateur de BigDeal.com Inc. (de 2009 à 2011)
- Cofondateur, Liquor.com (de 2008 à aujourd'hui)
- Fondateur et directeur principal, NDG Ventures (de 2003 à 2009)
- Analyste principal des actions, Sanford C. Bernstein (de 2001 à 2003)

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

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

Autres conseils

- Alida Communications Inc.

Actionnariat au 13 mars 2023

UAD du Groupe TMX : 6 215

Actionnariat à risque : 834 612 \$

M. Darveau-Garneau respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 46).

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Administratrice de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Vice-présidente du conseil, Valeurs mobilières TD (de 2000 à 2019)
- Première vice-présidente, Groupe Banque TD (de 2000 à 2019)
- Différents postes en opérations internationales de trésorerie, en marchés financiers et en valeurs mobilières au sein du Groupe Banque TD (de 1989 à 1999)
- Divers postes de trésorière pour CCL Industries (de 1985 à 1989)

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- Financière First National SEC (depuis 2022)

Autres conseils

- Plan International Canada
- Exportation et développement Canada, présidente sortante
- Fondation de l'Hôpital St-Michael

Actionnariat au 13 mars 2023

UAD du Groupe TMX : 5 518

Actionnariat à risque : 741 012 \$

M^{me} Irman respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 46).

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

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

Expérience d'affaires antérieure

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

Autres conseils

- Axine Water Technologies
- Echodyne Corp.
- HEAVY.AI
- Illusense Inc.
- Plotly Technologies Inc.
- xCures, Inc.

Actionnariat au 13 mars 2023

UAD du Groupe TMX : 3 625

Actionnariat à risque : 486 801 \$

M. Kermani a jusqu'en septembre 2025 pour respecter son exigence en matière d'actionnariat (voir la page 46).

William Linton
FCPA, FCA, CA, B.Com

Toronto (Ontario)
Administrateur
depuis juillet 2012
Âge : 68 ans
Vote de 2022 :
89,32 % EN FAVEUR
Taux de présence en 2022 :
100 %



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

Calgary (Alberta)
Administratrice
depuis mai 2021
Âge : 62 ans
Vote de 2022 :
89,84 % EN FAVEUR
Taux de présence en 2022 : 100 %



John McKenzie
MBA, BBA, CPA, CMA

Burlington (Ontario)
Administrateur
depuis août 2020
Âge : 50 ans
Vote de 2022 :
99,75 % EN FAVEUR
Taux de présence en 2022 :
100 %



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

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

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

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

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

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- Empire Company Limited (depuis 2015), président du comité d'audit, membre du 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 Trust TSX, président du conseil

Actionnariat au 13 mars 2023

UAD du Groupe TMX : 19 458
Actionnariat à risque : 2 613 015 \$

M. Linton respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 46).

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

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

Expérience d'affaires antérieure

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

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- Questor Technology Inc. (depuis 2001)

Autres conseils

- Society of Petroleum Engineers Methane Technical Section
- Conseil mondial de l'Institut Lazaridis
- Conseil consultatif de Schulich Industry Engineering

Actionnariat au 13 mars 2023

UAD du Groupe TMX : 2 457
Actionnariat à risque : 329 951 \$

M^{me} Mascarenhas a jusqu'au mois de mai 2026 pour respecter son exigence en matière d'actionnariat (voir la page 46).

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), administrateur, développement de l'entreprise (2004-2005), et administrateur, planification et analyse financières (2000-2004)

Autres conseils

- Conseil de surveillance de la normalisation comptable

Actionnariat au 31 décembre 2022

M. McKenzie respecte ses exigences en matière d'actionnariat relativement à son rôle de chef de la direction (voir la page 64).

Monique Mercier

LLB, M. Phil, Ad. E.

Montréal (Québec)
Administratrice depuis

Âge : 66 ans

Vote de 2022 :

99,38 % EN FAVEUR

Taux de présence en 2022 : 100 %



Kevin Sullivan

LLB, BA

Toronto (Ontario)
Administrateur depuis juillet 2012

Âge : 63 ans

Vote de 2022 :

99,56 % EN FAVEUR

Taux de présence en 2022 :

93 %



Claude Tessier

BA, CPA

Laval (Québec)
Administrateur depuis

septembre 2020

Âge : 59 ans

Vote de 2022 :

96,09 % EN FAVEUR

Taux de présence en 2022 : 100 %



- ✓ Indépendante
- ✓ Résidente du Québec

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

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

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

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

Expérience d'affaires antérieure

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

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

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

Autres conseils

- Fondation pour la recherche en chirurgie thoracique de Montréal

Actionnariat au 13 mars 2023

UAD du Groupe TMX : 1 051

Actionnariat à risque : 141 139 \$

M^{me} Mercier a jusqu'en mai 2027 pour satisfaire à son exigence d'actionnariat (voir page 46).

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Fondateur et chef de la direction, KMS Capital Inc. (services consultatifs en matière de stratégie et de marchés financiers)
- Président du conseil, Echelon Wealth Partners
- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Président du conseil adjoint, GMP Capital Inc. (de 2010 à 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. (de 1993 à 2019)

Autres conseils

- Fondation Golf Canada
- Waterfront Toronto
- Epic Investment Services

Actionnariat au 13 mars 2023

UAD du Groupe TMX : 18 856

Actionnariat à risque : 2 532 172 \$

M. Sullivan respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 46).

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
- Hydro-Québec

Actionnariat au 13 mars 2023

Actions du Groupe TMX : 1 200

UAD du Groupe TMX : 2 894

Actionnariat à risque : 546 327 \$

M. Tessier respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 46).

Eric Wetlaufer
CFA, BA, ICD.D, GCB.D

Newton Highlands
(Massachusetts)
Administrateur
depuis juillet 2012
Âge : 60 ans
Vote de 2022 :
99,07 % EN FAVEUR
Taux de présence en 2022 : 100 %



Ava Yaskiel
LLB, LL.M, ICD.D

Toronto (Ontario)
Nouveau candidat
Âge : 59 ans
Vote de 2022 : s.o.
Taux de présence en
2022 : s.o.



- ✓ Indépendant
- ✓ Expertise en produits dérivés

- ✓ Indépendante

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 13 mars 2023

UAD du Groupe TMX : 7 996
Actionnariat à risque : 1 073 783 \$

M. Wetlaufer respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 46).

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

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

Expérience d'affaires antérieure

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

Autres conseils

- Plan Catalyst
- Conseil consultatif de LockDocs

Actionnariat au 13 mars 2023

–

Si elle est élue, M^{me} Yaskiel aura jusqu'en mai 2028 pour satisfaire à son exigence d'actionnariat (voir la page 46).

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 ces responsabilités. Le conseil approuve le mandat de chaque comité et limite les pouvoirs qu'il délègue à chaque comité. Vous trouverez à la page 32 des renseignements au sujet des comités et de leurs priorités en 2022.

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 38.

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

À propos du président du conseil

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

1. Culture d'intégrité

Le conseil promeut activement une culture d'intégrité 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'acquittent de leurs fonctions avec intégrité d'une façon qui soit cohérente avec les responsabilités du Groupe TMX en matière d'intérêt public. Le conseil évalue l'intégrité de chaque 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.

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 92 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

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 des codes 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 signent chaque année une attestation confirmant qu'ils ont lu, compris et respecté le code de déontologie. Les employés doivent également réussir un examen avant de signer cette attestation.

Code de déontologie du conseil	Met l'accent sur l'importance de l'éthique dans la promotion d'un climat d'honnêteté, de transparence et d'intégrité. Couvre notamment les obligations de l'administrateur, la confidentialité et les conflits d'intérêts.
Code de déontologie 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.

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 ni aucune opération entre parties apparentées d'importance n'a été signalé par le conseil, le chef de la direction ou l'équipe de la haute direction en 2022. 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.

Ce que nous faisons pour créer une culture d'intégrité

Le conseil et la direction donnent le ton

Les codes de conduite fixent des normes élevées:

- 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

Suivi du respect

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

Conseil	<ul style="list-style-type: none">• approuve le code de déontologie du conseil et le code de déontologie des employés
Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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 un délai de deux jours après 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 cheffe des ressources humaines, la cheffe 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).

La politique de dénonciation du Groupe TMX 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 inconnue 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 et aux objectifs de la société et qu'ils tiennent compte des occasions et des risques à court et à long terme pour l'entreprise, dans l'optique de créer de la valeur à long terme pour l'ensemble des actionnaires et autres parties prenantes.

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

Priorités de 2022

En 2022, 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 à la page 32 des renseignements au sujet des activités du comité des finances et de l'audit en 2022.

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, est membre du comité de direction d'exploitation et des risques et du comité de la stratégie, lequel est composé du chef de la direction et des membres clés de l'équipe de haute direction.

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 de 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

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

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 de la haute direction.

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

Planification de la relève

La planification de la relève est une priorité pour la direction et le conseil. Le comité des ressources humaines examine et approuve les évaluations des talents et les plans de relève pour le chef de la direction et d'autres membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, et il fait rapport au conseil à ce sujet en vue de constituer, de développer et de 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 élaborons également des plans de relève pour chaque fonction de la haute 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.

L'équipe des ressources humaines présente ses conclusions au comité des ressources humaines, qui approuve les évaluations des talents et les plans de relève des 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 2022, les évaluations des talents et les plans de relève ont été examinés et, au besoin, approuvés par le comité des ressources humaines.

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.

Nous avons mis en place notre premier comité consultatif en matière d'ÉDI en 2021 et 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. Tout au long de 2022, le comité était responsable de superviser la mise en œuvre de notre stratégie en mettant l'accent sur l'élaboration et la documentation de pratiques de gestion inclusive des talents, l'élargissement de nos partenariats avec des organisations faisant la promotion de la diversité en milieu de travail et l'achèvement de la phase I du programme de certification Relations progressistes avec les Autochtones (RPA).

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

Notre stratégie en matière d'ÉDI continue d'être axée sur une représentation plus équilibrée des sexes à travers l'ensemble de notre effectif (soit 40 % à 60 % de femmes ou d'hommes), en tenant compte du fait que l'identité de genre n'est pas nécessairement binaire. Nous avons atteint cet objectif en 2021 et avons maintenu le taux global de postes occupés par des femmes au sein de l'ensemble de l'effectif à 40 %. En outre, nous nous sommes donné un objectif selon lequel au moins 40 % de femmes occuperont les postes de direction (tant de haute direction que de direction en général) d'ici 2025. Au 31 décembre 2022, environ 29 % des postes de haute direction étaient occupés par des femmes, ce qui représente une augmentation par rapport à l'exercice précédent, durant lequel 26 % des postes de haute 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 cibles.

Postes occupés par des femmes	Cible (établie en 2021)	Postes occupés par des femmes au 31 décembre 2022
Membres de la haute direction	40 % de femmes d'ici 2025	2 sur 8 (25 %)
Membres de la direction		11 sur 37 (30 %)
Tous les autres employés	40 à 60 % de femmes ou d'hommes d'ici 2025	652 sur 1 643 (40 %)

En 2022, nous avons à nouveau été reconnus par La Gouvernance au Féminin comme organisation certifiée parité, passant du niveau Argent en 2021 au niveau Or en 2022. 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 met également l'accent sur une meilleure représentation de tous les groupes, y compris les peuples autochtones. Veuillez vous reporter à la page 15 pour avoir un aperçu de notre rapport aux actionnaires sur nos progrès dans l'élaboration de programmes et de politiques internes qui soutiennent les employés, les entreprises, les collectivités et les autres parties prenantes autochtones.

6. Communications avec les actionnaires et engagement des actionnaires

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 2022

En 2022, nous avons rencontré des investisseurs lors de neuf conférences sur l'investissement ou l'industrie, et assisté à des réunions avec des investisseurs de 25 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, des comités et de la direction 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

Comités du conseil

Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire

- Gérance du conseil
- Taille et la composition du conseil
- Sélection et orientation des administrateurs
- 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 planification des immobilisations

Comité des ressources humaines

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

Points saillants de 2022

- Nous avons publié notre troisième rapport annuel sur les facteurs environnementaux, sociaux et relatifs à la gouvernance (ESG), qui est disponible sur notre site Web.
- Nous avons atteint la neutralité carbone en achetant des compensations carbone volontaires.
- Nous avons lancé de nouveaux produits et services à l'intention des émetteurs et des investisseurs pour leur permettre de gérer les risques liés aux facteurs ESG.
- Nous avons développé notre programme d'EDI afin de favoriser un milieu de travail plus diversifié et inclusif (voir la page 29).
- Nous avons franchi des étapes importantes dans notre parcours de réconciliation avec les Autochtones en atteignant la phase 1 du programme de certification RPA, 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.
- Nous avons davantage mis l'accent sur les questions ESG dans le cadre du régime incitatif à court terme 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 (voir la page 71).

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

Claude Tessier

Membres

Martine Irman
William Linton
Eric Wetlaufer

Réunions en 2022

5

Taux de présence de 100 %

100 % des membres sont indépendants

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

100 % des membres ont des compétences financières

(selon la définition du conseil, mais signifie 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 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 fractionnement d'actions proposé, 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 plateforme de compensation modernisée
- Examen des principes régissant le traitement et l'utilisation par la direction des mesures non conformes aux PCGR
- Examen et approbation du plan d'audit interne annuel et contrôle de son exécution
- Examen des activités 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

Président

William Linton

Membres

Nicolas Darveau-Garneau

Audrey Mascarenhas

Monique Mercier

Charles Winograd

Réunions en 2022

4

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 de la bourse reconnue
 - 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 annuel sur les facteurs environnementaux, sociaux et relatifs à la gouvernance (ESG) 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
- Direction du processus de recrutement d'un nouveau membre du conseil
- Supervision du processus de relève du président du conseil et recommandation du nouveau président du conseil au conseil aux fins d'approbation
- Recommandation au conseil de l'établissement d'une limite de la durée du mandat du président du conseil aux fins d'approbation
- 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
- Examen de l'avenir de la gouvernance au Canada : une approche raisonnée pour répondre aux attentes croissantes envers le conseil d'administration

Comité des ressources humaines

Président

Eric Wetlaufer

Membres

Nicolas Darveau-Garneau

Martine Irman

Moe Kermani

Charles Winograd

Réunions en 2022

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)

Supervise

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

Récents axes prioritaires

- 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 2022
- 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
-
- Maintien de l'évaluation du lien entre les priorités ESG et la rémunération des membres de la haute direction
- 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 des conceptions des régimes d'incitatifs à court terme et à long terme, en tenant compte de la cohérence avec notre stratégie et notre philosophie en matière de rémunération au rendement

Comité des produits dérivés

Président

Luc Bertrand

Membres

Martine Irman

Kevin Sullivan

Claude Tessier

Réunions en 2022

2

Taux de présence de 100 %

100 %

des administrateurs possèdent une expertise en produits dérivés

Conseille le conseil sur

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

Récents axes prioritaires

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

Comité du marché de capital de risque public

Président

Moe Kermani¹

Membres

Luc Bertrand

Audrey Mascarenhas¹

Kevin Sullivan¹

Réunions en 2022

3

Taux de présence de 92 %

75 % 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 examinera également les critères de diversité qui reflètent les communautés dans lesquelles le Groupe TMX exerce ses activités, y compris les autres caractéristiques de diversité énumérées à la page 19.

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 à la page suivante 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.

	Luc Bertrand ¹	Nicolas Darveau-Garneau	Martine Irman	Moe Kermani	William Linton	Audrey Mascarenhas	John McKenzie	Monique Mercier	Kevin Sullivan	Claude Tessier	Eric Wetlaufer	Ava Yaskiel	TOTAL	
Exigences en vertu des ordonnances de reconnaissance														
Indépendant(e) [se reporter à la page 38] Exigence : au moins 50 %	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	10	83 %
Résident du Québec Exigence : au moins 25 %	●							●		●			3	25 %
Expertise en produits dérivés Exigence : au moins 25 %	●		●				●		●	●	●		6	50 %
Expertise actuellement pertinente relative au marché 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	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	11	92 %
Gouvernance/conseil d'administration expérience en tant que membre du conseil d'administration d'une société ouverte ou d'une organisation importante	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	12	100 %
Société réglementée expérience au sein d'organisations réglementées par des gouvernements ou des organismes de réglementation	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●		10	83 %
Technologies expérience au sein de sociétés fortement dépendantes des technologies de l'information	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		11	92 %
Stratégie expérience dans le déploiement d'orientations stratégiques et la croissance d'entreprise	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	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	●	●	●	●		●	●				●		7	58 %
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	●	●	●			●			●		●		6	50 %
Compensation expérience dans la compensation d'opérations au comptant, sur produits dérivés et sur produits et marchandises du secteur de l'énergie	●	●	●				●		●		●		6	50 %
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 %

¹ M. Bertrand démissionnera de son poste de vice-président du conseil de Banque Nationale à la date de l'assemblée de 2023 du Groupe TMX.

Critères d'indépendance des administrateurs

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

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire évalue l'indépendance de chacun 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 2023

	Indépendant(e)	Statut
Luc Bertrand ¹	oui	
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	non	Président du conseil, Partenaires en gestion de patrimoine Echelon (participant au marché de la TSX, de la TSXV et d'Alpha)
Claude Tessier	oui	
Eric Wetlaufer	oui	
Ava Yaskiel	oui	
Total	83 %	

¹ M. Bertrand démissionnera de son poste de vice-président du conseil de Banque Nationale à la date de l'assemblée de 2023 du Groupe TMX.

