



 GROUPE TMX LIMITÉE

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

Mardi 6 mai 2025

An abstract graphic design in the bottom right corner, featuring sharp, overlapping geometric shapes in various shades of blue and white, creating a sense of depth and movement.

Nous améliorons
les marchés et
favorisons les
idées audacieuses



À nos actionnaires

J'ai le plaisir de vous présenter la circulaire de sollicitation de procurations du Groupe TMX de 2025. Elle contient des renseignements sur la manière dont le conseil d'administration supervise la société, y compris sur nos pratiques de gouvernance d'entreprise et sur la rémunération des membres de la haute direction, ainsi que des renseignements détaillés sur les candidats aux postes d'administrateurs cette année et leur rémunération.

En 2024, TMX a enregistré des résultats financiers exceptionnels, ce qui témoigne de la grande force d'un portefeuille diversifié et complémentaire d'actifs interreliés. La société a également réalisé d'importants progrès dans l'avancement de sa stratégie de croissance à long terme axée sur la diversification, la mondialisation et l'innovation à l'échelle de l'entreprise.

L'année dernière, TMX a également connu des avancées dans ses efforts en matière de développement durable, notamment en modifiant les renseignements qu'elle communique sur le développement durable, en renforçant la réputation de la société en tant que chef de file en matière de développement durable et en lançant officiellement la phase de consultation pour l'élaboration de son plan d'action pour la réconciliation de TMX.

Alors que nous nous tournons vers l'avenir, notre équipe de haute direction continue de concentrer ses énergies sur l'exécution de notre stratégie de croissance mondiale, le maintien de la résilience, de la capacité d'adaptation et de la réactivité de nos marchés afin de répondre aux besoins des clients et des parties prenantes de notre écosystème, et la création de valeur pour nos actionnaires.

Je tiens à remercier mes collègues membres du conseil d'administration pour leur vision stratégique et leur engagement indéfectible envers une saine gouvernance et une surveillance étroite. Audrey Mascarenhas et Eric Wetlaufer quitteront le conseil d'administration à l'assemblée annuelle des actionnaires qui approche. Je tiens à saluer leur dévouement envers le conseil du Groupe TMX et à les remercier pour le travail accompli pendant cette période cruciale de l'évolution de la société. Je souhaite également la bienvenue à notre nouvel administrateur, Peter Rockandel, qui s'est joint au conseil d'administration en décembre 2024.

Notre assemblée se tiendra en personne à Toronto ainsi que virtuellement, par diffusion audio en direct sur le Web, le 6 mai 2025 à 14 h, heure de l'Est. Les actionnaires qui assistent à l'assemblée en personne et ceux qui s'y joignent par diffusion sur le Web auront la même chance de participer. Visitez notre site Web tmx.com pour obtenir des mises à jour.

Prenez le temps d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. La voix des actionnaires du Groupe TMX est importante pour le conseil, notre haute direction et nos employés.

Cordialement,



Luc Bertrand

Président du conseil, Groupe TMX Limitée



Luc Bertrand
Président du conseil

Avis de convocation à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2025

Mardi 6 mai 2025

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/1732](https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1732)

Points à l'ordre du jour

présentation de nos états financiers de 2024

nomination de notre auditeur

élection de nos administrateurs

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

examen de toute autre question dûment soumise à l'assemblée

Votre vote est important

Vous avez le droit de voter si vous étiez propriétaire d'actions ordinaires du Groupe TMX à la fermeture des bureaux le 10 mars 2025. 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.

Les actionnaires auront la même chance de participer à l'assemblée, qu'ils assistent à celle-ci en ligne ou en personne. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés qui assistent à l'assemblée virtuellement, par diffusion en direct sur le Web, peuvent poser des questions et voter en temps réel, à condition qu'ils soient connectés à Internet et aient ouvert une session à l'adresse <https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1732>. 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 2 de la circulaire de sollicitation de procurations.

Si vous ne pouvez pas assister à l'assemblée, vous pouvez voter par procuration. Il vous suffit de remplir, dater et signer le formulaire de procuration ou d'instructions de vote ci-joint et de l'envoyer par courrier ou par télécopie à 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 2 mai 2025.

Sur ordre du conseil d'administration,



Cheryl Graden

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

Toronto (Ontario)
Le 19 mars 2025

Comment obtenir un exemplaire de la circulaire de sollicitation de procurations 2025

Si vous nous avez déjà donné des instructions selon lesquelles vous souhaitez recevoir 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+ (sedarplus.com), ou sur notre site Web (tmx.com).

Si vous préférez recevoir un exemplaire imprimé, veuillez communiquer avec nous au plus tard le 25 avril 2025 pour en recevoir un sans frais :

téléphone sans frais 1 888 873-8392
courriel TMXshareholder@tmx.com
par la poste Secrétaire générale
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 4H1
Télécopieur 416 595-9593

Aperçu du présent document

Le Groupe TMX exploite des marchés mondiaux. Il met au point des solutions d'analyse et bâtit des communautés numériques appuyant le financement, la croissance et la réussite des entreprises, des négociateurs et des investisseurs. Les principales activités du Groupe TMX comprennent la Bourse de Toronto (TSX), la Bourse de croissance TSX, la Bourse Alpha TSX, La Caisse canadienne de dépôt de valeurs (CDS), la Bourse de Montréal (MX), la Corporation canadienne de compensation de produits dérivés (CDCC), Trust TSX, TMX Trayport, TMX Datalinx et TMX VettaFi, qui offrent des marchés d'inscription, des marchés de négociation, des mécanismes de compensation, des services de dépôt, des solutions technologiques, des produits d'information et d'autres services à la communauté financière mondiale.

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

Voici comment voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire

Pour plus de détails, voir la page 98.

Mardi 6 mai 2025

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 10 mars 2025.

Trois façons de voter

1 en personne à l'assemblée :

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/1732>

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

la nomination de notre auditeur

l'élection de nos administrateurs

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

Où trouver
l'information pertinente

page 8

page 9

page 9

Vous avez des questions?

Communiquez avec notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX :

tél. 416 361-0930 [région de Toronto]

télécopieur 416 595-9593

tél. 1 866 393-4891 (Amérique du Nord)

courriel tsxtis@tmx.com

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

Nous tiendrons notre assemblée en personne ainsi que virtuellement, par diffusion en direct sur le Web. Les actionnaires auront la même chance de participer à l'assemblée, qu'ils assistent à celle-ci en ligne ou en personne.

Vous trouverez ci-dessous des informations importantes sur le format virtuel de notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2025.

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

1. Ouvrez une session à l'adresse <https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1732/> 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 : tmx2025
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, ou en transmettant votre procuration par télécopieur au 416 595-9593 ou en l'envoyant par la poste à Compagnie Trust TSX, 301-100 Adelaide Street West, Toronto (Ontario) M5H 4H1 au plus tard à 14 h (heure de l'Est) le vendredi 2 mai 2025.

Quand se connecter 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 6 mai 2025. L'assemblée débutera à 14 h précises (heure de l'Est) ce jour-là.

Poser des questions

Lorsque vous serez connecté à l'assemblée, vous pourrez soumettre des questions en ligne en cliquant sur le bouton « Poser une question ». Si, en raison des contraintes de temps, certaines questions portant sur des points à l'ordre du jour restent sans réponse pendant l'assemblée annuelle et extraordinaire, 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 affichées dès que possible après l'assemblée et pourront être consultées jusqu'au dépôt de la circulaire de sollicitation de procurations de 2026.

Si vous égarez votre numéro de contrôle

Veuillez communiquer avec Compagnie Trust TSX à tsxtrustproxyvoting@tmx.com avant 10 h (heure de l'Est) le 2 mai 2025 pour obtenir votre numéro de contrôle. Si vous ne parvenez pas à communiquer avec Compagnie Trust TSX, nous avons pris des mesures pour que l'assemblée soit diffusée en direct par webdiffusion audio. Nous publierons des renseignements 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 98.

Les actionnaires qui souhaitent communiquer avec le conseil devraient envoyer leur correspondance à l'attention du président du conseil, Groupe TMX Limitée, par la poste au 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 principales responsabilités 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 du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et de *l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*, ainsi qu'aux ordonnances de reconnaissance rendues par :

- la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario;
- l'Autorité des marchés financiers du Québec;
- l'Alberta Securities Commission;
- la British Columbia Securities Commission.

Vous trouverez un aperçu de nos pratiques en matière de gouvernance à partir de la page 13 et sur notre site Web, au www.tmx.com, sous l'onglet Investisseurs.

Responsabilités du conseil d'administration du Groupe TMX

Culture d'intégrité

Planification stratégique

Supervision de l'information financière et de sa présentation

Surveillance des risques

Leadership et relève

Communications avec les actionnaires et engagement des actionnaires

Développement durable

Au sujet des candidats aux postes d'administrateurs

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

Veuillez vous rendre à 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.

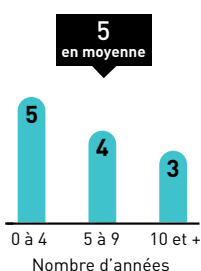
Nos ordonnances de reconnaissance exigent que nous prenions des mesures raisonnables pour nous assurer que chaque administrateur s'acquitte de ses fonctions avec intégrité et de manière cohérente avec les responsabilités du Groupe TMX en matière d'intérêt public.

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.