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 attendues de tous les membres du conseil.

Les ordonnances de reconnaissance applicables au Groupe TMX, à la TSX, à la Bourse de croissance TSX Inc. et à Alpha Exchange Inc. (chacune, une Bourse) exigent que la Bourse ait mis en place des politiques et des procédures en vertu desquelles elle prendra des mesures raisonnables pour s'assurer que chaque administrateur est une personne apte et convenable, et ii) vérifie 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 de la Bourse (l'examen des aptitudes et de la convenance).

Pour appuyer l'examen des aptitudes et de la convenance, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire exige que les nouveaux candidats aux postes d'administrateur remplissent un formulaire de renseignements personnels en suivant le processus de la Bourse de Toronto administré par la division des services d'enquête. Les nouveaux candidats sont également tenus de remplir le questionnaire du Groupe TMX à l'intention des candidats au poste d'administrateur administré par le bureau de l'avocat général du Groupe TMX. Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire retiendra également les services d'un tiers pour effectuer des recherches d'antécédents fondées sur la diligence raisonnable qui consisteront en une collecte de renseignements approfondie et en une analyse des risques à l'égard de la réputation et de l'intégrité des nouveaux candidats proposés aux postes d'administrateurs.

Lorsqu'il recherche et évalue l'expérience des candidats compétents pour siéger au conseil, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire tient également compte des critères de diversité qui reflètent les communautés dans lesquelles le Groupe TMX exerce ses activités, y compris les autres caractéristiques de diversité énumérées à la page 19.

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

33 %

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 33 % 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 %

possèdent d'autres caractéristiques de la diversité

Notre politique en matière de diversité du conseil prévoit que les autres 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 la diversité avant l'assemblée annuelle du Groupe TMX de 2022.

Cette année, les candidats comprennent deux administrateurs, soit 17 % des candidats, qui s'identifient comme étant d'origines ethniques diverses (un administrateur s'identifie comme étant d'origine ouest-asiatique et un administrateur s'identifie comme étant d'origine sud-asiatique).

Âge et durée des mandats

60 ans

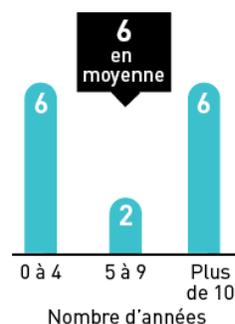
âge moyen

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

La durée maximale pendant laquelle les administrateurs nommés ou élus au conseil peuvent exercer leurs fonctions est de 12 ans, à raison de mandats d'une durée d'un an chacun. Aux termes de cette politique, 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.

Au début de 2023, le conseil a modifié cette politique afin de limiter à cinq ans la durée du mandat de président du conseil (à raison de mandats d'une durée d'un an chacun), peu importe le nombre d'années de service à titre d'administrateur. Aux termes de cette politique, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire peut prolonger le mandat du président du conseil alors en fonction pour une période maximale de trois ans supplémentaires (à raison de mandats d'une durée d'un an chacun). En février 2023, le conseil a approuvé à l'unanimité la recommandation du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire ayant pour objet la nomination de M. Bertrand comme nouveau président du conseil du Groupe TMX, en remplacement de M. Winograd, après l'assemblée.

Durée des mandats

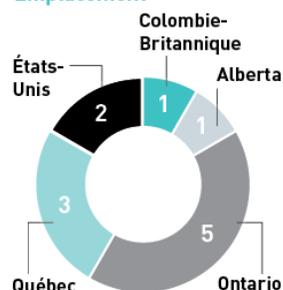


Emplacement géographique

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 2022

En 2022, il y a eu 26 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).

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

Présence en 2022

	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 de capital de risque public	Toutes les réunions du conseil et des comités
Luc Bertrand	7/7	2/2				3/3	12/12 100 %
Nicolas Darveau-Garneau	7/7			4/4	5/5		16/16 100 %
Marie Giguère ¹	3/3			2/2	3/3		8/8 100 %
Martine Irman	7/7	2/2	5/5		2/2	2/2	18/18 100 %
Moe Kermani	7/7				5/5	3/3	15/15 100 %
William Linton	7/7		5/5	4/4			16/16 100 %
Audrey Mascarenhas	7/7			4/4		3/3	14/14 100 %
Monique Mercier ²	4/4			2/2			6/6 100 %
John McKenzie	7/7						7/7 100 %
Kevin Sullivan	7/7	2/2	2/2			2/3	13/14 93 %
Claude Tessier	7/7	1/1	5/5				13/13 100 %
Eric Wetlaufer	7/7		5/5		5/5		17/17 100 %
Charles Winograd	7/7			4/4	3/3		14/14 100 %

¹ M^{me} Giguère a quitté le conseil le 3 mai 2022.

² M^{me} Mercier a été élue au conseil le 3 mai 2022.

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 20 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 peuvent participer à toutes les réunions des comités, même lorsqu'ils n'y siègent pas, à titre d'invités. 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 2022 dans le cadre du programme de formation continue.

	Date	Conférenciers	Présence
ESG	Février 2022	Expert tiers	Tous les membres du conseil
Cybersécurité	Octobre 2022	Expert tiers	Tous les membres du conseil
BOX Options Market	Décembre 2022	Direction de BOX	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. Cette année, à la suite du départ à la retraite du président du conseil, le président du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire s'est joint à lui pour rencontrer 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 et le président du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire ont fait part de leurs commentaires à chacun des administrateurs individuellement, au besoin. Le président du conseil examine également les résultats des évaluations individuelles avec le président du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire et fait part des conclusions générales au comité et à l'ensemble du conseil. Le président du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire examine également les résultats de l'évaluation du président du conseil, 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

	2022	2023 (au 1er janvier 2023)
Honoraires des membres du conseil		
Président du conseil		
• comptant	135 000 \$	135 000 \$
• UAD	250 000 \$	250 000 \$
Administrateurs		
• comptant	60 000 \$	60 000 \$
• UAD	110 000 \$	120 000 \$
Honoraires des membres des comités		
Présidents des comités		
• Comité des finances et de l'audit		
• Comité des ressources humaines	35 000 \$	35 000 \$
• Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire	30 000 \$	30 000 \$
• Autres comités	20 000 \$	25 000 \$
Membres des comités		
• Comité des finances et de l'audit		
• Comité des ressources humaines	15 000 \$	15 000 \$
• Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire	15 000 \$	15 000 \$
• Autres comités	10 000 \$	10 000 \$
Frais de déplacement (si la durée du trajet aérien aller-retour dépasse six heures)		
	1 500 \$	1 500 \$

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.

Changements à la rémunération des administrateurs en 2023 :

Après avoir retenu les services d'un consultant indépendant, Southlea Group LP (Southlea), en 2022 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 augmentation des honoraires du conseil et des comités indiqués dans le tableau ci-dessous, laquelle a été approuvée par le conseil. Voir la page 62 pour connaître les détails des honoraires de Southlea.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-dessous présente toute la rémunération versée à nos administrateurs en 2022.

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 (les tableaux suivants fournissent des précisions à ce sujet).

	Honoraires annuels		Honoraires des membres d'un comité		Tous autres éléments de rémunération	Rémunération totale	Répartition des honoraires annuels	
	Honoraires des membres du conseil		président				versé au	
	comptant	UAD	président	membre			comptant	UAD
Luc Bertrand	60 000 \$	110 000 \$	20 000 \$	10 000 \$	108 000 \$	308 000 \$	108 000 \$	65 %
Nicolas Darveau-Garneau	60 000 \$	110 000 \$	-	25 000 \$	-	195 000 \$	-	100 %
Marie Giguère	25 000 \$	-	8 333 \$	6 250 \$	8 334 \$	47 917 \$	23 958 \$	50 %
Martine Irman	60 000 \$	110 000 \$	-	39 166 \$	16 667 \$	225 833 \$	-	100 %
Moe Kermani	60 000 \$	110 000 \$	20 000 \$	15 000 \$	-	205 000 \$	-	100 %
William Linton	60 000 \$	110 000 \$	25 000 \$	13 333 \$	118 333 \$	326 666 \$	162 500 \$	50 %
Audrey Mascarenhas	40 000 \$	110 000 \$	-	20 000 \$	-	190 000 \$	40 000 \$	79 %
John McKenzie (non rémunéré)	-	-	-	-	-	-	-	-
Monique Mercier	40 000 \$	110 000 \$	-	6 666 \$	6 667 \$	163 333 \$	-	100 %
Kevin Sullivan	60 000 \$	110 000 \$	-	27 500 \$	-	197 500 \$	-	100 %
Claude Tessier	60 000 \$	110 000 \$	23 333 \$	15 000 \$	-	208 333 \$	49 167 \$	76 %
Eric Wetlaufer	60 000 \$	110 000 \$	30 000 \$	15 000 \$	-	215 000 \$	26 250 \$	88 %
Charles Winograd	135 000 \$	250 000 \$	-	-	-	385 000 \$	16 875 \$	97 %

Les autres éléments de la rémunération comprennent les honoraires versés aux administrateurs qui siègent au conseil ou aux comités des filiales suivantes du Groupe TMX ou d'autres entités dans lesquelles le Groupe TMX détient une participation importante :

	Comité des règles et des politiques de la MX / Comité des règles de la Bourse de la TSX et d'Alpha	Conseil de la Compagnie Trust TSX	Conseil de BOX Holdings Group, LLC et de BOX Options Market, LLC	Total
Luc Bertrand			108 000 \$	108 000 \$
Marie Giguère	8 334 \$			8 334 \$
Martine Irman	16 667 \$			16 667 \$
William Linton	10 000 \$	108 333 \$		118 333 \$
Monique Mercier	6 667 \$			6 667 \$

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 540 000 \$ (1 155 000 \$ pour le président du conseil) en actions et en UAD combinées. Cette exigence a été rehaussée le 1^{er} janvier 2023, les anciennes exigences étant de 510 000 \$ pour les administrateurs.

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 13 mars 2023, 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 13 mars 2023 (131,41 \$).
- *UAD*: nous avons employé le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la cote de la TSX pour les cinq jours de bourse se terminant le 13 mars 2023 (134,29 \$).

Tous les administrateurs respectent leur exigence en matière d'actionnariat, à l'exception de M. Kermani, qui a jusqu'en septembre 2025, de M^{me} Mascarenhas, qui a jusqu'en mai 2026, et de Mme Mercier, qui a jusqu'en mai 2027.

au 13 mars 2023	2022		2023		Variation		Valeur au 13 mars 2023	Respecte l'exigence minimale en matière d'actionnariat
	Actions du Groupe TMX (nbre)	UAD (nbre)	Actions du Groupe TMX (nbre)	UAD (nbre)	Actions du Groupe TMX (nbre)	UAD (nbre)		
Luc Bertrand	605 000	1 298	605 000	2 873	-	1 575	79 888 865 \$	oui
Nicolas Darveau-Garneau	-	4 598	-	6 215	-	1 617	834 612 \$	oui
Martine Irman	-	3 708	-	5 518	-	1 810	741 012 \$	oui
Moe Kermani	-	1 994	-	3 625	-	1 631	486 801 \$	non
William Linton	-	17 754	-	19 458	-	1 704	2 613 015 \$	oui
Audrey Mascarenhas	-	1 045	-	2 457	-	1 412	329 951 \$	non
Monique Mercier	-	-	-	1 051	-	1 051	141 139 \$	non
Kevin Sullivan	-	16 914	-	18 856	-	1 942	2 532 172 \$	oui
Claude Tessier	1 200	1 628	1 200	2 894	-	1 266	546 327 \$	oui
Eric Wetlaufer	-	6 308	-	7 996	-	1 688	1 073 783 \$	oui

Rémunération

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

Voici nos cinq membres de la haute direction visés pour 2022 :

- John McKenzie, chef de la direction
- David Arnold, chef des finances
- 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
- Peter Conroy, chef de la direction, Trayport

Tous les membres de la haute direction visés étaient membres de l'équipe de la haute direction du Groupe TMX au 31 décembre 2022.

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 2023. L'année dernière, 89,48 % des votes exprimés étaient EN FAVEUR de notre approche de la rémunération de la haute direction.

Nous vous invitons à lire la présente rubrique en entier. Si vous avez des questions sur notre régime de rémunération de la haute direction ou sur les décisions en matière de rémunération de 2022, communiquez avec nous par téléphone 888-873-8392 (sans frais) par courriel à l'adresse TMXshareholder@tmx.com.

Table des matières

Analyse de la rémunération

48 Aperçu de 2022

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

52 Décisions en matière de rémunération de 2022

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

60 Gouvernance en matière de rémunération

61 Expertise des membres du comité

61 Conseillers indépendants

62 Gestion du risque lié à la rémunération

64 Actionnariat

65 Structure de la rémunération et prise de décisions

65 1. Élaboration du régime

68 2. Établissement de la combinaison des éléments de rémunération

69 3. Établissement des cibles de rémunération et de rendement

69 4. Examen des progrès réalisés

69 5. Attribution de la rémunération

70 Examen de la rémunération de 2022

70 Salaire

70 Régime incitatif à court terme

74 Régime incitatif à long terme

Détail de la rémunération

80 Tableau sommaire de la rémunération

82 Attributions aux termes des régimes incitatifs

85 Prestations de retraite

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

Analyse de la rémunération

Aperçu de 2022

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 positifs du Groupe TMX en 2022 reflètent un solide rendement dans certains de nos principaux secteurs d'activité malgré le contexte macroéconomique difficile, et ils mettent en évidence les avantages d'une stratégie de croissance mondiale adaptative et souple à long terme. La croissance des produits tirés des secteurs Négociation et compensation de dérivés, Solutions mondiales, Perspectives et stratégies d'analyse et Formation de capital est attribuable à l'apport de BOX (dont les résultats ont été consolidés avec les nôtres en janvier 2022 - voir la page 72 pour plus de détails), d'AST Canada (acquise en août 2021), de Trayport Holdings Limited et de ses filiales (collectivement, « Trayport ») et de TMX Datalinx.

Pour ce qui est de l'avenir, nous nous concentrons sur l'exploitation de la valeur profonde de nos actifs afin d'accroître notre offre de services, de surmonter les nouveaux défis de notre industrie et de bénéficier d'une croissance durable. Le Groupe TMX est extrêmement reconnaissant envers ses clients et ses parties prenantes pour leur contribution à nos progrès alors que nous nous efforçons d'accélérer le rythme de l'évolution des marchés mondiaux.

Principales données financières

en millions de dollars	31 décembre 2021	31 décembre 2022	variation
Produits	980,70 \$	1 116,60 \$	+14 %
Charges d'exploitation	489,50 \$	592,10 \$	+21 %
Bénéfice d'exploitation	491,20 \$	524,50 \$	+7 %
Résultat par action (dilué)	5,99 \$	9,69 \$	+62 %
Bénéfice ajusté par action (dilué)	7,10 \$	7,13 \$	0 %

Comme indiqué dans nos états financiers consolidés annuels audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2022, à l'exception du bénéfice ajusté par action (dilué), qui est un ratio non conforme aux PCGR. Veuillez vous reporter à la rubrique « *Mesures non conformes aux PCGR* » de notre rapport de gestion annuel (disponible à l'adresse www.tmx.com et www.sedar.com) pour obtenir de plus amples renseignements.

Principales initiatives et réalisations

Le Groupe TMX a réalisé des progrès significatifs dans la mise en œuvre de sa stratégie de croissance mondiale grâce à un certain nombre d'initiatives d'expansion, notamment les suivantes :

- En février 2022, nous avons conclu un placement en actions, acquérant une participation minoritaire au capital de SigmaLogic Inc. (propriétaire de LOGICLY), une société américaine de technologie financière et un fournisseur de premier plan d'outils d'analyse et de portefeuille destinés au secteur de la gestion de patrimoine et aux émetteurs de fonds d'investissement. Cet investissement faisait suite au lancement de TMX LOGICLY, une plateforme de recherche et d'analyse destinée aux professionnels du secteur financier lancée en janvier 2021 en collaboration avec TMX Datalinx et LOGICLY. Le 16 février 2023, le Groupe TMX a annoncé qu'elle avait acquis SigmaLogic Inc.
- En juin 2022, TSXV a lancé une nouvelle initiative appelée « Venture Forward ». Venture Forward est une initiative de plusieurs mois qui prévoit la participation d'émetteurs, d'investisseurs, de conseillers et d'autres représentants de l'ensemble de notre communauté de parties prenantes pour échanger des idées sur la façon dont l'écosystème unique du capital de risque public au Canada peut prendre des mesures pour innover, s'adapter et évoluer au cours des prochaines années.
- En juin 2022, Trayport a conclu une entente de partenariat avec Ventriks Ltd. et a acquis une participation minoritaire à son capital, société de technologies de données en nuage qui offre une plateforme d'acquisition, d'intégration et de veille stratégique de données. La solution proposée par Ventriks complète la suite existante de données, d'outils automatisés et algorithmiques de Trayport et améliorera le processus décisionnel et l'expérience de négociation.