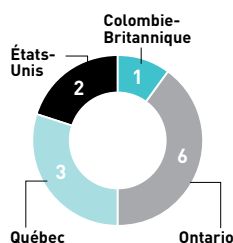
33%
de femmes

âge moyen
61
ans

Durée des mandats



Emplacement



92%
des candidats
sont indépendants

99%
taux de présence
en 2024

aux 27 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 termes 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 2024

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

Les résultats financiers du Groupe TMX en 2024 reflètent un solide rendement d’un exercice à l’autre dans plusieurs de nos principaux secteurs d’activité. Nous avons dépassé les cibles pour les produits découlant des opérations, les produits récurrents et le bénéfice d’exploitation que nous nous étions fixées aux termes du régime incitatif à court terme pour 2024. Par conséquent, le comité a approuvé le pointage calculé de 107,7 %.

Le comité n’a pas apporté de changements importants à la structure de notre régime de rémunération en 2024. Les mesures et les pondérations de rendement de nos régimes incitatifs à court terme sont demeurées les mêmes, le bénéfice d’exploitation étant pondéré à 70 %, les produits récurrents, à 20 % et les produits découlant des opérations, à 10 %. Compte tenu de l’augmentation de notre présence géographique et de notre position de change, le comité a déterminé qu’à compter de 2024, les résultats de la carte de pointage seront évalués en devises constantes afin d’éliminer l’incidence des fluctuations du change sur le financement du régime incitatif à court terme de l’entreprise.

Aucun changement n’a été apporté à la composition des incitatifs à long terme de 2024 pour les membres de la direction, les UAR étant pondérées à 60 %, les UAI à 20 % et les options à 20 %. Nous avons examiné nos régimes incitatifs à long terme au cours de la dernière partie de 2024 et y avons apporté quelques modifications de nature administrative, comme il est décrit aux pages 81 et 82.

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 2024 : 94,41 %
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 2024, reportez vous à la rubrique qui commence à la page 49.

Décisions en matière de rémunération de 2024

- **Salaires** (page 71) – augmentation du salaire de certains membres de la haute direction visés afin de maintenir notre compétitivité sur le marché.
- **Incitatif à court terme** (page 73) – le rendement global a été supérieur aux objectifs 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 supérieures à la cible pour tous les membres de la haute direction visés.
- **Incitatif à long terme** (page 76) – des attributions ont été octroyées au niveau cible pour tous les membres de la haute direction visés. Deux membres de la haute direction visés ont également reçu une attribution supplémentaire d’UAI pour leur contribution exceptionnelle à la stratégie d’entreprise et aux initiatives de développement de l’entreprise.
- **Attributions incitatives à long terme de 2022 acquises** (page 77) – les attributions acquises ont donné lieu à des paiements supérieurs aux valeurs d’attribution, ce qui reflète l’augmentation du cours de nos actions au cours des trois dernières années; pour les UAR, notre rendement relatif total pour les actionnaires a été supérieur à celui de l’indice composé S&P/TSX, de sorte qu’un coefficient de 189,1 % de la cible a été appliqué.

Breve présentation de la rémunération réelle pour 2024

	Salaire	Incitatif à court terme	Incitatif à long terme ²	Rémunération en 2024	Pourcentage à risque	Par rapport à la cible
John McKenzie Chef de la direction	824 000 \$	1 331 172 \$	2 472 000 \$	4 627 172 \$	82 %	2,1 %
David Arnold¹ Chef de la direction financière	430 000 \$	416 800 \$	630 500 \$	1 477 300 \$	71 %	5,7 %
Jay Rajarathinam¹ Chef de l’exploitation	595 000 \$	736 900 \$	1 031 750 \$	2 363 650 \$	75 %	4,5 %
Luc Fortin Président et chef de la direction, Bourse de Montréal (MX) et chef, Activités globales de négociation	450 000 \$	557 300 \$	742 500 \$	1 749 800 \$	74 %	2,3 %
Loui Anastasopoulos Chef de la direction, Bourse de Toronto et chef des activités mondiales, Formation de capital	410 000 \$	441 600 \$	615 000 \$	1 466 600 \$	72 %	2,2 %

¹ Les incitatifs à long terme de David Arnold et de Jay Rajarathinam comprennent une attribution supplémentaire d’UAI de 50 000 \$ qui a été octroyée en février 2024 pour leur contribution exceptionnelle à la stratégie d’entreprise et aux initiatives de développement de l’entreprise.

² Les montants représentent les incitatifs à long terme attribués en 2024.

Circulaire de sollicitation de procurations 2025

Nous vous avons envoyé la présente circulaire de sollicitation de procurations parce que vous étiez propriétaire d'actions du Groupe TMX au 10 mars 2025. Cela vous donne le droit de voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2025 le 6 mai 2025.

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 tiendrons cette assemblée en personne ainsi que virtuellement, par diffusion audio en direct sur le Web. Les actionnaires auront la même chance de participer à l'assemblée, qu'ils assistent à celle-ci en ligne ou en personne.

Où trouver des renseignements supplémentaires

Vous trouverez des renseignements financiers au sujet du Groupe TMX dans nos états financiers annuels audités de 2024 et dans le rapport de gestion connexe. Vous pouvez en apprendre davantage au sujet du comité d'audit et lire son mandat dans notre notice annuelle de 2025.