- En novembre 2022, nous avons acquis Wall Street Horizon, Inc. (WSH), un fournisseur reconnu de solutions uniques de premier plan et de grande qualité. WSH est une société américaine qui fournit aux négociateurs, aux gestionnaires de portefeuille, aux universitaires et à d'autres intervenants un ensemble toujours plus vaste de données prospectives et historiques sur les événements d'entreprise, y compris les dates de bénéfices, les dates de versement de dividendes, les dates d'expiration des options, les fractionnements, les scissions et une grande variété de conférences liées aux investisseurs.
- En janvier 2023, nous avons effectué un placement stratégique dans VettaFi Holdings LLC (VettaFi), une société privée américaine de données, d'analyse, d'indexation, de distribution numérique et de leadership éclairé, et conclu une entente commerciale avec elle. VettaFi maintient une plateforme à la pointe de l'industrie axée sur les données, conçue pour responsabiliser et éduquer le conseiller financier, le gestionnaire d'actifs et l'investisseur institutionnel modernes. L'entente commerciale conclue avec VettaFi accélérera la stratégie indicielle mondiale du Groupe TMX et augmentera la précision et la valeur des informations fondées sur les données que nous fournissons à nos clients dans le monde entier. Le Groupe TMX a acquis environ 21 % des actions ordinaires de VettaFi.

En octobre 2022, DBRS Limited (DBRS Morningstar) a rehaussé ses notes du Groupe TMX, y compris notre note d'émetteur et la note de nos créances non garanties de premier rang, les faisant passer de A (risque élevé) à AA (risque faible), et la note de notre papier commercial, de R-1 (faible) à R-1 (moyen). DBRS Morningstar a également changé les tendances sur l'ensemble des notes, les faisant passer de « stables » à « positives ».

Nous poursuivons l'accroissement de l'offre sur le marché opaque de TSX (TSK DRK^{MD}) lancée en 2020. TSX DRK a réalisé d'importants gains dans ce segment du marché, accroissant sa part de marché de la négociation en continu de titres cotés à la TSX, qui est passée de 18 % en 2019, à 27 % en 2021, à 31 % en 2022.

Le Groupe TMX a également continué à faire progresser les initiatives concernant les talents et la culture de l'organisation et nos objectifs de durabilité à long terme :

- Nous avons atteint la phase 1 du programme de certification Relations progressistes avec les Autochtones (RPA).
- Nous avons été reconnus par La Gouvernance au Féminin comme organisation certifiée parité de niveau Or.
- Nous avons été nommés parmi les meilleurs employeurs du Grand Toronto.
- Nous avons continué d'affirmer le rôle de chef de file en matière d'ESG du Groupe TMX par le biais d'initiatives commerciales, y compris le lancement de l'indice S&P/TSX Battery Metals*, et une collaboration avec IncubEx pour lancer le Voluntary Climate Marketplace (VCM), lequel offre des projets de compensation carbone provenant de cinq des principaux registres de compensation, qui sont échangeables avec des offres d'achat et de vente en direct via la plateforme Joule^{MD} de Trayport.

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 2022

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.

Les résultats financiers du Groupe TMX en 2022 ont été positifs et reflètent un solide rendement dans certains de nos principaux secteurs d'activité malgré les conditions macroéconomiques difficiles. Toutefois, nous n'avons pas atteint les cibles financières que nous nous étions fixées aux termes du régime incitatif à court terme pour 2022.

Le comité n'a apporté aucun changement important à la structure de notre programme de rémunération en 2022, mais il a ajusté la composition de la rémunération incitative à long terme pour 2022. Pour 2022, afin de tenir compte du souhait réaffirmé 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 (de 30 %) à 20 %. La pondération des UAI a été maintenue à 30 % en 2022.

Décisions en matière de rémunération de 2022

- **Salaires** (page 70) – augmentation du salaire d'un membre de la haute direction visé afin de soutenir notre compétitivité continue sur le marché.
- **Incitatifs à court terme** (page 70) – les résultats ont été inférieurs aux objectifs financiers sur lesquels le montant de notre régime incitatif à court terme est basé, ce qui a donné lieu à des attributions incitatives à court terme inférieures à la cible pour tous les membres de la haute direction visés.
- **Incitatifs à long terme** (page 74) – Des attributions ont été octroyées au niveau cible pour trois des membres de la haute direction visés. Deux membres de la haute direction visés ont reçu des attributions supérieures à la cible en reconnaissance de leur rendement. Les incitatifs à long terme sont octroyés sous la forme d'unités d'actions fondées sur le rendement, d'unités d'actions incessibles et d'options.
- **Attributions incitatives à long terme acquises en 2020** (page 76) – les sommes versées ont dépassé les valeurs d'attribution, compte tenu de l'augmentation du cours de nos actions au cours des trois dernières années, et, pour les unités d'actions fondées sur le rendement, de notre rendement relatif total pour les actionnaires par rapport à l'indice composé S&P/TSX.

Notre philosophie en matière de rémunération

Offrir une rémunération concurrentielle

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

Rémunérer 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 en 2022 : 89,48 % EN FAVEUR de notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Brève présentation de la rémunération réelle pour 2022

	Salaire	Incitatif à court terme	Incitatif à long terme	Rémunération en 2022	Pourcentage à risque	Par rapport à la cible
John McKenzie Chef de la direction	750 000 \$	765 000 \$	1 500 000 \$	3 015 000 \$	75 %	-10,7 %
David Arnold Chef des finances	400 000 \$	220 000 \$	650 000 \$	1 270 000 \$	69 %	+4,1 %
Jay Rajarathinam Chef de l'exploitation	530 000 \$	500 000 \$	662 500 \$	1 692 500 \$	69 %	-8,8 %
Luc Fortin Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal (MX) et chef, activités globales de négociation	425 000 \$	365 000 \$	531 250 \$	1 321 250 \$	68 %	-11,2 %
Peter Conroy Chef de la direction, Trayport	375 000 \$	250 000 \$	475 000 \$	1 100 000 \$	66 %	+4,8 %

Décisions en matière de rémunération de 2022 et de 2023

Le comité examine le régime de rémunération de la haute direction tous les ans et a examiné les caractéristiques de conception des régimes incitatifs à court et à long terme par rapport aux pratiques concurrentielles sur le marché, à notre philosophie de rémunération au rendement et à notre stratégie commerciale à long terme.

Composition de la rémunération incitative à long terme

L'année dernière, 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 (de 30 %) à 20 %. La pondération des UAI a été maintenue à 30 %. Conformément à efforts continus pour renforcer les incitatifs liés au rendement, le comité a de nouveau augmenté la pondération des UAR pour les membres de la haute direction pour 2023, la faisant passer de 50 % à 60 %, réduisant ainsi la pondération des UAI de 30 % à 20 %. La pondération des options demeure de 20 %.

Incitatif à court terme

Aucun changement n'a été apporté aux mesures, aux pondérations ou aux fourchettes de rendement du régime incitatif à court terme de 2022. Pour plus de détails et pour consulter nos résultats, voir la page 70.

Pour 2023, les mesures financières des produits (récurrents et découlant des opérations) et du bénéfice d'exploitation ont été conservées à titre de mesures clés pour financer le régime incitatif à court terme. Nous avons toutefois apporté les changements suivants à ces mesures compte tenu de notre stratégie d'affaires à long terme et de la volatilité des résultats de la carte de pointage :

- Augmentation de la pondération des produits récurrents (de 15 %) à 20 % et réduction des produits découlant des opérations (de 15 %) à 10 % pour privilégier la génération de produits récurrents durables.
- Élargissement de la fourchette de rendement (seuils et niveaux maximums) pour les produits découlant des opérations et le bénéfice d'exploitation afin de mieux refléter la volatilité inhérente de ces mesures.

Établissement d'un lien entre les objectifs ESG et la rémunération de la haute 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. L'an dernier, nous avons davantage mis l'accent sur les questions ESG dans le cadre du régime incitatif à court terme en intégrant des objectifs ESG individuels et collectifs spécifiques dans les objectifs de rendement individuel de 2022 du chef de la direction et de chaque membre de la haute direction. Le comité a surveillé les progrès et le rendement de la société à l'égard des initiatives ESG tout au long de l'année, et le rendement à l'égard de tous les objectifs, y compris ceux liés aux initiatives ESG, a été pris en compte dans l'établissement des attributions incitatives à court terme pour chaque membre de la haute direction. Le comité continue de surveiller le rendement en matière d'ESG et renforcera au besoin le lien entre les facteurs ESG et la rémunération des membres de la haute direction.

Rémunération cible des membres de la haute direction visés

La rémunération de Peter Conroy pour 2022 a été ajustée afin d'améliorer notre compétitivité sur le marché et d'augmenter le poids des incitatifs à long terme dans la composition de sa rémunération. La rémunération cible de 2023 a été augmentée pour tous les membres de la haute direction visés conformément aux niveaux de rémunération concurrentiels sur le marché. Pour obtenir plus d'informations sur les décisions relatives à la rémunération de chaque membre de la haute direction visé en 2022 et en 2023, consultez leurs profils à la page qui suit.

Décisions en matière de rémunération de 2022

John McKenzie
Chef de la direction

John McKenzie est responsable de la direction générale du Groupe TMX et de l'établissement de la stratégie à long terme visant à favoriser un rendement durable, dans l'intérêt de toutes les parties prenantes, y compris les actionnaires, les clients et les employés.

En 2022, M. McKenzie et son équipe ont continué à atteindre les objectifs financiers à long terme du Groupe TMX, comme en témoigne la croissance des produits et du bénéfice d'exploitation de 14 % et de 7 %, respectivement. En 2022, les produits récurrents du Groupe TMX se sont établis à 49 %, et notre pourcentage des produits provenant de l'extérieur du Canada s'est établi à 40 %.

Sous la direction de M. McKenzie, le Groupe TMX a fait des progrès significatifs dans la mise en œuvre de sa stratégie de croissance mondiale grâce à un certain nombre d'initiatives d'expansion, notamment l'acquisition de Wall Street Horizon, Inc., une société américaine, un placement stratégique dans VettaFi Holdings LLC et la conclusion d'une entente commerciale avec celle-ci, ainsi qu'un placement en actions dans SigmaLogic Inc, suivi de l'acquisition de cette société dont l'annonce a été faite le 16 février 2023.

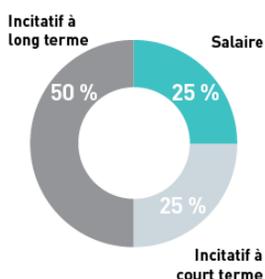
M. McKenzie et son équipe ont également continué à faire progresser les initiatives concernant les talents et la culture de l'organisation et nos objectifs de durabilité à long terme en mettant en place les mesures suivantes :

- Achèvement de la phase 1 du programme de certification Relations progressistes avec les Autochtones (RPA), être reconnu par La Gouvernance au Féminin comme organisation certifiée parité de niveau Or, être nommé parmi les meilleurs employeurs du Grand Toronto.
- Continuer d'affirmer le rôle de chef de file en matière d'ESG du Groupe TMX par le biais d'initiatives commerciales, y compris le lancement de l'indice S&P/TSX Battery Metals, et une collaboration avec IncubEx pour lancer le Voluntary Climate Marketplace (VCM), lequel offre des projets de compensation carbone provenant de cinq des principaux registres de compensation, qui sont échangeables avec des offres d'achat et de vente en direct via la plateforme Joule de Trayport.

Rémunération directe totale

	2021		2022	2023
	Rémunération réelle	Rémunération cible	Rémunération réelle	Rémunération cible
Salaire	750 000 \$	750 000 \$	750 000 \$	800 000 \$
Incitatif à court terme	2 036 250 \$	1 125 000 \$	765 000 \$	1 200 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	600 000 \$	750 000 \$	750 000 \$	1 200 000 \$
• UAI	450 000 \$	450 000 \$	450 000 \$	400 000 \$
• Options	450 000 \$	300 000 \$	300 000 \$	400 000 \$
Total	4 286 250 \$	3 375 000 \$	3 015 000 \$	4 000 000 \$
Pourcentage à risque		78 %	75 %	80 %

Composition réelle de la rémunération en 2022



Rémunération en 2022

La rémunération directe totale cible de M. McKenzie n'a pas augmenté en 2022 (elle était composée d'un salaire de 750 000 \$, d'un incitatif à court terme cible de 150 % du salaire et d'un incitatif à long terme cible de 200 % du salaire).

Son attribution incitative à court terme versée en 2022 correspondait à 68 % de la cible (765 000 \$) – voir la page 72. Son attribution incitative à long terme versée le 16 février 2022 correspondait à la cible (1 500 000 \$).

Rémunération en 2023

Le salaire de M. McKenzie a été porté à 800 000 \$ et son attribution incitative à long terme cible est passée de 200 % à 250 % de son salaire de base, afin de mieux correspondre aux données concurrentielles de marché. Son incitatif à long terme de 2023, attribué le 15 février 2023, correspondait à la cible (2 000 000 \$). À compter du 1^{er} janvier 2023, M. McKenzie ne participera plus au volet à prestations déterminées du régime de retraite du Groupe TMX et participera au volet à cotisations déterminées, comme il est décrit à la page 85.

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 suite de son mandat de chef de la direction par intérim du 10 janvier 2020 au 16 août 2020. Le tableau ci-après compare sa rémunération directe totale pour ses trois premières années en tant que chef de la direction, y compris ses fonctions provisoires, à la valeur réelle de cette rémunération au 31 décembre 2022. 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 des périodes, tandis que la valeur de la rémunération de M. McKenzie est inférieure à celle attribuée initialement pour 2021 et 2022. Bien qu'il y ait une certaine valeur « dans le cours » des options d'achat d'actions attribuées en 2021 et en 2022, celle-ci demeure inférieure à la valeur de la tranche d'options dans la rémunération cible initiale.

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 de mesure	Rémunération du chef de la direction	Actionnaires
2022	3 015 000 \$	2 873 711 \$	Du 1 ^{er} janv. 2022 au 31 déc. 2022	95 \$	108 \$
2021	4 286 250 \$	4 202 261 \$	Du 1 ^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2022	98 \$	112 \$
2020	3 234 920 \$	3 616 664 \$	Du 1 ^{er} janv. 2020 au 31 déc. 2022	112 \$	129 \$
Moyenne	3 512 057 \$	3 564 212 \$		102 \$	116 \$

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 2022 au 31 décembre 2022.

La valeur réalisée comprend :

- le salaire et l'attribution incitative à court terme versés (l'ensemble de l'indemnité pécuniaire/l'attribution incitative à court terme qu'il a reçue en tant que chef des finances et chef de la direction par intérim et de la rémunération qu'il a reçue en tant que chef de la direction pour 2020);
- la valeur des UAI et UAR de 2020 dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2022 (payées en février 2023) et des première, deuxième et dernière tranches de son attribution unique d'UAI en 2020, dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2020 (payées en janvier 2021), le 31 décembre 2021 (payées en janvier 2022) et le 31 décembre 2022 (payées en janvier 2023).

La valeur réalisable comprend :

- la valeur des UAI et des UAR en circulation qui ont été attribuées, calculée selon le cours moyen pondéré d'une action ordinaire pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2022 (soit 137,75 \$), et en supposant un facteur de rendement de 100 % pour les UAR;
- la valeur dans le cours des options encore en circulation, calculée en utilisant le cours de clôture d'une action ordinaire au 31 décembre 2022 (135,52 \$).

David Arnold

Chef des finances

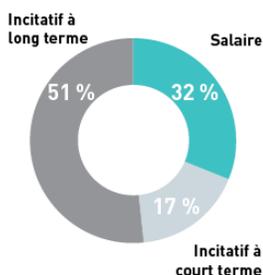
David Arnold est responsable de la direction de la fonction financière de la société, y compris la planification et la présentation de l'information financière stratégique, les relations avec les investisseurs, l'administration opérationnelle, la gestion des dépenses et la surveillance conjointe de la stratégie, du développement de l'entreprise et de l'innovation.

En 2022, M. Arnold et son équipe ont soutenu la croissance à long terme de l'organisation en surveillant la gestion des ressources financières et des frais d'intégration liés aux acquisitions réalisées et à venir, ainsi que l'examen d'une gamme de placements minoritaires et dans le cadre de partenariats. Il convient de noter qu'en octobre 2022, DBRS Limited (DBRS Morningstar) a rehaussé les notes du Groupe TMX, y compris notre note d'émetteur et la note de nos créances non garanties de premier rang, les faisant passer de A (risque élevé) à AA (risque faible), et la note de notre papier commercial, de R-1 (faible) à R-1 (moyen). De plus, DBRS Morningstar a changé les tendances sur l'ensemble des notes, les faisant passer de « stables » à « positives ».

M. Arnold et son équipe ont également contribué aux progrès du Groupe TMX à l'égard de ses objectifs ESG. Notre entreprise s'est classée dans le 85^e percentile du secteur FNB Services financiers diversifiés et marchés des capitaux de l'évaluation de S&P intitulée « S&P Global Corporate Sustainability Assessment » pour 2022 (au 23 septembre 2022). Le Groupe TMX fait partie des sociétés incluses dans l'indice S&P/TSX Composite ESG* et dans l'indice S&P/TSX Composite ESG Tilted*. Le rendement de notre société, classée dans le 77^e centile en 2021, a donc progressé.