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

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 19 mars 2025

Dans le présent document

- *nous, notre, nos, TMX et Groupe TMX* désignent 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 2025, qui se tiendra le mardi 6 mai 2025
- *conseil* désigne le conseil d'administration du Groupe TMX
- *comité d'audit* désigne le comité des finances et de l'audit du Groupe TMX¹

Notre date de clôture des registres est le 10 mars 2025.

Sauf indication contraire, toute l'information figurant dans la présente circulaire est donnée en date du 10 mars 2025, et tous les montants sont exprimés en dollars canadiens.

Le 2 mai 2023, les actionnaires ont approuvé un fractionnement à raison de cinq pour une des actions ordinaires en circulation du Groupe TMX (le « fractionnement d'actions »). Le 13 juin 2023, les actionnaires inscrits ont reçu quatre actions ordinaires additionnelles par action ordinaire détenue. La négociation des actions ordinaires sur une base rajustée en fonction du fractionnement a commencé le 14 juin 2023. Tous les nombres d'actions ordinaires, d'unités d'actions différées, d'options sur actions, d'unités d'actions fondées sur le rendement et d'unités d'actions incessibles et les montants en action/unité, y compris les chiffres comparatifs, ont été ajustés pour refléter le fractionnement d'actions.

Notre siège social

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

¹ Sous réserve de l'obtention de l'approbation des autorités réglementaires, le « comité des finances et de l'audit » du Groupe TMX sera renommé le « comité d'audit ».

Table des matières

Points à l'ordre du jour

- 8** 1. Présentation des états financiers du Groupe TMX de 2024
 - 8** 2. Nomination de l'auditeur
 - 9** 3. Élection des administrateurs
 - 9** 4. Vote sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction
 - 10** Rapport du conseil sur la proposition d'actionnaire modifiée de 2021
-

Gouvernance

- 13** Notre structure de gouvernance
 - 15** Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2025
 - 20** À propos du conseil du Groupe TMX
 - 28** Comités du conseil
 - 33** À propos des administrateurs du Groupe TMX
 - 42** Rémunération de nos administrateurs
-

Rémunération

Analyse de la rémunération

- 46** **Aperçu de 2024**
- 48** Coup d'œil sur la rémunération de la haute direction
- 49** Décisions en matière de rémunération de 2024 et de 2025
- 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 des risques liés à la rémunération
- 64** Actionnariat

65 Structure de la rémunération et prise de décisions en matière de rémunération

- 65** 1. Élaboration du régime
 - 69** 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
 - 70** 5. Attribution de la rémunération
 - 71** Examen de la rémunération de 2024
 - 71** Salaire
 - 71** Régime incitatif à court terme
 - 75** Régime incitatif à long terme
-

Détail de la rémunération

- 83** Tableau sommaire de la rémunération
 - 85** Attributions en vertu d'un plan incitatif
 - 88** Prestations de retraite
 - 90** Dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle
-

Autres renseignements

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

Comment voter

- 98** Comment voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2025
- 100** Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit
- 102** Comment voter si vous êtes un actionnaire véritable

Points à l'ordre du jour

1

Présentation des états financiers du Groupe TMX de 2024

Nous présenterons nos états financiers et le rapport de l'auditeur y afférent pour l'exercice clos le 31 décembre 2024. Vous trouverez un exemplaire des états financiers sur notre site Web (www.tmx.com), sur le site Web de SEDAR+ (sedarplus.ca) 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 d'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 compétences 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 suivant présente les services fournis par KPMG en 2023 et en 2024, ainsi que les honoraires qui lui ont été versés.

**Vote de 2024 : 99,47 %
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.**

	2023	2024
Honoraires d'audit	2 072 587 \$	3 063 288 \$
• Pour l'audit des états financiers, y compris les examens intermédiaires des états financiers trimestriels et des services habituellement rendus par l'auditeur dans le cadre des dépôts exigés par la loi ou par les organismes de réglementation. L'écart d'un exercice à l'autre est dû aux procédures d'audit supplémentaires par suite des acquisitions, aux audits légaux et réglementaires supplémentaires ainsi qu'aux effets des taux de change pour les filiales établies à l'étranger.		
Honoraires pour services liés à l'audit	1 063 545 \$	1 446 914 \$
• Pour 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 mentionnés dans les honoraires d'audit indiqués ci-dessus, notamment des services suivants : les rapports sur les contrôles internes; l'audit du régime de retraite du Groupe TMX; les services de traduction française; divers rapports ayant trait à la conformité. L'écart par rapport à l'exercice précédent est lié au calendrier de facturation.		
Honoraires pour services fiscaux	0 \$	43 821 \$
• Les honoraires pour services fiscaux sont liés à la conformité fiscale canadienne et américaine et à des services de conseils fiscaux en lien avec certaines offres de produits.		
Autres honoraires	258 642 \$	176 426 \$
• Les autres honoraires pour l'exercice 2024 sont liés principalement à l'évaluation indépendante de l'état de préparation du projet de modernisation des services de postnégociation. Pour l'exercice 2023, les autres honoraires sont liés principalement à la formation en matière d'audit interne et à l'évaluation indépendante de l'état de préparation de ce projet.		
Total	3 394 774 \$	4 730 449 \$

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 15 pour en apprendre davantage sur les candidats aux postes d'administrateurs.

Conformément à nos statuts de fusion, le conseil peut comprendre de 3 à 24 administrateurs. Cette année, le conseil a approuvé 12 candidats aux postes d'administrateurs.

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

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

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

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

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

**Vote de 2024 : 94,41 %
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
2024, reportez-vous à la rubrique
qui commence à la page 49.**

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 2025.

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 de qualification 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 ou non la démission dans un communiqué de presse dans un délai de 90 jours après l'assemblée. Le conseil acceptera la démission à moins de circonstances exceptionnelles. Si le conseil n'accepte pas la démission, il fournira les motifs de son refus. L'administrateur ne participe pas à ces discussions.

Le conseil peut nommer un autre candidat convenable ou décider de ne pas pourvoir 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 à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2026, nous aimerions la recevoir avant le 3 février 2026 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 générale
Groupe TMX Limitée
100 Adelaide Street West, bureau 300
Toronto (Ontario) M5H 1S3

Rapport du conseil sur la proposition d'actionnaire modifiée de 2021

En tant qu'organisation ayant son siège social au Canada et en tant qu'acteur clé de l'écosystème des marchés financiers au Canada, le Groupe TMX considère la réconciliation avec les Autochtones comme une priorité.

Conformément à notre objectif d'entreprise qui consiste à « améliorer les marchés et à favoriser les idées audacieuses » ainsi qu'à notre engagement envers les actionnaires, nous sommes déterminés à trouver des solutions concrètes à long terme afin d'attirer plus d'investissements dans les entreprises appartenant à des Autochtones, de réduire les obstacles qui empêchent les entreprises autochtones de s'inscrire en bourse et de faire en sorte qu'il soit plus facile pour les investisseurs de trouver des entreprises qui intègrent l'enjeu de la réconciliation à leurs pratiques d'entreprise.

Nous sommes en train d'officialiser notre engagement à appuyer et à faire progresser la réconciliation avec les Autochtones dans le cadre d'un plan d'action pour la réconciliation qui prévoira des tâches mesurables et des échéances que nous nous engagerons à respecter au cours des prochaines années. Nous cherchons à cerner des occasions pour permettre au Groupe TMX d'opérer un changement utile à long terme et de définir notre vision et nos engagements particuliers à cet égard.

Nous reconnaissons qu'il est primordial que notre plan d'action pour la réconciliation et que notre feuille route vers la réconciliation soient alimentés par des apports constructifs et au moyen de l'établissement de relations respectueuses avec les membres des communautés autochtones. À cette fin, nous avons organisé notre premier groupe de discussion en collaboration avec l'Indigenomics Institute en octobre 2024, auquel ont assisté plus de 20 dirigeants de communautés et d'entreprises autochtones de l'Ontario, du Manitoba, de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et des Territoires du Nord-Ouest, et nous prévoyons tenir nos deux autres groupes de discussion d'ici la fin du deuxième trimestre de 2025.

Quelques exemples des initiatives que nous avons prises et des activités que nous avons réalisées en 2024 sont présentés ci-après. Cette liste n'est pas exhaustive, mais vise à montrer l'étendue des activités de développement des affaires, de commandite communautaire et de perfectionnement des talents liées aux Autochtones qui contribuent à nos efforts de réconciliation.

En 2024, le Groupe TMX a commandité la conférence annuelle du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) et a invité son équipe de direction à ouvrir la TSX pour célébrer le 40e anniversaire de l'organisme. Nous avons également continué à témoigner de notre engagement envers le programme d'Accréditation de partenariat en relations autochtones (PAIR) du CCEA en 2024 en poursuivant notre travail pour satisfaire aux exigences qui soutiendront une rigoureuse soumission de phase III.

Nous avons renforcé notre approche en matière d'approvisionnement responsable et de diversité des fournisseurs en élaborant des lignes directrices en matière d'approvisionnement qui ont été examinées par nos partenaires issus des communautés autochtones et qui énoncent les ressources et les stratégies recommandées pour promouvoir et encourager l'approvisionnement auprès de fournisseurs et de vendeurs autochtones.

Les objectifs individuels des membres de notre équipe de haute direction comprennent toujours des objectifs liés à nos relations avec les Autochtones, s'il y a lieu, qui ont trait à la réalisation et à la mise en œuvre de notre plan d'action pour la réconciliation et à nos efforts d'engagement des Autochtones. Veuillez vous reporter à la rubrique « Examen de la rémunération de 2024 — Questions ESG et conception de la rémunération incitative » à la page 72 pour obtenir des renseignements sommaires sur l'inclusion des questions liées au développement durable, y compris notre travail sur le plan de la réconciliation avec les Autochtones, dans les objectifs de rendement de la haute direction et le régime incitatif à court terme.