Rémunération directe totale

Composition réelle de la rémunération en 2022



	2021 ¹ Rémunération réelle	Rémunération cible	2022 Rémunération réelle	2023 Rémunération cible
Salaire	233 333 \$	400 000 \$	400 000 \$	430 000 \$
Incitatif à court terme	185 600 \$	320 000 \$	220 000 \$	365 500 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	-	250 000 \$	325 000 \$	322 500 \$
• UAI	290 000 \$	150 000 \$	195 000 \$	107 500 \$
• Options	-	100 000 \$	130 000 \$	107 500 \$
Total	708 933 \$	1 220 000 \$	1 270 000 \$	1 333 000 \$
Attribution unique à la signature du contrat de travail²	300 000 \$	-	-	-
Pourcentage à risque		67 %	69 %	68 %

¹ La rémunération réelle de 2021 a été calculée au prorata en fonction de la date d'entrée en fonction de David Arnold, soit le 1^{er} juin 2021.

² Attribuée sous forme d'UAI.

Rémunération en 2022

La rémunération directe totale cible de M. Arnold n'a pas augmenté en 2022 (elle était composée d'un salaire de 400 000 \$, d'un incitatif à court terme cible de 80 % du salaire et d'un incitatif à long terme cible de 125 % du salaire).

Son attribution incitative à court terme versée en 2022 correspondait à 69 % de la cible (220 000 \$) – voir la page 72. M. Arnold a choisi de convertir 100 % de son attribution en UAD. L'incitatif à long terme qui lui a été attribué le 16 février 2022 était supérieur à la cible (650 000 \$), reflétant son rendement et son apport depuis qu'il s'est joint au Groupe TMX en juin 2021.

Rémunération en 2023

Le salaire de M. Arnold a été porté à 430 000 \$ et la cible de son incitatif à court terme a été augmentée, passant de 80 % à 85 % de son salaire de base. Son incitatif à long terme de 2023, attribué le 15 février 2023, correspondait à la cible (537 500 \$). Ces changements ont été apportés afin de mieux correspondre aux données concurrentielles du marché, et de faire en sorte que la rémunération incitative ciblée soit composée de 40 % d'incitatifs à court terme et de 60 % d'incitatifs à long terme.

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 technologie et de l'exploitation de l'entreprise et de la surveillance conjointe de la stratégie, du développement de l'entreprise et de l'innovation.

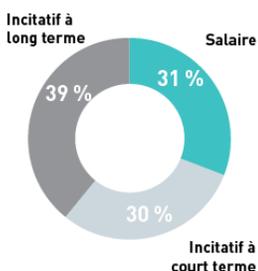
En 2022, M. Rajarathinam et l'équipe de TMX Datalinx ont conclu plusieurs acquisitions et partenariats stratégiques afin d'accroître nos capacités mondiales en matière de données, y compris l'acquisition de Wall Street Horizon, une société américaine, un placement stratégique dans VettaFi Holdings LLC et la conclusion d'une entente commerciale avec celle-ci, et une participation au capital de SigmaLogic Inc. dans le cadre de l'acquisition subséquente de SigmaLogic Inc annoncée le 16 février 2023. M. Rajarathinam et son équipe ont également terminé le lancement d'autres indices ou indices de référence et produits ESG, y compris la série d'indices S&P TSX 60 Futures (CORRA)*, l'indice S&P/TSX Battery Metals et l'indice S&P/TSX Composite ESG Tilted.

En matière de technologie et d'exploitation, M. Rajarathinam et son équipe ont livré une vaste gamme de solutions technologiques dans l'ensemble des secteurs d'activité, y compris l'intégration continue d'AST Canada, la plateforme TMX LINX[®] pour numériser nos activités de formation de capital et une série d'améliorations du système de négociation. M. Rajarathinam et son équipe ont également continué à réaliser des tests complets de reprise des activités après sinistre avec des participants du secteur pour soutenir la résilience des entreprises.

Rémunération directe totale

	2021		2022	2023
	Rémunération réelle	Rémunération cible	Rémunération réelle	Rémunération cible
Salaire	530 000 \$	530 000 \$	530 000 \$	540 000 \$
Incitatif à court terme	1 199 125 \$	662 500 \$	500 000 \$	675 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	265 000 \$	331 250 \$	331 250 \$	437 400 \$
• UAI	198 750 \$	198 750 \$	198 750 \$	145 800 \$
• Options	198 750 \$	132 500 \$	132 500 \$	145 800 \$
Total	2 391 625 \$	1 855 000 \$	1 692 500 \$	1 944 000 \$
Pourcentage à risque		71 %	69 %	72 %

Composition réelle de la rémunération en 2022



Rémunération en 2022

La rémunération directe totale cible de M. Rajarathinam n'a pas augmenté en 2022 (elle était composée d'un salaire de 530 000 \$, d'un incitatif à court terme cible de 125 % du salaire et d'un incitatif à long terme cible de 125 % du salaire).

Son attribution incitative à court terme versée en 2022 correspondait à 75 % de la cible (500 000 \$) – voir la page 72. Son attribution incitative à long terme versée le 16 février 2022 correspondait à la cible (662 500 \$).

Rémunération en 2023

Le salaire de M. Rajarathinam a été porté à 540 000 \$ et la cible de son incitatif à court terme a été augmentée, passant de 125 % à 135 % de son salaire de base. Son incitatif à long terme de 2023, attribué le 15 février 2023, correspondait à la nouvelle cible (729 000 \$). Ces changements ont été apportés afin de mieux correspondre aux données concurrentielles du marché, et d'augmenter la part des incitatifs à long terme dans la rémunération incitative.

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 des nouveaux produits sur tous les marchés du Groupe TMX, notamment les dérivés, les titres à revenu fixe, la négociation d'actions et la post-négociation, en plus de veiller à la prestation de services assurant une expérience client de premier plan à l'échelle mondiale.

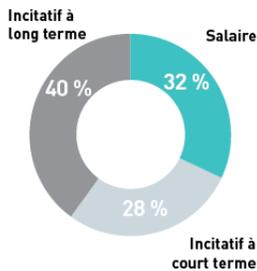
Malgré un contexte économique difficile et la volatilité des marchés, M. Fortin et son équipe ont continué d'investir dans le développement de nouveaux produits et la prestation de services afin de répondre à la demande croissante des clients et de positionner l'organisation en vue d'une expansion mondiale continue. Il a notamment conclu une entente avec IEX Group Inc., une bourse de valeurs aux États-Unis, afin de promouvoir de nouveaux types d'ordres discrétionnaires actuellement à l'étude et faisant l'objet d'adaptations en vue d'une bonne exécution au Canada, et poursuivi l'accroissement de l'offre sur le marché opaque de TSX (TSX DRK), ce qui a entraîné une croissance de la part de marché de 27 % en 2021 à 31 % en 2022.

En 2022, M. Fortin et son équipe ont travaillé efficacement avec les participants du secteur et les autorités de réglementation dans le cadre de la transition du taux CDOR au taux CORRA et ont fait des progrès vers l'achèvement de la modernisation de la plateforme de compensation CDS.

Rémunération directe totale

	2021		2022	2023
	Rémunération réelle	Rémunération cible	Rémunération réelle	Rémunération cible
Salaires	425 000 \$	425 000 \$	425 000 \$	435 000 \$
Incentif à court terme	961 563 \$	531 250 \$	365 000 \$	543 750 \$
Incentif à long terme				
• UAR	212 500 \$	265 625 \$	265 625 \$	352 350 \$
• UAI	159 375 \$	159 375 \$	159 375 \$	117 450 \$
• Options	159 375 \$	106 250 \$	106 250 \$	117 450 \$
Total	1 917 813 \$	1 487 500 \$	1 321 250 \$	1 566 000 \$
Pourcentage à risque		71 %	68 %	72 %

Composition réelle de la rémunération en 2022



Rémunération en 2022

La rémunération directe totale cible de M. Fortin n'a pas augmenté en 2022 (elle était composée d'un salaire de 425 000 \$, d'un incitatif à court terme cible de 125 % du salaire et d'un incitatif à long terme cible de 125 % du salaire).

Son attribution incitative à court terme versée en 2022 correspondait à 69 % de l'attribution cible (365 000 \$) – voir la page 72. Son attribution incitative à long terme versée le 16 février 2022 correspondait à la cible (531 250 \$).

Rémunération en 2023

Le salaire de M. Fortin a été porté à 435 000 \$ et la cible de son incitatif à court terme a été augmentée, passant de 125 % à 135 % de son salaire de base. Son incitatif à long terme de 2023, attribué le 15 février 2023, correspondait à la nouvelle cible (587 250 \$). Ces changements ont été apportés afin de mieux correspondre aux données concurrentielles du marché, et d'augmenter la part des incitatifs à long terme dans la rémunération incitative.

Peter Conroy

Chef de la direction,
Trayport

Peter Conroy est chef de la direction de Trayport Limited, filiale en propriété exclusive du Peter Conroy est chef de la direction de Trayport Limited, filiale en propriété exclusive du Groupe TMX. Trayport est le principal réseau de connectivité et la principale plateforme de données et de produits d'analyse pour les marchés européens de l'énergie de gros. À titre de chef de la direction de Trayport, M. Conroy est responsable de la gestion générale de l'entreprise et de la mise en œuvre de la stratégie visant à assurer une croissance continue.

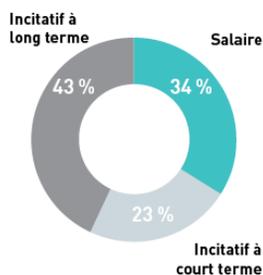
En 2022, M. Conroy a mené à bien la conclusion de l'entente de partenariat avec Ventriks Ltd., une société de technologies de données en nuage qui offre une plateforme d'acquisition, d'intégration et de veille stratégique de données, et l'acquisition d'une participation minoritaire à son capital, ce qui a permis d'améliorer la suite existante d'outils de données, automatisés et algorithmiques de Trayport. Par ailleurs, M. Conroy a dirigé le lancement du Voluntary Climate Marketplace (VCM) en collaboration avec IncubEx, afin d'accroître les liquidités sur le marché du carbone à participation volontaire physique.

En partenariat avec Nodal Exchange, M. Conroy et son équipe ont continué à accroître l'implantation mondiale de Trayport en parvenant à augmenter l'utilisation de la plateforme de négociation Joule de Trayport aux négociateurs nord-américains et en y intégrant notre premier courtier nord-américain.

Rémunération directe totale

	2021		2022	2023
	Rémunération réelle	Rémunération cible	Rémunération réelle	Rémunération cible
Salaire	350 000 \$	375 000 \$	375 000 \$	390 000 \$
Incentif à court terme	224 566 \$	300 000 \$	250 000 \$	312 000 \$
Incentif à long terme				
• UAR	119 000 \$	187 500 \$	187 500 \$	257 400 \$
• UAI	89 250 \$	112 500 \$	112 500 \$	85 800 \$
• Options	89 250 \$	75 000 \$	75 000 \$	85 800 \$
Total	872 066 \$	1 050 000 \$	1 000 000 \$	1 131 000 \$
Attributions uniques	262 500 \$	-	100 000 \$	-
Pourcentage à risque		64 %	63 %	66 %

Composition réelle de la rémunération en 2022



¹ En 2021, M. Conroy a reçu 262 500 \$ aux termes d'une occasion incitative au comptant complémentaire unique de Trayport, dont la période de rendement s'étend sur trois ans (de 2019 à 2021). Voir la page 81 pour plus de détails.

² En 2022, M. Conroy s'est vu attribuer un incitatif unique d'UAI en plus de son attribution aux termes du régime incitatif à long terme.

Rémunération en 2022

La rémunération directe totale cible de M. Conroy en 2022 était composée d'un salaire de 375 000 \$ (contre 350 000 \$ en 2021), d'un incitatif à court terme cible de 80 % du salaire et d'un incitatif à long terme cible de 100 % du salaire (contre 85 % en 2021).

Son attribution incitative à court terme versée en 2022 correspondait à 83 % de la cible (250 000 \$) – voir la page 72. Son attribution incitative à long terme versée le 16 février 2022 correspondait à la cible (375 000 \$). Il a également reçu une attribution unique d'UAI de 100 000 \$ le 16 février 2022, compte tenu de son rendement. Ces UAI sont acquises sur une période de 3 ans, soit le 31 décembre 2023, le 31 décembre 2024 et le 31 décembre 2025. La première tranche (35 712 \$) a été acquise et payée en janvier 2023.

Rémunération en 2023

Le salaire de M. Conroy a été porté à 390 000 \$ et la cible de son incitatif à court terme a été augmentée, passant de 100 % à 110 % de son salaire de base. Son incitatif à long terme de 2023, attribué le 15 février 2023, correspondait à la nouvelle cible (429 000 \$). Ces changements ont été apportés afin de mieux correspondre aux données concurrentielles du marché, et d'augmenter la part des incitatifs à long terme dans la rémunération incitative.

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 2017 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 année, 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 2021.

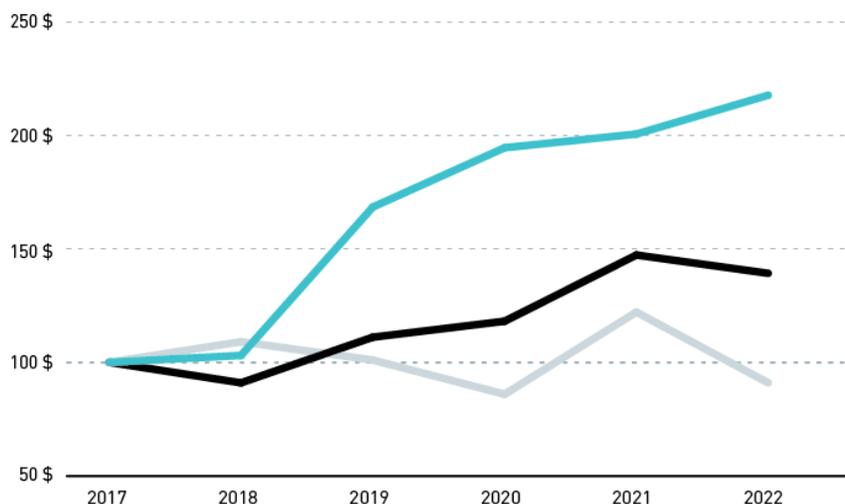
Cette rémunération ne comprend pas les attributions forfaitaires à l'embauche, les prestations de retraite ni la composante « Tous autres éléments de rémunération », telles qu'elles sont indiquées dans le tableau sommaire de la rémunération.

Le rendement des actions du Groupe TMX a surpassé celui de l'indice composé S&P/TSX depuis 2018. En même temps, 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. En 2022, bien que le rendement total pour les

actionnaires ait augmenté, l'incitatif à court terme a été versé en dessous de la cible, ce qui a eu une incidence sur la rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés.

Le comité des ressources humaines et le conseil estiment que le régime de rémunération de la haute 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
(au 31 décembre)



— Groupe TMX (X)
— Indice composé S&P/TSX
— Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés

au 31 décembre	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Groupe TMX (X)	100 \$	103 \$	168 \$	194 \$	200 \$	217 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	91 \$	111 \$	118 \$	147 \$	139 \$
Rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés	100 \$	109 \$	101 \$	86 \$	122 \$	91 \$

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. La rémunération du chef des finances par intérim a été incluse dans les années 2020 et 2021.

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 2022, nous avons continué à utiliser une carte de pointage exclusivement composée d'objectifs financiers, ainsi que deux mesures clés ayant une incidence sur le cours de l'action : le bénéfice d'exploitation et la croissance des produits (tant des produits récurrents que des produits résultant des opérations). Pour plus de détails, voir la page 72.

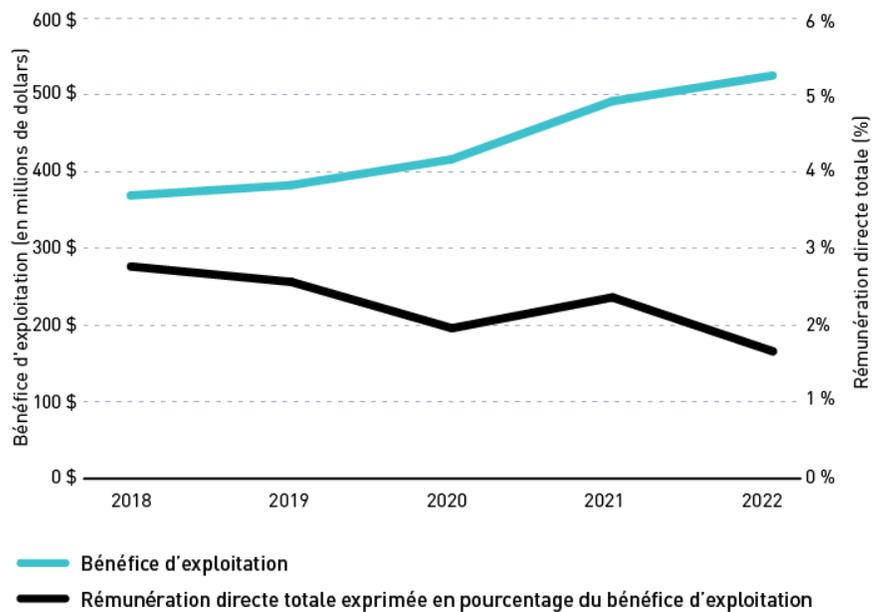
Une partie importante de la rémunération de la haute direction est constituée d'incitatifs à long terme liés au rendement du cours de nos actions. La valeur des attributions incitatives à long terme en circulation varie proportionnellement à la variation du rendement total pour nos actionnaires. Pour plus de détails, voir la page 76.

Afin que leurs intérêts soient alignés 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'actionariat varie en fonction du niveau du poste occupé (voir la page 64).