Pour souligner la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation de 2024, nous avons tenu une causerie virtuelle accessible à tous les employés de TMX avec les invités Travis Boissoneau et Dan Pujdak de Blackbird Strategies afin de nous familiariser avec l'histoire et le contexte actuel de la réconciliation des peuples autochtones, l'importance de la réconciliation économique et les engagements de TMX envers la réconciliation et les relations avec les communautés autochtones.

À l'occasion du Mois national de l'histoire autochtone de 2024, nous avons fait équipe avec OMERS et Oxford Properties afin d'accueillir le Three Sisters Indigenous Crafts Market dans notre Centre de marché TMX. En outre, nous avons accueilli Nations Royalty Corp. (TSXV : NRC), une société ouverte détenue majoritairement par des Autochtones, pour ouvrir le marché virtuellement depuis le bureau du gouvernement Nisga'a Lisims et marquer son inscription à la Bourse de croissance TSX.

Des représentants du Réseau de télévision des peuples autochtones (APTN), le premier radiodiffuseur autochtone national au monde, se sont joints à TMX en septembre 2024 pour clôturer le marché et célébrer 25 ans de travail novateur dans les médias autochtones, en offrant une plateforme aux voix autochtones et en enrichissant le paysage médiatique du Canada, ainsi que le lancement d'APTN Languages, un deuxième réseau national offrant une programmation diversifiée dans les langues autochtones.

Le Groupe TMX s'est associé à l'Indigenomics Institute pour soutenir son deuxième événement Indigenomics on Bay Street, qui a réuni des acteurs clés des marchés financiers qui sont déterminés à favoriser la réconciliation économique avec les Autochtones et font la promotion d'un engagement significatif envers les entreprises détenues par des Autochtones. Nous avons également soutenu plusieurs autres événements organisés par des communautés autochtones en 2024, notamment la septième conférence annuelle de la First Nations Major Projects Coalition et la conférence « Treaty Relations in Business Education » de l'Université métropolitaine de Toronto.

Gouvernance

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

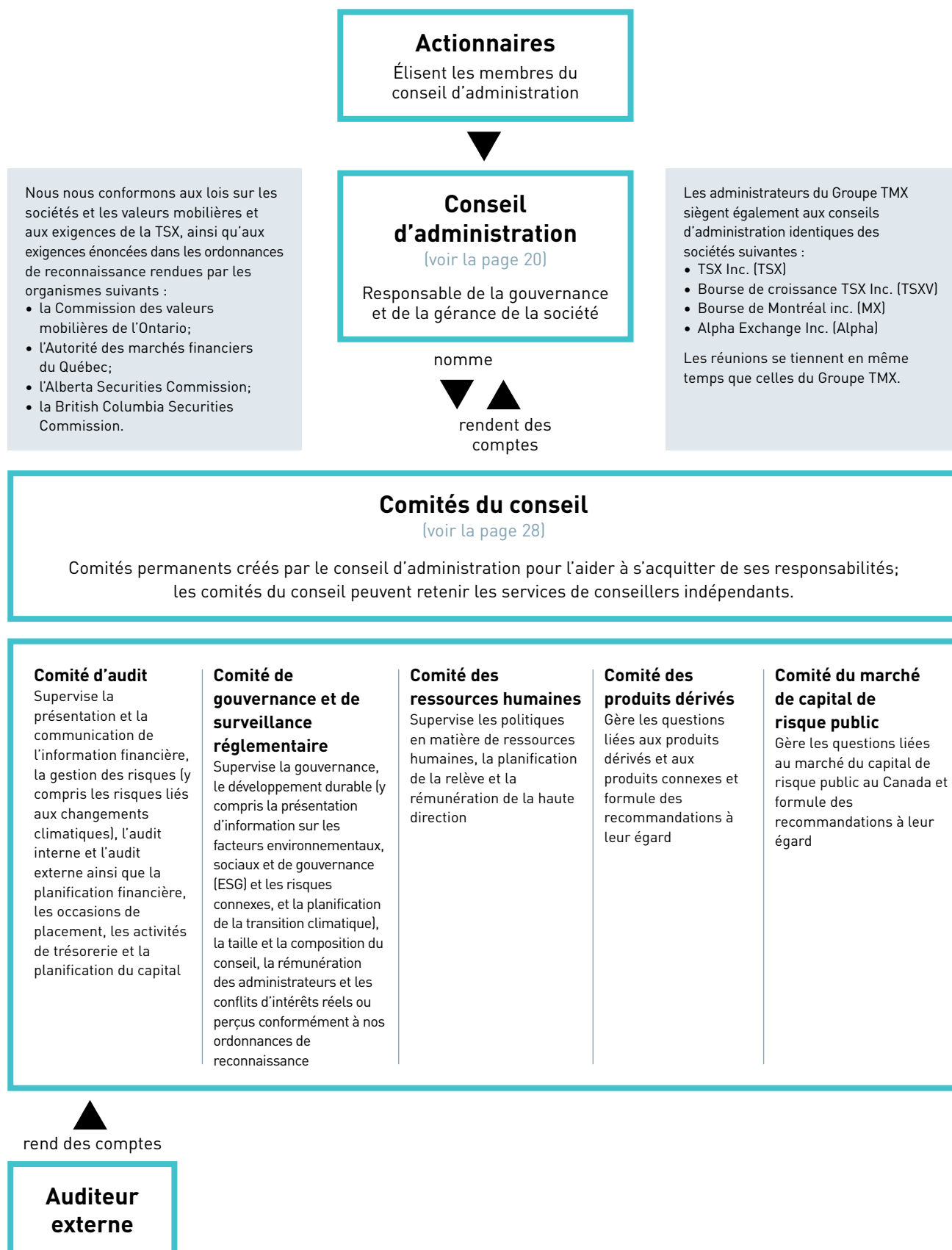
Nous sommes d'avis que l'adoption et le maintien de pratiques rigoureuses en matière de gouvernance sont essentiels au bon fonctionnement d'une entreprise, à la mise en œuvre de nos stratégies ainsi qu'à notre prospérité et à notre santé financière.

Nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes aux dispositions du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*, ainsi qu'aux ordonnances de reconnaissance rendues par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, l'Autorité des marchés financiers du Québec, l'Alberta Securities Commission et la British Columbia Securities Commission.

Table des matières

13	Notre structure de gouvernance
15	Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2025
20	À propos du conseil du Groupe TMX
28	Comités du conseil
33	À propos des administrateurs du Groupe TMX
42	Rémunération de nos administrateurs

Notre structure de gouvernance



Mise en candidature des administrateurs au conseil

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire est chargé de repérer des candidats qualifiés pour nomination au sein du conseil. Le conseil tire sa force de la diversité de l'expérience, de l'expertise et des perspectives de ses administrateurs. Outre les exigences légales et réglementaires applicables aux administrateurs, les candidats doivent répondre à un certain nombre de critères de base, comme l'intégrité, les bonnes mœurs et une excellente réputation au sein de leur collectivité ou de leur milieu professionnel, et posséder un éventail de compétences et d'aptitudes qui complètent celles des administrateurs actuels et qui reflètent la nature multidimensionnelle du contexte commercial du Groupe TMX. Lorsqu'il repère et évalue des candidats qualifiés pour le conseil, le comité tient également compte de critères de diversité reflétant les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités, y compris le genre et d'autres facteurs comme l'âge et l'origine géographique, ainsi que l'appartenance aux peuples autochtones¹ et à d'autres groupes sous-représentés, y compris les minorités visibles, les personnes handicapées et les membres de la communauté 2ELGBTQ+ (collectivement avec l'appartenance aux peuples autochtones, les « autres caractéristiques de diversité »).

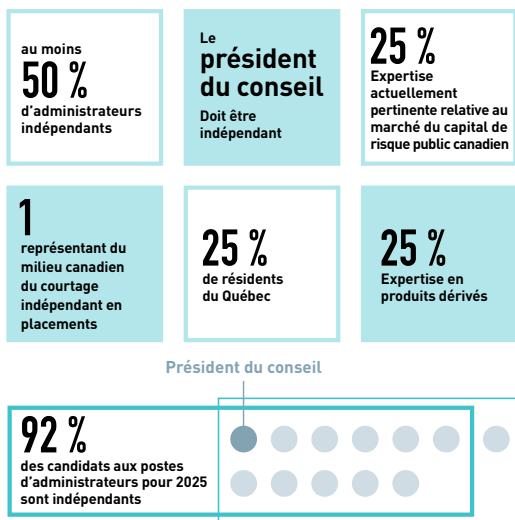
Les objectifs en matière de diversité suivants du conseil ont été atteints et continuent d'être atteints en 2025 :

- avoir au moins un administrateur qui affiche l'une des autres caractéristiques de diversité, puisqu'un membre du conseil, soit 8 % des candidats de 2025, s'identifie comme Asiatique occidental;
- avoir au moins 30 % de ses membres qui sont des femmes, puisque quatre des candidats aux postes d'administrateurs à cette assemblée, soit 33 % des candidats de 2025, sont des femmes.

Chaque année, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire recommandera au conseil d'adopter des mesures qui lui permettent d'atteindre l'objectif de diversité et d'inclusion énoncé dans la politique de diversité au sein du conseil d'administration, en fonction des obligations réglementaires particulières qui nous incombent.

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 :

1. L'article 1.4 du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*.
2. L'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*.
3. Nos ordonnances de reconnaissance.