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'actionariat 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

(au 31 décembre)



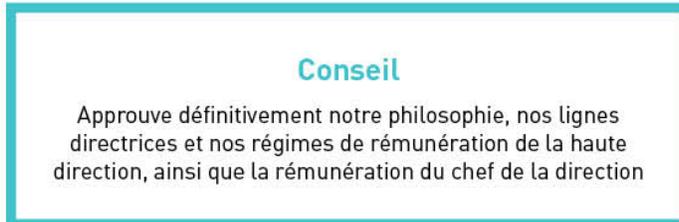
au 31 décembre	2018	2019	2020	2021	2022
Bénéfice d'exploitation (en millions de dollars)	369,0 \$	382,4 \$	415,9 \$	491,2 \$	524,5 \$
Rémunération directe totale (en millions de dollars)	10,0 \$	9,4 \$	8,0 \$	11,2 \$	8,4 \$
Rémunération directe totale exprimée en pourcentage du bénéfice d'exploitation	2,7 %	2,5 %	1,9 %	2,3 %	1,6 %

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. La rémunération du chef des finances par intérim a été incluse dans les années 2020 et 2021.

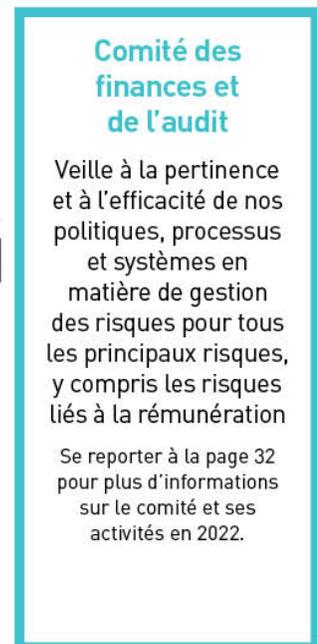
Gouvernance en matière de rémunération

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 25 pour obtenir de plus amples renseignements sur le conseil, ses responsabilités et ses priorités pour 2022.



Le comité des ressources humaines surveille tous les aspects des ressources humaines au sein du Groupe TMX. Se reporter à la page 34 pour plus d'informations sur le comité et ses activités en 2022.



Direction du Groupe TMX



Expertise des membres du comité

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

Les membres sont tenus d'avoir une bonne compréhension des questions relatives aux ressources humaines et à la rémunération. La plupart d'entre eux possèdent de l'expérience en matière de gestion financière et des risques et tous 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 38).

Le tableau suivant indique le nom des administrateurs qui sont membres du comité et leur expérience pertinente. Vous pouvez en apprendre davantage sur eux en consultant leurs profils à la page 20. Vous trouverez également d'autres renseignements concernant leurs compétences à la page 37.

	Membre du comité depuis	Indépendant (e)	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
Martine Irman	2022	oui	oui	oui	oui
Moe Kermani	2021	oui	non	non	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 2022, le comité a demandé à WTW (auparavant 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 de la haute direction;
- examiner les critères du groupe de référence en matière de rémunération
- 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;
- réviser les lignes directrices relatives aux exigences minimales en matière d'actionnariat;
- passer en revue la circulaire de sollicitation de procurations;
- assurer un rôle-conseil relativement à des questions courantes touchant la rémunération de la haute direction, au besoin.

En ce qui a trait aux honoraires non liés à la rémunération de la haute direction, 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	259 827 \$	297 914 \$
Honoraires non liés à la rémunération de la haute direction	42 656 \$	17 962 \$
Services de courtage et de placement en assurance • fournis à la direction du Groupe TMX	95 000 \$	78 413 \$
Total	397 483 \$	394 289 \$

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 de la haute direction en 2021 et en 2022 comprennent :

- les conseils relativement à la conception de la rémunération incitative pour les postes de première ligne en lien avec la vente et avec les produits, ainsi que les autres ressources analytiques pour appuyer la présentation annuelle de la rémunération. 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 2022, 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 la 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 des membres de son groupe.
- L'équipe de services-conseils en rémunération de la 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 la 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 2022, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire a engagé un consultant indépendant, Southlea, afin d'examiner les niveaux de rémunération des conseils d'administration du Groupe TMX et de ses filiales, ledit examen faisant partie d'un examen régulier effectué tous les deux ans (voir la page 44 pour connaître les changements apportés aux honoraires des membres du conseil et des comités). Les honoraires versés à Southlea en contrepartie de cet examen s'élevaient à 36 000 \$ (hors taxes).

En 2021, le comité des ressources humaines a engagé Southlea pour fournir un point de vue supplémentaire sur les régimes d'incitatifs du Groupe TMX, en particulier en ce qui concerne le lien entre les aspects ESG et la rémunération des membres de la haute direction. Les honoraires non liés à la rémunération de la haute direction pour 2021 s'élevaient à 40 000 \$ (hors taxes). Le comité des ressources humaines n'a pas retenu les services de Southlea en 2022.

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 déterminé, 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'actionariat 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 couvrir ou compenser 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 la haute direction, et que ce retraitement a pour effet de faire baisser les attributions incitatives, le membre de la haute direction en question doit rembourser la rémunération incitative qu'il a reçue au cours des deux années précédant la date du retraitement (après février 2014). Cette rémunération comprend :

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

L'indemnité de départ est raisonnable.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ ne sont pas excessives. 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 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 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, ajuster 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. La détention d'actions, d'UAI et d'UAD du Groupe TMX permet de remplir l'exigence en matière d'actionnariat (contrairement à la détention d'options et d'UAR).

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 sur le régime, voir la page 79. 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 passé 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 avons calculé les niveaux d'actionnariat en fonction des éléments suivants :

- Les salaires de base et participations sont en date du 31 décembre 2022.
- La valeur des actions, des UAI et des UAD du Groupe TMX est calculée selon le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2022 (135,92 \$).
- Nous tiendrons compte du prix d'attribution (UAI ou UAD) ou du prix d'achat (actions) dans le calcul de l'actionnariat; toutefois, le tableau ci-après ne tient pas compte des valeurs historiques du prix d'attribution ou du prix d'achat.

	Actionnariat exigé exprimé en multiple du salaire	Actions du Groupe TMX	UAD	UAI	Total	Actionnariat au 31 décembre 2022 (exprimé en multiple du salaire)
John McKenzie¹	5 x	14 248 actions 1 936 588 \$	16 124 unités 2 191 574 \$	11 034 unités 1 499 741 \$	5 627 904 \$	7,5 x
David Arnold²	2 x	530 actions 72 038 \$	1 506 unités 204 696 \$	4 243 unités 576 709 \$	853 442 \$	2,1 x
Jay Rajarathinam	2 x	2 030 actions 275 918 \$	1 757 unités 238 811 \$	4 640 unités 630 669 \$	1 145 398 \$	2,2 x
Luc Fortin	2 x	3 117 actions 423 663 \$	-	3 903 unités 530 496 \$	954 158 \$	2,2 x
Peter Conroy³	2 x	770 actions 104 658 \$	-	3 097 unités 420 944 \$	525 603 \$	1,4 x

¹ John McKenzie a exercé 9 987 options et a détenu les actions en 2022.

² David Arnold a choisi de différer la totalité de son attribution incitative à court terme de 2022 en UAD (ces UAD ne sont pas indiquées dans ce tableau puisqu'elles ont été attribuées après le 31 décembre 2022).

³ Peter Conroy a jusqu'au 22 mars 2027 pour se conformer à l'exigence qui lui est propre.

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 haute 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 régime de rémunération en 2022, mais il a modifié la composition du régime incitatif à long terme afin d'augmenter la pondération des UAR. Voir la page 74 pour plus de détails.

Le tableau ci-après résume le régime de rémunération approuvé pour 2022. 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 70	Rémunération annuelle		Raisons pour y avoir recours
	Salaire	Salaire annuel fixe, établi selon le niveau de responsabilité, les capacités, les connaissances, l'expérience et le rendement continu du membre de la haute direction	
	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	<ul style="list-style-type: none"> motiver et récompenser les membres de la haute direction lorsqu'ils atteignent ou dépassent des objectifs annuels qui tiennent compte du rendement de la société et de leur rendement individuel et qui sont fonction de l'atteinte de nos objectifs financiers et stratégiques
Des précisions sont fournies à la page 74	Rémunération à long terme		Raisons pour y avoir recours
	Unités d'actions fondées sur le rendement (UAR)	Les UAR sont acquises 35 mois après l'octroi en fonction du rendement sur trois ans comparé au rendement d'un indice pertinent. Elles sont versées au comptant en fonction du cours de nos actions.	<ul style="list-style-type: none"> 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
	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.	<ul style="list-style-type: none"> 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 74

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 85

Avantages sociaux	Raisons pour y avoir recours
Prestations de retraite Régime de cotisations déterminées Le chef de la direction est passé de l'ancien régime de prestations déterminées au nouveau régime de cotisations déterminées le 1 ^{er} janvier 2023.	<ul style="list-style-type: none"> • être concurrentiels dans le marché • attirer et fidéliser des membres de la haute direction compétents • 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 : <ul style="list-style-type: none"> • 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 : <ul style="list-style-type: none"> • 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, à l'emplacement 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 de la haute direction. Cet examen nous aide à évaluer notre structure de la rémunération tous les ans et à apporter des ajustements aux cibles de rémunération pour l'année à venir.

En 2022, nous avons affiné nos critères de sélection du groupe de référence, examinant le type, la taille et l'envergure des sociétés utilisées comme élément de comparaison, ce qui a donné lieu à une modification de la composition des sociétés de référence par rapport aux années précédentes. L'analyse comparative de 2022 a été réalisée sur la base 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 croyons que ces échantillons de marché sont appropriés parce que les sociétés de chaque groupe i) nous font concurrence dans le cadre du recrutement de talents et ii) comprennent des postes de haute direction semblables que nous pouvons utiliser comme référence sur le marché.

Sources de données, critères de sélection et correspondances des comparaisons

Source	À l'étranger : Bourses	Au Canada / à l'étranger : Secteurs des services financiers et des technologies	Au Canada : Grandes institutions financières	Au Canada : Secteur en général	À l'étranger : Services financiers et technologies aux États-Unis	À l'étranger : Services financiers et technologies au Royaume-Uni
	Documents publics ¹	Documents publics ¹	BRHD WTW ²	BRHD WTW ²	BRHD WTW ²	BRHD WTW ²

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 de la haute direction de 2022 de WTW (BRHD WTW).

	À l'étranger : Bourses	Au Canada / à l'étranger : Secteurs des services financiers et des technologies	Au Canada : Grandes institutions financières	Au Canada : Secteur en général	À l'étranger : Services financiers et technologies aux États-Unis	À l'étranger : Services financiers et technologies au Royaume-Uni
Critères de sélection	<ul style="list-style-type: none"> • sociétés ouvertes • bourses internationales • aucune restriction quant à la taille 	<ul style="list-style-type: none"> • sociétés ouvertes • entreprises canadiennes du secteur des services financiers et du secteur des technologies dont les produits annuels et la capitalisation boursière se situent généralement dans une fourchette de 1/3 à 3 fois ceux du Groupe TMX • bourses internationales dont la capitalisation boursière est inférieure à 40 G\$ 	<ul style="list-style-type: none"> • sociétés ouvertes • cinq grandes banques canadiennes et deux assureurs mondiaux 	<ul style="list-style-type: none"> • sociétés ouvertes • multisecteurs (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\$ 	<ul style="list-style-type: none"> • sociétés ouvertes • entreprises américaines du secteur des services financiers et du secteur des technologies • produits de 300 M\$ à 5 G\$ 	<ul style="list-style-type: none"> • entreprises britanniques du secteur des services financiers et du secteur des technologies • sociétés de services financiers, de services de commerce électronique et d'affaires, de produits et services logiciels et de services-conseils commerciaux et techniques (sauf les banques, les assurances, les fiduciaires ou services de placement immobilier et les sociétés de construction) • aucune restriction quant à la taille
Taille de l'échantillon et sociétés du groupe de référence	<p>10 sociétés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>20 sociétés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ASX Limited • BlackBerry Limited • Banque Canadienne de l'Ouest • CBOE Global Markets, Inc. • Cogeco Communications • Converge Technology Solutions Corp. • The Descartes Systems Group Inc. • Element Fleet Management Corp. • Euronext NV. • goeasy Ltd. • Société financière IGM Inc. • Banque Laurentienne du Canada • Lightspeed Commerce Inc. • Morningstar, Inc. • Nasdaq Inc. • Corporation Nuvei • Open Text Corporation • Québecor Inc. • Singapore Exchange Limited • Softchoice Corporation 	<p>7 sociétés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>28 sociétés</p>	<p>52 sociétés</p>	<p>68 sociétés</p>
				<p>Sociétés participantes de la base de données sur la rémunération de la haute direction du secteur en général de 2022 de WTW au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni qui répondent aux critères de sélection susmentionnés</p>		

À l'étranger : Bourses	Au Canada / à l'étranger : Secteurs des services financiers et des technologies	Au Canada : Grandes institutions financières	Au Canada : Secteur en général	À l'étranger : Services financiers et technologies aux États-Unis	À l'étranger : Services financiers et technologies au Royaume-Uni
---------------------------	--	---	-----------------------------------	--	--

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	Chef de l'exploitation/ Dirigeant principal de l'information/ Dirigeant principal de la technologie (lorsque divulgué)	Chef de l'exploitation/ Dirigeant principal de l'information/ Dirigeant principal de la technologie (lorsque divulgué)	Combinaison de vice-présidents directeurs et de premiers vice-présidents	Chef de l'exploitation/ Dirigeant principal de l'information/ Dirigeant principal de la technologie	Chef de l'exploitation/ Dirigeant principal de l'information/ Dirigeant principal de la technologie	-
Luc Fortin	Chefs de secteur et chef d'unités d'exploitation (lorsque divulgué)	Chefs de secteur et chef d'unités d'exploitation (lorsque divulgué)	Combinaison de vice-présidents directeurs et de premiers vice-présidents	Chefs de secteur	-	-
Peter Conroy	-	-	Combinaison de vice-présidents directeurs et de premiers vice-présidents	-	-	Rôles de chef de division

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 de droite présente la composition de la rémunération directe totale cible de 2022 pour chaque membre de la haute direction visé. La combinaison réelle dépendra du rendement de la société et du rendement individuel – veuillez consulter les résultats du présent exercice à la page 72.

	Salaire	Rémunération à risque en 2022			
		Incitatif à court terme	Incitatif à long terme		
			UAR	UAI	Options
John McKenzie	22 %	33 %	22 %	13 %	9 %
David Arnold	33 %	26 %	20 %	12 %	8 %
Jay Rajarathinam	29 %	36 %	18 %	11 %	7 %
Luc Fortin	29 %	36 %	18 %	11 %	7 %
Peter Conroy	36 %	29 %	18 %	11 %	7 %

3. Établissement des cibles de rémunération et de rendement

Au début de chaque année, le comité des ressources humaines recommande les cibles de rémunération du chef de la direction pour l'année à venir, et approuve les recommandations de ce dernier au sujet de la rémunération cible des personnes qui relèvent de lui directement (y compris 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; approuve la rémunération cible des personnes qui relèvent directement du chef de la direction selon les recommandations du chef de la direction;
- examine et approuve 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 et la rémunération cible du chef de la direction pour l'année;
- l'établissement d'un régime incitatif important ou tout changement important apporté aux mesures ou aux pondérations de 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, ajuster 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 ajustement 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 2022

La présente section explique de façon plus précise notre régime de rémunération, et les décisions en matière de rémunération pour 2022. Vous trouverez des renseignements généraux concernant chaque membre de la haute direction visé à partir de la page 52.

Salaire

Le tableau ci-dessous indique les modifications salariales apportées en 2022. Le salaire indiqué de M. Arnold en 2021 est annualisé. Son salaire réel versé (au prorata de sa date d'entrée en fonction, le 1^{er} juin 2021) en 2021 était de 233 333 \$.

	2021 (salaire à la fin de l'exercice)	2022 (salaire à la fin de l'exercice)	variation
John McKenzie	750 000 \$	750 000 \$	-
David Arnold	400 000 \$	400 000 \$	-
Jay Rajarathinam	530 000 \$	530 000 \$	-
Luc Fortin	425 000 \$	425 000 \$	-
Peter Conroy	350 000 \$	375 000 \$	7,1 %

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 de la haute direction 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 (sauf Peter Conroy) 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 révisé les résultats provisoires 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 ajustements aux résultats financiers proposés par la direction qu'il considère comme exceptionnels ou non représentatifs du rendement des activités principales. Le président du comité des finances et de l'audit examine également ces ajustements (et leur incidence sur le montant proposé des attributions incitatives), et au besoin, le conseiller indépendant du comité, WTW, peut également examiner les exceptions.

Pour évaluer le caractère raisonnable des ajustements proposés, le comité examine un certain nombre de facteurs, notamment si l'ajustement est plus représentatif du rendement des activités principales, la constance des ajustements réalisés d'une année à l'autre et l'incidence sur le montant des attributions incitatives.

Le comité réalise 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 ajuster à la hausse ou à la baisse le montant 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, y compris :

- 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 incitatifs a été établi, les attributions individuelles sont octroyées selon une évaluation du rendement des membres de la haute direction à l'égard de leurs objectifs personnels, 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.

Nouveautés de 2022

En 2022, nous avons davantage mis l'accent sur les questions ESG dans le cadre du régime incitatif à court terme en intégrant des objectifs ESG individuels et collectifs spécifiques dans les objectifs de rendement individuel du chef de la direction et de chaque membre de la haute direction. Cette approche a permis 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 a été 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, la neutralité carbone et les autres 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.

Le comité a surveillé les progrès et le rendement de la société à l'égard des initiatives ESG tout au long de l'année. À la fin de l'exercice, le comité a examiné et approuvé les évaluations du rendement de chaque membre de la haute direction visé et a recommandé l'évaluation du rendement du chef de la direction au conseil aux fins d'approbation. Le rendement à l'égard de tous les objectifs, y compris ceux liés aux initiatives ESG, a été pris en compte dans l'établissement des attributions incitatives à court terme pour chaque membre de la haute direction visé.

Les membres de la haute direction visés ont accompli l'ensemble des réalisations suivantes en lien avec les objectifs ESG en 2022 :

- progrès accomplis vers l'atteinte de nos objectifs en matière de diversité hommes-femmes au sein de la haute direction, 29 % des postes de haute direction ayant été occupés par des femmes en 2022, contre 26 % en 2021 (voir page 29);
- achèvement de la phase 1 du programme de certification Relations progressistes avec les Autochtones (RPA);
- compensation totale des émissions de carbone de 2022;
- lancement réussi du Voluntary Climate Marketplace (TVCM) en collaboration avec IncubEx, afin d'accroître les liquidités sur le marché du carbone à participation volontaire physique;
- amélioration de notre note S&P Global Sustainability (voir la page 54).

Résultats de la carte de pointage du Groupe TMX de 2022

La carte de pointage de 2022 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 %). La mesure de la croissance des produits a été divisée également entre les produits récurrents et les produits découlant des opérations (tels qu'ils sont 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 montant des attributions incitatives à court terme. Les produits récurrents et les produits découlant des opérations sont définis comme suit :

- **produits récurrents** : 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;
- **produits découlant des opérations** : tous les autres produits (essentiellement, les frais de négociation et de compensation liés aux actions, aux titres à revenu fixe et aux dérivés, les frais de règlement et de dépôt, et les frais d'inscription initiaux et supplémentaires).

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 obtenu des résultats financiers positifs en 2022, mais n'a pas atteint les cibles qu'il s'est fixées à l'égard de toutes les mesures de rendement. Le comité a approuvé le pointage de 68 % (voir ci-dessous). Aucun pouvoir discrétionnaire n'a été exercé.

	(en millions de dollars)			Résultats ajustés approuvés de 2022 pour la carte de pointage ¹	Pointage	x	Pondération	=	Pointage pondéré	Pointage calculé
	Seuil 50	Cible 100	Maximum 200							
Bénéfice d'exploitation ¹ 70 %	425,5 (85 % de la cible)	500,6	575,7 (115 % de la cible)	451,7	67 %	x	70 %	=	47 %	
Produits récurrents ¹ 15 %	512,0 (95 % de la cible)	538,9	565,8 (105 % de la cible)	526,7	77 %	x	15 %	=	12 %	68 %
Produit découlant des opérations ¹ 15 %	459,6 (90 % de la cible)	510,7	561,8 (110 % de la cible)	470,4	61 %	x	15 %	=	9 %	

¹ Les résultats pour 2022 que nous avons utilisés dans la carte de pointage des attributions incitatives à court terme sont différents de ceux qui figurent à la page 58 et dans nos états financiers annuels de 2022. Pour les besoins de la carte de pointage, le comité a approuvé les ajustements décrits ci-dessous. Cela a donné lieu à une diminution du bénéfice d'exploitation de 72,8 millions de dollars et à une diminution des produits de 119,5 millions de dollars (23,5 millions de dollars de produits récurrents et 96 millions de dollars de produits résultant des 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 certains ajustements des produits et du bénéfice d'exploitation pour 2022, afin de refléter les activités liées aux opérations réalisées au cours de l'année. Le tableau ci-dessous présente les ajustements recommandés par la direction et approuvés par le comité aux fins du calcul de la carte de pointage. La nature de ces ajustements est conforme aux ajustements apportés aux résultats de la carte de pointage au cours des exercices précédents.

	Produits (M\$)	Bénéfice d'exploitation (M\$)
Résultats présentés en 2022	1 116,60 \$	524,50 \$
<i>Ajustements :</i>		
Excluant les résultats d'exploitation de BOX ¹ et de Wall Street Horizon et les coûts d'acquisition/d'intégration ²	(119,5 \$)	(72,8 \$)
Résultats ajustés de 2022 pour la carte de pointage	997,10 \$	451,70 \$

¹ BOX désigne BOX Options Market LLC et, lorsque le contexte l'exige, inclut sa société mère, BOX Holdings Group LLC. Le 3 janvier 2022, notre participation financière a augmenté pour s'établir à 47,9 % et notre contrôle des voix a augmenté pour s'établir à 51,4 %. Lors de l'obtention du contrôle des voix de BOX, nous avons entamé la consolidation de l'entité, et les participations ne donnant pas le contrôle liées à BOX (52,1 %), y compris le bénéfice net et les capitaux propres attribuables aux participations ne donnant pas le contrôle, sont présentées dans nos états financiers.

² Les ajustements des exercices précédents étaient relatifs aux coûts de recentrage stratégique, aux coûts d'acquisition et liés aux opérations, aux provisions au titre des taxes et à d'autres événements non récurrents. Pour 2022, nous avons exclu les résultats d'exploitation nets liés à BOX (les résultats d'exploitation de BOX n'ont pas été inclus dans les cibles de la carte de pointage portant sur les produits et le bénéfice d'exploitation fixées au début de l'exercice et, par conséquent, sont également exclus des résultats à la fin de l'exercice), les résultats d'exploitation nets liés à Wall Street Horizon (74,7 millions de dollars au total), et les coûts d'acquisition et d'intégration liés à LOGICLY, Ventriks, Wall Street Horizon et VettaFi (1,9 million de dollars au total).

Régime incitatif à court terme – Peter Conroy

Le montant de l'incitatif à court terme de Peter Conroy en 2022 était fondé à 50 % sur la carte de pointage du Groupe TMX, comme il est indiqué ci-dessus (contre 25 % en 2021), et à 50 % sur la carte de pointage de Trayport (contre 75 % en 2021). La carte de pointage de Trayport comprend les produits (30 %), le bénéfice d'exploitation (30 %), les objectifs en matière de satisfaction de la clientèle (15 %) et le résultat de la carte de pointage du Groupe TMX (25 %). Le comité a évalué le rendement individuel de M. Conroy en fonction de sa contribution globale aux résultats financiers et non financiers et de son rendement individuel par rapport à d'autres priorités clés pour l'année. Compte tenu de la contribution de M. Conroy au rendement du Groupe TMX et de Trayport en 2022, le comité a approuvé une attribution incitative à court terme correspondant à 83 % de la cible, reflétant le regroupement des résultats de la carte de pointage du Groupe TMX (68 % de la cible) et de Trayport (99 % de la cible).

Attributions de 2022

Le tableau ci-après indique l'attribution incitative à court terme qui a été versée à chaque membre de la haute direction visé pour 2022 par rapport à la cible de 2022 et aux attributions réelles de 2021 (en 2021, le financement de la carte de pointage du Groupe TMX a été supérieur à la cible, soit 181 %, et la cible de l'attribution incitative à court terme de Peter Conroy était liée aux résultats combinés du Groupe TMX et de Trayport, soit à 117 %).

Le comité a approuvé des paiements aux membres de la haute direction visés se situant entre 68 % et 83 % de la cible. Se reporter à la page 52 pour connaître les points saillants du rendement individuel de chaque membre de la direction visé en 2022.

	Salaire	x	Attributions incitatives cibles, exprimées en pourcentage du salaire	=	Attributions incitatives cibles	Attributions incitatives à court terme en 2022 min : 0 \$ max : 2x la cible	Par rapport à la cible de 2022	Par rapport à attributions réelles de 2021
John McKenzie	750 000 \$	x	150 %	=	1 125 000 \$	765 000 \$	-32 %	-62 %
David Arnold	400 000 \$	x	80 %	=	320 000 \$	220 000 \$	-31 %	s.o. ¹
Jay Rajarathinam	530 000 \$	x	125 %	=	662 500 \$	500 000 \$	-25 %	-58 %
Luc Fortin	425 000 \$	x	125 %	=	531 250 \$	365 000 \$	-31 %	-62 %
Peter Conroy²	375 000 \$	x	80 %	=	300 000 \$	250 000 \$	-17 %	11 %

¹ L'attribution incitative à court terme de David Arnold pour 2021 a été calculée au prorata du temps passé dans ses fonctions et n'a pas été incluse ici à titre de comparaison.

² L'attribution incitative à court terme de Peter Conroy pour 2022 était fondée à 50 % sur les résultats de Trayport et à 50 % sur les résultats du Groupe TMX. En 2021, elle était fondée à 75 % sur les résultats de Trayport et à 25 % sur les résultats du Groupe TMX.

Nouveautés en 2023

Le comité a examiné la cohérence du régime incitatif à court terme avec la stratégie et la philosophie de rémunération au rendement du Groupe TMX. Les mesures financières, y compris les produits (récurrents et découlant des opérations) et du bénéfice d'exploitation ont été conservées à titre de mesures clés pour financer le régime incitatif à court terme. Nous avons toutefois apporté les changements suivants aux pondérations et aux fourchettes de rendement de ces mesures pour 2023, compte tenu de notre stratégie d'affaires à long terme et de la volatilité des résultats de la carte de pointage :

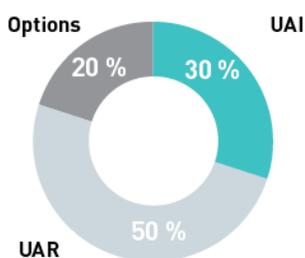
- Augmentation de la pondération des produits récurrents (de 15 %) à 20 % et réduction des produits découlant des opérations (de 15 %) à 10 % pour privilégier la génération de produits récurrents durables.
- Élargissement de la fourchette de rendement (seuils et niveaux maximums) pour les produits découlant des opérations et le bénéfice d'exploitation afin de mieux refléter la volatilité inhérente de ces mesures.

Régime incitatif à long terme

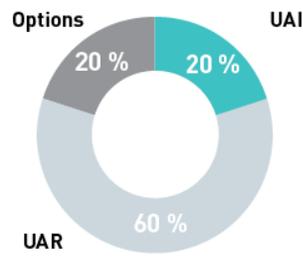
Les attributions incitatives à long terme sont attribuées sous forme d'UAR, d'UAI et d'options, comme il est indiqué dans le graphique ci-contre.

Pour tenir compte du souhait réaffirmé 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 (de 30 %) à 20 %. La pondération des UAI a été maintenue à 30 %. Conformément à efforts continus pour renforcer les incitatifs liés au rendement, le comité a de nouveau augmenté la pondération des UAR pour les membres de la haute direction pour 2023, la faisant passer de 50 % à 60 %, réduisant ainsi la pondération des UAI de 30 % à 20 %. La pondération des options demeure de 20 %.

Répartition cible des incitatifs à long terme en 2022



Répartition cible des incitatifs à long terme pour 2023



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.

	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 pendant 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 (voir la page 80 pour plus de détails).
Équivalents de dividendes	Les unités équivalent à des dividendes sont gagnées et réinvesties pendant la période d'acquisition.		Les options ne donnent pas droit à des équivalents de dividendes.
Cessibilité	Ne peuvent être transférées ou cédées qu'en cas de décès de l'employé.		
Acquisition	Les droits sont acquis 35 mois après la date d'octroi en fonction du rendement sur trois ans. Le nombre d'unités dont les droits sont acquis correspond à la multiplication des 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 (voir la page 76).	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
Paiement	<p>Le paiement final est effectué en espèces.</p> <p>Nous le calculons en multipliant les unités dont les droits sont acquis (y compris les unités octroyées en tant qu'équivalents de dividendes) par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition des droits.</p>	<p>Le paiement final est effectué en espèces.</p> <p>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 pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition des droits.</p>	<p>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).</p> <p>Le prix d'exercice d'une option correspond habituellement au cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.</p> <p>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).</p> <p>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).</p> <p>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.</p>

Attributions de 2022

Le tableau ci-après présente les attributions incitatives à long terme octroyées à chaque membre de la haute direction visé pour 2022. Les attributions ont été octroyées le 16 février 2022.

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 132,10 \$ (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 16 février 2022). Nous utilisons une valeur calculée au moyen de la méthode de Black-Scholes de 13,43 \$ pour calculer le nombre d'options attribuées (voir la page 80 pour plus de détails).

	Salaire	x	Attributions incitatives cibles, exprimées en pourcentage du salaire	=	Attributions incitatives cibles	2022 – attributions incitatives à long terme	Types d'attributions		
							UAR 50 %	UAI 30 %	Options 20 %
John McKenzie	750 000 \$	x	200 %	=	1 500 000 \$	1 500 000 \$	750 000 \$	450 000 \$	300 000 \$
David Arnold¹	400 000 \$	x	125 %	=	500 000 \$	650 000 \$	325 000 \$	195 000 \$	130 000 \$
Jay Rajarathinam	530 000 \$	x	125 %	=	662 500 \$	662 500 \$	331 250 \$	198 750 \$	132 500 \$
Luc Fortin	425 000 \$	x	125 %	=	531 250 \$	531 250 \$	265 625 \$	159 375 \$	106 250 \$
Peter Conroy²	375 000 \$	x	100 %	=	375 000 \$	475 000 \$	187 500 \$	212 500 \$	75 000 \$

¹ L'attribution incitative de David Arnold pour 2022 était supérieure à la cible compte tenu de son rendement.

² Peter Conroy a reçu une attribution supplémentaire d'UAI de 100 000 \$ pour 2022 compte tenu de son rendement.

Critères de rendement pour les attributions d'UAR

Date d'octroi : 16 février 2022

Date d'acquisition : 31 décembre 2024

Période d'évaluation du rendement : du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024

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

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.

Paiement des UAR attribuées pour 2020

- Date d'octroi : 20 février 2020
- Prix d'attribution : 117,51 \$
- Date d'acquisition : 31 décembre 2022
- Période d'évaluation du rendement : du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022

Le tableau ci-après présente la valeur de paiement des UAR attribuées le 20 février 2020 dont les droits ont été acquis le 31 janvier 2022. Veuillez vous reporter ci-dessous pour des précisions concernant le calcul du paiement.

	2020 – Valeur des UAR attribuées	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	=	Paiement	Paiement exprimé en pourcentage de la valeur des attributions
John McKenzie	224 100 \$	1 907	+	136	x	112 %	x	137,75 \$	=	315 247 \$	140,7 %
Jay Rajarathinam	215 000 \$	1 830	+	131	x	112 %	x	137,75 \$	=	302 518 \$	140,7 %
Luc Fortin	199 200 \$	1 695	+	121	x	112 %	x	137,75 \$	=	280 201 \$	140,7 %
Peter Conroy	105 000 \$	894	+	64	x	112 %	x	137,75 \$	=	147 787 \$	140,7 %

Façon dont nous avons calculé le paiement

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

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

Façon dont nous avons calculé le coefficient de rendement

Le coefficient de rendement était de 112 %, basé sur le rendement total sur trois ans pour les actionnaires du Groupe TMX du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022 (exprimé sous forme d'un taux de croissance annuel composé sur la période d'évaluation du rendement), en comparaison avec le rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) au cours de la même période, en supposant le réinvestissement de dividendes.

Seuil	Cible	Maximum
0	100	200
15 points de pourcentage en deçà du rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pour la période d'évaluation du rendement	Rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pour la période d'évaluation du rendement : 8,6 %	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 de

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

10,4 %

Il s'agit de 1,8 points de pourcentage au-dessus de la cible, ce qui donne lieu à un coefficient de rendement de

112,0 %

Paiement des UAI attribuées pour 2020

Le tableau ci-après présente la valeur de paiement des UAI attribuées le 20 février 2020 dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2022. 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 pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition des droits.

	2020 – Valeur des UAI attribuées	Nombre d'UAI attribuées	+	Nombre d'UAI reçues à titre d'équivalents de dividendes	x	Cours des actions du Groupe TMX à la TSX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement l'acquisition des droits	=	Paiement	Paiement exprimé en pourcentage de la valeur des attributions
John McKenzie ¹	168 075 \$	1 430	+	102	x	137,75 \$	=	211 066 \$	125,6 %
Jay Rajarathinam	161 250 \$	1 372	+	98	x	137,75 \$	=	202 505 \$	125,6 %
Luc Fortin	149 400 \$	1 271	+	91	x	137,75 \$	=	187 598 \$	125,6 %
Peter Conroy	78 750 \$	670	+	48	x	137,75 \$	=	98 891 \$	125,6 %

¹ Voir la page 83 pour connaître les paiements uniques d'UAI que John McKenzie a reçus en 2020 et qui ne sont pas inclus dans le tableau ci-dessus.

Options exercées en 2022

Le tableau ci-après indique le nombre d'options que les membres de la haute direction visés ont exercées en 2022. Le gain correspond à la différence entre le prix d'exercice de l'option et le cours en vigueur d'une action du Groupe TMX à la TSX au moment de l'exercice.

	Date d'octroi	Nombre d'options	Prix d'exercice	Gain
John McKenzie ¹	23 févr. 2016	9 987	40,14 \$	921 700 \$
Jay Rajarathinam	23 févr. 2017	7 278	72,23 \$	440 131 \$
	22 févr. 2018	13 840	76,28 \$	783 288 \$
Luc Fortin	23 févr. 2017	1 764	72,23 \$	113 958 \$
	22 févr. 2018	7 778	76,28 \$	465 321 \$
	25 févr. 2019	8 548	83,93 \$	442 323 \$
	20 févr. 2020	7 239	117,51 \$	129 867 \$
	18 févr. 2021	2 740	128,04 \$	19 824 \$

¹ John McKenzie a exercé ces options et détenu les actions, lesquelles sont maintenant incluses dans sa participation, comme il est décrit à la page 64.

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 87 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 2022	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options d'achat d'actions en circulation	Prix d'exercice moyen pondéré des options 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)	925 964	102,97 \$	6,03 ans	2 116 631

Activité en 2022

- 178 553 options attribuées
- 28 334 options annulées
- 358 238 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 actions (soit environ 7,1 % du nombre total d'actions en circulation au 31 décembre 2022). Parmi elles, 2 116 631 actions (soit environ 3,8 % du nombre total d'actions en circulation) étaient encore disponibles aux fins d'émission au 31 décembre 2022.
- 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	2021		2022	
	Nbre	% du nombre total d'actions en circulation	Nbre	% du nombre total d'actions en circulation
Actions émises à l'exercice d'options	2 829 935	5,1 %	3 188 173	5,7 %
Options attribuées et en circulation	1 133 983	2,0 %	925 964	1,7 %
Options disponibles aux fins d'attributions futures	2 266 850	4,1 %	2 116 631	3,8 %
Total	6 230 768	11,1 %	6 230 768	11,2 %

Taux d'épuisement, offre excédentaire et dilution

au 31 décembre	2018	2019	2020	2021	2022
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	0,7 %	0,7 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %
Offre excédentaire Nombre d'options en circulation plus les options disponibles aux fins d'attribution, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions du Groupe TMX en circulation	4,9 %	4,0 %	6,4 %	6,1 %	5,5 %
Dilution Nombre d'options en circulation, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions du Groupe TMX en circulation	3,1 %	2,9 %	2,1 %	2,0 %	1,7 %

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);
- la modification ou la suppression d'une ou de 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 circulation;
- 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 circulation 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 leur salaire annuel, plus la somme nécessaire pour respecter les exigences en matière d'actionnariat (voir la page 64 pour plus de détails 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 pendant 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 pendant 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 2022

Aucun changement n'a été apporté à nos régimes incitatifs à long terme en 2022.

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 aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Régime incitatif annuel (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Régime incitatif à long terme (\$)	Prestations de retraite (\$)	Tout autre élément de rémunération (\$)	Total (\$)
John McKenzie Chef de la direction	2022	750 000	1 200 000	300 000	765 000	-	221 563	8 940	3 245 503
	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
David Arnold Chef des finances	2022	400 000	520 000	130 000	220 000	-	60 000	6 091	1 336 091
	2021	233 333	590 000	0	185 600	-	35 000	3 262	1 047 195
Jay Rajarathinam Chef de l'exploitation	2022	530 000	530 000	132 500	500 000	-	79 500	162 388	1 934 388
	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
Luc Fortin Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal et chef, activités globales de négociation	2022	425 000	425 000	106 250	365 000	-	63 750	13 113	1 398 113
	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
Peter Conroy Chef de la direction, Trayport	2022	375 000	400 000	75 000	250 000	-	56 250	188 793	1 345 043
	2021	350 000	208 250	89 250	224 566	262 500 \$	50 313	148 723	1 333 602
	2020	350 000	183 750	78 750	220 000	-	35 000	156 260	1 023 760

Salaire

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

- Le salaire de John McKenzie est passé de 415 000 \$ à 750 000 \$ lors de sa nomination au poste de chef de la direction en 2020. Sa rémunération pour son mandat de chef de la direction par intérim en 2020 (179 545 \$) est incluse dans « Tous autres éléments de rémunération ».
- David Arnold a été nommé chef des finances le 1^{er} juin 2021 et son salaire s'élève à 400 000 \$.

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 pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution.

- Le montant attribué à John McKenzie pour 2020 comprend son attribution d'UAR et d'UAR de 392 175 \$, plus une attribution unique d'UAR de 750 000 \$ reflétant sa nomination au poste de chef de la direction par intérim.
- La rémunération de David Arnold en 2021 comprend deux attributions d'UAR 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 \$. 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 % restants au troisième anniversaire.
- Le montant attribué à Peter Conroy pour 2022 comprend une attribution unique supplémentaire d'UAR d'une valeur 100 000 \$.

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'attribution	Prix d'attribution
2022	UAR et UAI	16 février	132,10 \$
2021	UAR et UAI UAI (chef des finances)	18 février 1 ^{er} juin	128,04 \$ 134,42 \$
2020	UAR et UAI	20 février	117,51 \$

	Attribution	Date d'attribution	Prix d'exercice	Juste valeur comptable
2022	Options	16 février	132,10 \$	13,43 \$
2021	Options	18 février	128,04 \$	14,54 \$
2020	Options	20 février	117,51 \$	10,32 \$

Calcul de la juste valeur des options

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

	Date d'attribution	Durée prévue (années)	Volatilité prévue	Taux d'intérêt sans risque	Rendement prévu des dividendes
2022	16 février	2 à 5	De 15,79 % à 15,8 %	De 2,05 % à 2,3 %	2,5 %
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 %

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

Régime incitatif annuel

- John McKenzie a choisi de convertir 50 % de son attribution incitative à court terme de 2021 en UAD. Le montant indiqué pour lui en 2020 inclut une attribution incitative à court terme versée qui tient compte de son travail en tant que chef de la direction par intérim.
- (1) L'attribution de David Arnold en 2021 a été calculée en fonction de son salaire au prorata et versée conformément à la cible en conformité avec son contrat de travail. John McKenzie a choisi de convertir la totalité de son attribution en UAD, et la totalité de son attribution incitative à court terme de 2022 en UAD.
- M. Rajarathinam a choisi de convertir 50 % de son attribution incitative à court terme de 2019 en UAD.

Régime incitatif à long terme (non fondé sur des titres de capitaux propres)

- La rémunération de M. Conroy pour 2021 comprend une attribution de 262 500 \$ aux termes d'une occasion incitative au comptant complémentaire liée aux résultats de Trayport. Les versements aux termes du régime ont été effectués au début de 2022 à l'issue d'une période de rendement de trois ans (de 2019 à 2021). Sa prime pouvait varier de 0 % à 100 % de son incitatif à court terme annuel cible cumulatif sur trois ans en fonction du rendement par rapport aux principales étapes de croissance financière de la période d'évaluation du rendement. L'attribution de M. Conroy correspondait à 50 % du niveau d'attribution potentiel maximal.

Valeur des prestations de retraite

La rémunération diffère selon le membre de la haute direction visé. Veuillez consulter les tableaux sur les régimes de retraite à la page 85.

- John McKenzie a participé au volet à prestations déterminées non contributif du régime de retraite enregistré du Groupe TMX. L'augmentation de la valeur des prestations 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 de façon à ce qu'elle passe du volet à prestations déterminées au volet à cotisations déterminées du régime à compter du 1^{er} janvier 2023 (voir la page 86 pour plus de détails).

Tous autres éléments de rémunération

Ceux-ci comprennent :

- les primes d'assurance-vie temporaire, d'assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels souscrites et les autres montants 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 :

- Uniquement en 2020, une indemnité pécuniaire de 179 545 \$ pour son travail en tant que chef de la direction par intérim (soit 25 000 \$ par mois durant la période où il a occupé ces fonctions, du 10 janvier au 16 août 2020).

Jay Rajarathinam reçoit également ce qui suit :

- M. Rajarathinam reçoit des conseils fiscaux annuels, car il est citoyen des États-Unis. En 2022, leur montant s'élevait à 102 774 \$. M. Rajarathinam doit absolument être présent au siège social au Canada et, par conséquent, nous lui fournissons un soutien au logement. En 2022, il a reçu un paiement de 53 250 \$ pour couvrir l'incidence fiscale de l'avantage imposable qu'est le logement fourni par l'entreprise pendant qu'il était au Canada, et les dépenses qu'il a engagées pendant qu'il était au Canada. Uniquement en 2020, M. Rajarathinam a reçu un paiement supplémentaire de 394 236 \$ pour garantir que sa rémunération totale demeure concurrentielle par rapport au marché mondial.

Peter Conroy reçoit également ce qui suit :

- M. Conroy reçoit une indemnité de subsistance, des conseils fiscaux annuels, un soutien aux études des personnes à charge, des sommes couvrant les voyages en avion des membres de sa famille et l'entretien de sa résidence à Toronto pendant qu'il est au Royaume-Uni. En 2022, il a reçu une indemnité de subsistance de 64 560 \$ et 48 865 \$ au titre de conseils fiscaux annuels.

Attributions aux termes des régimes incitatifs

Le tableau ci-après présente les attributions incitatives à long terme en circulation au 31 décembre 2022. Voir la page 64 pour de plus amples renseignements et une liste de toutes les UAD en circulation.

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 135,52 \$ (soit le cours de clôture d'une action du Groupe TMX le 31 décembre 2022).

Attributions fondées sur des actions

Nous calculons la valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis, ou dont les droits ont été acquis mais qui n'ont pas été payés ni distribués, en multipliant le nombre d'unités par 137,75 \$ (soit le cours moyen pondéré d'une action ordinaire pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2022). Les UAR supposent un rendement qui tombe sous le seuil et un paiement de 0 \$. Si nous connaissions le paiement des attributions fondées sur des actions (par exemple, les attributions dont les droits ont été acquis et qui ont été payés au début de l'année 2023), 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 d'achat d'actions	Date d'expiration des options d'achat d'actions	Valeur des options dans le cours non exercées
John McKenzie	12 févr. 2015	9 920	47,12 \$	11 févr. 2025	876 928 \$
	23 févr. 2017	13 994	72,23 \$	22 févr. 2027	885 680 \$
	22 févr. 2018	16 012	76,28 \$	21 févr. 2028	948 551 \$
	25 févr. 2019	19 958	83,93 \$	24 févr. 2029	1 029 633 \$
	20 févr. 2020	16 286	117,51 \$	19 févr. 2030	293 311 \$
	18 févr. 2021	30 949	128,04 \$	17 févr. 2031	231 499 \$
	16 févr. 2022	22 338	132,10 \$	15 févr. 2032	76 396 \$
David Arnold	16 févr. 2022	9 680	132,10 \$	15 févr. 2032	33 106 \$
Jay Rajarathinam	25 févr. 2019	19 150	83,93 \$	24 févr. 2029	987 949 \$
	20 févr. 2020	15 625	117,51 \$	19 févr. 2030	281 406 \$
	18 févr. 2021	13 669	128,04 \$	17 févr. 2031	102 244 \$
	16 févr. 2022	9 866	132,10 \$	15 févr. 2032	33 742 \$
Luc Fortin	25 févr. 2019	4 274	83,93 \$	24 févr. 2029	220 496 \$
	20 févr. 2020	7 238	117,51 \$	19 févr. 2030	130 356 \$
	18 févr. 2021	8 221	128,04 \$	17 févr. 2031	61 493 \$
	16 févr. 2022	7 911	132,10 \$	15 févr. 2032	27 056 \$

Attributions fondées sur des actions

	Date d'octroi	Type d'attribution	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
John McKenzie	11 juil. 2016	UAD	1 436	-	197 808 \$
	20 févr. 2020 ¹	UAI	1 532	-	211 066 \$
		UAR	2 043	-	315 247 \$
	20 févr. 2020 ²	UAI	2 325	-	320 289 \$
	18 févr. 2021	UAI	3 686	507 698 \$	-
		UAR	4 913	-	-
	16 févr. 2022	UAI	3 491	480 911 \$	-
		UAR	5 818	-	-
	1 ^{er} juin 2021 ¹	UAI	1 342	184 797 \$	-
		UAI	1 389	191 366 \$	-
David Arnold	16 févr. 2022	UAI	1 512	208 343 \$	-
		UAR	2 521	-	-
	20 févr. 2020 ¹	UAI	1 470	-	202 505 \$
		UAR	1 961	-	302 518 \$
	18 févr. 2021	UAI	1 627	224 167 \$	-
	16 févr. 2022	UAI	1 542	212 436 \$	-
Jay Rajarathinam		UAR	2 570	-	-
	20 févr. 2020 ¹	UAI	1 362	-	187 598 \$
		UAR	1 816	-	280 201 \$
	18 févr. 2021	UAI	1 305	179 825 \$	-
		UAR	1 741	-	-
	16 févr. 2022	UAI	1 236	170 231 \$	-
Luc Fortin		UAR	2 061	-	-

Attributions fondées sur des options

	Date d'octroi	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options d'achat d'actions	Date d'expiration des options d'achat d'actions	Valeur des options dans le cours non exercées
Peter Conroy	23 févr. 2017	1 115	72,23 \$	22 févr. 2027	70 568 \$
	22 févr. 2018	2 185	76,28 \$	21 févr. 2028	129 439 \$
	25 févr. 2019	7 017	83,93 \$	24 févr. 2029	362 007 \$
	20 févr. 2020	7 631	117,51 \$	19 févr. 2030	137 434 \$
	18 févr. 2021	6 138	128,04 \$	17 févr. 2031	45 912 \$
	16 févr. 2022	5 585	132,10 \$	15 févr. 2032	19 101 \$

Attributions fondées sur des actions

Date d'octroi	Type d'attribution	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
			les droits n'ont pas été acquis	les droits ont été acquis
20 févr. 2020 ¹	UAI	718	-	98 891 \$
	UAR	958	-	147 787 \$
18 févr. 2021	UAI	731	100 673 \$	-
	UAR	974	-	-
16 févr. 2022	UAI	873	120 263 \$	-
	UAR	1 454	-	-
16 févr. 2022 ⁴	UAI	259	-	35 712 \$
	UAI	516	71 141 \$	-

¹ Attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2022

Les droits des UAI et les UAR attribuées le 20 février 2020 ont été acquis le 31 décembre 2022 et les UAR et UAI ont été payées en février 2023. Pour fournir une information complète, nous indiquons les montants réels payés. Ces unités ont été rachetées au prix de 137,75 \$, soit le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition des droits, et selon un coefficient de rendement de 112 % pour les UAR.

² Attribution 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 a été 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 selon le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2020, soit 126,62 \$), la deuxième tranche a été acquise le 31 décembre 2021 et a été payée en janvier 2022 (279 585 \$ calculés selon le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pendant les 30 jours précédant immédiatement le 31 décembre 2021, soit 126,96 \$), et la tranche finale a été acquise le 31 décembre 2022 et a été payée en janvier 2023 (320 289 \$ calculés selon le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pendant les 30 jours précédant immédiatement le 31 décembre 2022, soit 137,75 \$).

³ Attributions d'UAI au chef des finances

Les UAI de David Arnold lui ont été attribuées le 1^{er} juin 2021. Elles comprenaient 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 % au deuxième anniversaire de la date d'attribution et les 30 % restant au troisième anniversaire. La première tranche des attributions a été acquise le 1^{er} juin 2022 (238 118 \$ calculés selon le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 1^{er} juin 2022, soit 133,29 \$).

⁴ Attributions d'UAI supplémentaires

En 2022, Peter Conroy a reçu une attribution unique d'UAI en plus de son attribution annuelle aux termes du régime incitatif à long terme (100 000 \$), dont les droits sont acquis sur une période de trois ans. La première tranche (35 712 \$) a été acquise le 31 décembre 2022 et a été payée en janvier 2023.

Attributions aux termes des régimes incitatifs – valeur à l'acquisition des droits acquis ou valeur gagnée en 2022

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 2022 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 à l'exception de David Arnold, cela comprend la valeur des UAI et des UAR attribuées le 20 février 2020 et dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2022;
 - pour John McKenzie : comprend la valeur des UAI et des UAR de 2020 (526 312 \$), plus la troisième tranche de ses UAI attribuées au titre de son mandat de chef de la direction par intérim qui a été octroyée le 20 février 2020 et dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2022 (320 289 \$);
 - pour Peter Conroy : comprend la valeur des UAI et des UAR de 2020 (246 678 \$), plus la première tranche de son attribution unique d'UAI octroyée au titre de son mandat de chef de la direction par intérim le 16 février 2022 et dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2022 (35 712 \$);
 - pour David Arnold : comprend les premières tranches de ses deux attributions d'UAI à la signature du contrat de travail dont 40 % ont été acquises le 1^{er} juin 2022 (238 118 \$);
- en ce qui concerne les attributions non fondées sur des actions : l'attribution incitative à court terme pour 2022, qui a été versée le 28 février 2023.

	Régime incitatif à long terme (voir la page 74)		Régime incitatif à court terme (voir la page 70)
	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	432 775 \$	846 601 \$	765 000 \$
David Arnold	–	238 118 \$	220 000 \$
Jay Rajarathinam	451 888 \$	505 023 \$	500 000 \$
Luc Fortin	393 492 \$	467 798 \$	365 000 \$
Peter Conroy	165 646 \$	282 390 \$	250 000 \$

Prestations 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 : MM. Arnold, Rajarathinam, Fortin et Conroy (depuis le 1^{er} janvier 2023, John McKenzie est également un participant – se reporter à la rubrique « *Prestations déterminées* » ci-après pour plus de détails)

Nous versons 15 % du salaire de chaque membre de la haute direction visé au régime chaque année.

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 cotisations 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 2022.

	Valeur accumulée au début de l'exercice (1 ^{er} janvier 2022)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (31 décembre 2022)
David Arnold	33 339 \$	60 000 \$	90 795 \$
Jay Rajarathinam	422 337 \$	79 500 \$	450 736 \$
Luc Fortin	400 596 \$	63 750 \$	407 092 \$
Peter Conroy	479 631 \$	56 250 \$	537 320 \$

Prestations déterminées

- volet à prestations déterminées non contributif du régime de retraite agréé du Groupe TMX
- fermé aux nouveaux participants en 2009
- membre de la haute direction visé qui a participé : 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 :

	Années de service décomptées	Prestations annuelles payables ¹		Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs variation	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs variation	Valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations définies
		à la fin de l'exercice	à 65 ans	1 ^{er} janvier 2022			31 décembre 2022
John McKenzie	22,3	455 963 \$	455 963 \$	6 178 211 \$	221 563 \$	(2 050 688 \$)	4 349 086 \$

¹ Les prestations annuelles payables à la clôture de l'exercice sont fondées sur la rémunération moyenne de fin de carrière et les années de service au 31 décembre 2022, compte non tenu de toute réduction pour retraite anticipée. Au 31 décembre 2022, le membre de la haute direction n'accumule plus de prestations futures et la rémunération moyenne de fin de carrière est gelée à cette date.

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 2021, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées à la note 24 de nos états financiers annuels de 2022.

La variation attribuable à des éléments rémunérateurs correspond à la valeur des prestations de retraite prévues au titre du service cumulé en 2022, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées dans la note 24 de nos états financiers annuels de 2022, 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 rémunérateurs » comprennent l'intérêt couru à l'égard de la valeur actuelle d'ouverture, ainsi que les pertes ou les gains autres que ceux qui sont associés 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 2022, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées dans nos états financiers de 2022. Elle correspond à la valeur actuarielle actualisée de notre obligation totale envers M. McKenzie au 31 décembre 2022.

Changements apportés aux prestations définies de John McKenzie

Le 31 décembre 2020, la participation de M. McKenzie au régime de retraite agréé du Groupe TMX a été modifiée afin de passer du volet à prestations déterminées au volet à cotisations déterminées du régime. Il n'accumule plus de prestations de retraite futures aux termes du volet à prestations déterminées du régime de retraite enregistré du Groupe TMX et du régime complémentaire depuis 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 a été gelée au 31 décembre 2022. M. McKenzie participe 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 depuis 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.	Paiement au prorata des heures travaillées au cours de l'exercice.	Paiement au prorata des heures travaillées au cours de l'exercice.	Paiement 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.
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 un délai de 30 jours après 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 un délai de 36 mois après la date du départ à la retraite ou de 90 jours après la date à laquelle les droits des dernières options deviennent acquis, selon la date la plus éloignée. Dans le cas des options attribuées avant le 18 septembre 2015 : <ul style="list-style-type: none"> • 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 un délai de 36 mois après 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 un délai de 12 mois après 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 un délai de 90 jours après 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 :

démissionne volontairement prend sa retraite¹

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

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

décède

Nous rachetons toutes les UAD dans un délai de 90 jours après la date du décès (pour les employés canadiens) ou de 30 jours après la date du décès (pour les employés américains).

En cas de cessation d'emploi :

sans motif valable

Les employés canadiens doivent déposer un avis de rachat au plus tard le 15 décembre de l'année qui suit l'année de la cessation d'emploi

Nous rachetons toutes les UAD dont les employés américains sont propriétaires à la date de cessation d'emploi ou conformément au contrat de travail

avec motif valable

Unités d'actions différées

Avantages sociaux et avantages indirects

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

Les prestations de retraite restent en vigueur, s'il y a lieu. Tous les autres avantages sociaux et avantages indirects prennent fin à la date du départ à la retraite.

Les personnes à charge survivantes conservent leurs avantages sociaux pendant deux ans. Les avantages indirects prennent fin à la date du décès.

Les avantages sociaux et les avantages indirects restent en vigueur pendant la période couverte par l'indemnité de départ (voir ci-après).

Les avantages sociaux et les avantages indirects prennent fin à la date de cessation d'emploi.

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

Contrats de travail

Nous avons conclu des contrats de travail avec 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
- obligation de détenir des capitaux propres du Groupe TMX (voir page 64)
- les exigences en matière d'actionnariat après la cessation d'emploi (pour le chef de la direction)
- obligation de non-concurrence et de non-sollicitation de 24 mois pour 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, Fortin et Conroy prévoient également des droits précis en cas de cessation d'emploi sans motif valable (voir ci-dessous).

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	<p>Indemnité de départ : le salaire et les attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible pendant la période couverte.</p> <p>Avantages de retraite et avantages sociaux : restent en vigueur pendant la période couverte.</p> <p>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 %.</p> <p>S'il obtient un autre emploi à temps plein équivalent après une cessation d'emploi sans motif valable :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>Si la cessation d'emploi survient :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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). 	<p>Indemnité de départ : le salaire et les attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible pendant la période couverte.</p> <p>Avantages de retraite et avantages sociaux : restent en vigueur pendant la période couverte.</p> <p>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 %.</p> <p>Attributions incitatives à long terme : L'attribution unique d'UAI à l'embauche (valeur de 300 000 \$) qui ne sont pas acquises avant la date de cessation d'emploi sera immédiatement acquise et payée.</p> <p>S'il obtient un autre emploi à temps plein équivalent après une cessation d'emploi sans motif valable :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>Si la cessation d'emploi survient :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) 	<p>Indemnité de départ : le salaire et les attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible pendant la période couverte.</p> <p>Avantages de retraite et avantages sociaux : restent en vigueur pendant la période couverte.</p> <p>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 %.</p> <p>M. Rajarathinam a également droit à une aide à la réinstallation.</p> <p>S'il obtient un autre emploi à temps plein équivalent après une cessation d'emploi sans motif valable :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>Si la cessation d'emploi survient :</p> <ul style="list-style-type: none"> entre 24 et 60 mois après l'entrée en fonction, l'indemnité de départ couvre une période de 14 mois (ne s'applique plus); 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. 	<p>Indemnité de départ : le salaire et les attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible pendant la période couverte.</p> <p>Avantages de retraite et avantages sociaux : restent en vigueur pendant la période couverte.</p> <p>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 %.</p> <p>S'il obtient un autre emploi à temps plein équivalent après une cessation d'emploi sans motif valable :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.

	Période couverte par l'indemnité de départ	Droits
Peter Conroy	Période de 18 mois couverte par l'indemnité de départ	<p>Indemnité de départ : le salaire et les attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible pendant la période couverte par l'indemnité de départ.</p> <p>Avantages de retraite et avantages sociaux : restent en vigueur pendant la période couverte par l'indemnité de départ.</p> <p>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 %.</p> <p>S'il obtient un autre emploi à temps plein équivalent après une cessation d'emploi sans motif valable :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 2022

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 2022 n'est pas prise en compte.

Nous avons calculé la valeur des UAR, des UAI et des options selon le cours moyen pondéré d'une action ordinaire pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2022, soit 137,75 \$, ou nous avons tenu compte des montants réels des attributions d'UAI ou d'UAR dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2022).

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	
		si il ou elle avait				
		démisionné volontairement			sans motif valable ²	
		si il ou elle avait pris sa retraite			avec motif valable	
		en cas de décès ¹				
John McKenzie³	Espèces	-	non admissible	-	4 935 000 \$	-
	UAR, UAI et options	-	-	4 064 659 \$	1 994 266 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	225 000 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	17 960 \$	-
	Total	-	-	4 064 659 \$	7 172 226 \$	-
David Arnold⁴	Espèces	-	non admissible	-	1 061 600 \$	-
	UAR, UAI et options	-	-	986 435 \$	487 891 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	60 000 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	8 980 \$	-
	Total	-	-	986 435 \$	1 618 471 \$	-
Jay Rajarathinam⁵	Espèces	-	non admissible	-	2 483 650 \$	-
	UAR, UAI et options	-	-	2 133 254 \$	994 423 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	119 250 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	186 450 \$	-
	Total	-	-	2 133 254 \$	3 783 773 \$	-
Luc Fortin	Espèces	-	non admissible	-	1 835 050 \$	-
	UAR, UAI et options	-	-	1 812 506 \$	856 223 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	85 000 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	11 973 \$	-
	Total	-	-	1 812 506 \$	2 788 246 \$	-

Montants que le membre de la haute direction aurait reçus

	dans les cas suivants			dans le cas d'une cessation d'emploi	
	si il ou elle a démissionné volontairement	si il ou elle avait pris sa retraite	en cas de décès ¹	sans motif valable ²	avec motif valable
Peter Conroy⁵					
Espèces	-	non admissible	-	1 344 900 \$	-
UAR, UAI et options	-	-	1 172 464 \$	549 828 \$	-
Prestations de retraite	-	-	-	84 375 \$	-
Avantages sociaux	-	-	-	131 223 \$	-
Total	-	-	1 172 464 \$	2 110 326 \$	-

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 en cas de cessation d'emploi sans motif valable d'un membre de la haute direction visé, et les dispositions de notre régime standard s'appliqueraient dans ce cas.

³ John McKenzie a cessé de participer au régime de retraite à prestations déterminées le 31 décembre 2022. La valeur des prestations de retraite reflétée ici est basée sur la valeur de la cotisation définie, selon un taux de cotisation de l'employeur de 15 % du salaire de base du membre de la haute direction.

⁴ Les attributions uniques d'UAI à la signature du contrat de travail restantes de David Arnold 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 et de Peter Conroy supposent le maintien des avantages internationaux et du soutien en matière de fiscalité.

* L'indice composé S&P/TSX, l'indice S&P/TSX Battery Metals, l'indice S&P/TSX Composite ESG, l'indice S&P/TSX Composite ESG Tilted, l'indice S&P TSX 60 Futures (CORRA) (les indices) sont des produits de S&P Dow Jones Indices LLC ou des membres du même groupe (SPDJI) et de TSX Inc. (TSX). Standard & Poor's^{MD} et S&P^{MD} sont des marques de commerce déposées de Standard & Poor's Financial Services LLC (S&P); Dow Jones^{MD} est une marque de commerce déposée de Dow Jones Trademark Holdings LLC (Dow Jones); et TSX^{MD} est une marque de commerce déposée de TSX. SPDJI, Dow Jones, S&P, les membres de leurs groupes respectifs et TSX ne commanditent, ne cautionnent, ne vendent et ne promeuvent aucun produit fondé sur les indices; 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 les indices ou les données s'y rapportant.

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 versé une prime de 423 043 \$ en 2022 pour une assurance de 18 mois. Cette police est reconductible le 1^{er} novembre 2023.

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

Aucun prêt à nos administrateurs ou à nos dirigeants n'était en cours à un moment quelconque en 2022, ni au 31 décembre 2022.

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 gestion 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 2023

Mardi 2 mai 2023

14 h (heure de l'Est)

Vous pouvez exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires du Groupe TMX si vous détenez ces actions à la fermeture des bureaux le 13 mars 2023.

Trois façons de voter

- 1 en personne à l'assemblée si la présence en personne est permise : **Centre de marché TMX**
120 Adelaide Street West
Toronto (Ontario) Canada
- 2 à notre assemblée virtuelle par diffusion audio en direct sur le Web :
<https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1434/>
- 3 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 détenez ces actions à la fermeture des bureaux le 13 mars 2023. Certaines restrictions s'appliquent – veuillez lire la note à la page suivante.

Combien de droits de vote pouvez-vous exercer ?

Chaque action que vous déteniez le 13 mars 2023 vous confère une voix. Le nombre total d'actions en circulation conférant droit de vote s'est établi à 55 763 215 le 13 mars 2023.

Points à l'ordre du jour

À l'exception de ce qui est indiqué ci-dessous, 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

	Où trouver l'information pertinente
la nomination de notre auditeur	Page 11
l'élection de nos administrateurs	Page 12
le vote sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction	Page 12
le vote sur le fractionnement de nos actions à raison de cinq pour une ¹	Page 12

¹ La résolution extraordinaire autorisant la modification des statuts en vue de fractionner chaque action ordinaire émise et non émise de la société en cinq actions ordinaires doit être approuvée par au moins 66-2/3 % des voix exprimées par les actionnaires présents en personne ou représentés par procuration à l'assemblée.

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 13 mars 2023, aucune personne ou société, ni aucun groupe de personnes ou de sociétés agissant conjointement, n'était propriétaire véritable (directement ou indirectement) de plus de 10 % de nos actions ordinaires ou n'exerçait une emprise ou un contrôle sur un tel pourcentage de nos actions ordinaires.

Décompte des voix

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

Votre vote est confidentiel

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

Vous avez des questions?

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

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

Nous prévoyons tenir cette assemblée en personne ainsi que virtuellement, par diffusion audio en direct sur le Web. Toutefois, compte tenu de l'incertitude liée à la pandémie de COVID-19 et afin d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos communautés, de nos actionnaires, de nos employés et des autres parties prenantes, et sous réserve des directives de santé publique, nous pourrions décider que notre assemblée se tiendra uniquement sous forme virtuelle, par diffusion audio en direct sur le Web. Les actionnaires auront une possibilité égale de participer à l'assemblée en ligne. Pour obtenir des instructions à jour sur la participation en personne à notre assemblée en cas de modification des directives de santé publique, consultez notre site Web à l'adresse <https://investors.tmx.com/French/News--Events/Events-and-Presentations/default.aspx>.

Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit

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

Trois façons de voter

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

Comment voter à l'assemblée si la présence en personne est permise

Si vous souhaitez assister à l'assemblée et voter en personne, ne remplissez pas le formulaire de procuration. Il vous suffit de vous inscrire auprès de la société fiduciaire TSX à votre arrivée à l'assemblée. Vous pouvez toujours assister à l'assemblée si vous avez déjà soumis vos instructions de vote, mais vous ne pouvez pas voter à nouveau à l'assemblée à moins de révoquer votre procuration comme décrit.

Comment voter à notre assemblée virtuelle

1. Ouvrez une session sur <https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1434> 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 : tmx2023
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. Il n'est pas nécessaire que votre fondé de pouvoir soit un actionnaire du Groupe TMX, mais il doit comprendre que vos voix ne seront comptabilisées que s'il assiste à l'assemblée virtuelle, ou à l'assemblée en personne si la présence en personne est permise, et y exerce vos droits de vote.

Vous, ou la personne que vous nommez, devez communiquer avec Compagnie Trust TSX pour obtenir un numéro de contrôle à l'assemblée afin de pouvoir y participer. Pour vous inscrire comme fondé de pouvoir auprès de la Compagnie Trust TSX, veuillez vous rendre à l'adresse <https://tsxtrust.com/resource/fr/75> et remplir le formulaire. Il incombe à l'actionnaire du Groupe TMX de conseiller à son fondé de pouvoir (la personne qu'il désigne) de s'inscrire auprès de Compagnie Trust TSX afin d'obtenir un numéro de contrôle lui permettant de participer à l'assemblée. Sans numéro de contrôle, les fondés de pouvoir ne pourront pas 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 faveur de* du fractionnement de nos actions.

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

Compagnie Trust TSX

100 Adelaide Street
West, bureau 301,
Toronto (Ontario)

M5H 4H1

Télécopieur
416-595-9593

3. Envoyez votre formulaire de procuration

Signez et datez le formulaire et envoyez-le par la poste à notre agent des transferts avant **14 h (heure de l'Est) le 28 avril 2023**. Vous pouvez transmettre votre formulaire à Compagnie Trust TSX par la poste ou par télécopieur.

Comment révoquer votre procuration

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

- par lettre à la cheffe des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise et secrétaire générale avant 14 h (heure de l'Est) le 28 avril 2023 (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 28 avril 2023, 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 attachés à vos actions, mais vous avez le droit de lui dire comment voter.

Trois façons de voter

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

Comment voter à l'assemblée si la présence en personne est permise

Si vous êtes un actionnaire véritable, vous recevrez de votre intermédiaire un formulaire d'information sur l'exercice du droit de vote relativement au nombre d'actions ordinaires qu'il détient en votre nom. Suivez les directives qui figurent sur le formulaire d'instructions de vote. Dans la plupart des cas, il vous suffit d'inscrire votre nom dans l'espace prévu pour la nomination d'un fondé de pouvoir et de retourner le formulaire d'instructions de vote selon les instructions de votre intermédiaire. Ne remplissez pas la section « vote » du formulaire d'instructions de vote, car vous voterez lors de la réunion. Il vous suffit de vous inscrire auprès de la société fiduciaire TSX à votre arrivée à l'assemblée.

Comment voter à notre assemblée virtuelle

1. Nommez-vous comme fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote. Ne remplissez pas la section concernant vos instructions de vote.
2. Signez le formulaire et transmettez-le à votre intermédiaire, en respectant la date limite pour le vote et en suivant les directives incluses dans le formulaire d'instructions de vote.
3. Obtenez un numéro de contrôle en communiquant avec Compagnie Trust TSX à l'adresse tsxtrustproxyvoting@tmx.com avant 14 h (heure de l'Est) le 28 avril 2023.
4. Rendez-vous à l'adresse <https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1434/> 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 : `tmx2023`
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.

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, ON
M5H 1S3

T + 1 888 873-8392

info@tmx.com



VOIR LE FUTUR.
RÉALISER L'AVENIR.^{MD}