En plus des exigences susmentionnées, un administrateur n'est pas indépendant s'il a l'un des liens suivants avec un participant au marché de la TSX, de la TSXV, de la MX ou de la Bourse 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 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.

¹ Les « peuples autochtones » s'entendent des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Processus annuel de mise en candidature

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 33 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 et l'expérience de nos administrateurs actuels.

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'administrateurs.

Actionnaires

Ils votent pour élire les candidats aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle.

Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2025

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 des ordonnances de reconnaissance

92%

des administrateurs sont indépendants

25%

des administrateurs sont des résidents du Québec

42%

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

83%

des administrateurs possèdent une expertise en produits dérivés

1

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

Luc Bertrand

BA

Montréal (Québec)

Administrateur depuis

mai 2011 Âge : 70 ans

Vote de 2024 :

97,70 % EN FAVEUR

Taux de présence en

2024 : 100 %



- ✓ Indépendant
- ✓ 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) (banque à charte)
- 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

- Groupe CH (Canadiens de Montréal), président sortant

Actionnariat au 10 mars 2025

Actions du Groupe TMX : 3 025 000

UAD du Groupe TMX : 38 802

Actionnariat à risque : 156 573 475 \$

M. Bertrand respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 44).

Autres paramètres clés

33%

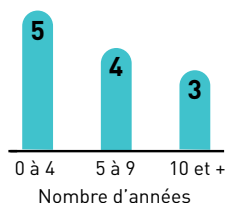
de femmes

âge moyen de

61 ans

Durée des mandats

5
en moyenne



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 51,10 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la cote de la TSX le 10 mars 2025;
- les UAD sont évaluées à 51,44 \$, soit le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la cote de la TSX pour les cinq jours de bourse précédant le 10 mars 2025.

Veuillez consulter la page 44 pour de plus amples renseignements.

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

Stephanie Cuskley
MBA, B. Com.

Rumson (New Jersey)
Administratrice depuis :
Nouvelle candidate
Âge : 64 ans
Vote de 2024 : s. o.
Taux de présence en 2024 :
s. o.



✓ Indépendante

Pays de résidence
États-Unis

Poste actuel

- Administratrice de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Chef de la direction, Leona M. and Harry B. Helmsley Charitable Trust (de 2015 à 2021)
- Chef de la direction, NPower (de 2009 à 2015)
- Directrice générale, JP Morgan Chase (de 1995 à 2005)

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- Badger Infrastructure Solutions Ltd. (2022), comité d'audit, comité des candidatures et de la gouvernance

Autres conseils

- RWJBH Monmouth Medical Centre

Actionnariat au 10 mars 2025

–

Si elle est élue, M^{me} Cuskley aura jusqu'au mois de mai 2030 pour respecter ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 44).

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

Los Gatos (Californie)
Administrateur depuis
septembre 2018
Âge : 56 ans
Vote de 2024 :
99,25 % EN FAVEUR
Taux de présence en 2024 : 100 %



✓ Indépendant
✓ Expertise en produits dérivés

Pays de résidence
États-Unis

Poste actuel

- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Chef de la croissance et de la stratégie, Coveo Solutions Inc. (Solutions de moteurs de recherche en entreprise basées sur l'IA) (2022-2023)
- Évangéliste en chef, Google LLC (de 2017 à 2022)
- Autres postes au sein de 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, Ventes de 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

- McEwen Mining Inc. (2023)

Autres conseils

- Alida Communications Inc.
- Data Sciences Inc.

Actionnariat au 10 mars 2025

UAD du Groupe TMX : 44 064
Actionnariat à risque : 2 266 652 \$

M. Darveau-Garneau respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 44).

Martine Irman
BA, ICD.D, GCB.D,
Programme de gestion avancé

Toronto (Ontario)
Administratrice
depuis novembre 2014
Âge : 60 ans
Vote de 2024 :
99,50 % EN FAVEUR
Taux de présence en 2024 : 100 %



✓ Indépendante
✓ Expertise en produits dérivés

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)
- Autres postes en opérations internationales de trésorerie, en marchés financiers et en valeurs mobilières au sein du Groupe Banque TD (de 1989 à 1999)
- Autres postes en trésorerie pour CCL Industries (de 1985 à 1989)

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- Financière First National SEC (depuis 2022), comité de gouvernance

Autres conseils

- Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario
- Plan International Canada
- Fondation de l'Hôpital St. Michael
- Exportation et développement Canada, présidente sortante

Actionnariat au 10 mars 2025

UAD du Groupe TMX : 44 178
Actionnariat à risque : 2 272 516 \$

M^{me} Irman respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 44).

Moe Kermani

Ph. D. en physique, M. Sc.
 Vancouver
 (Colombie-Britannique)
 Administrateur
 depuis septembre 2020
 Âge : 54 ans
 Vote de 2024 :
 99,98 % EN FAVEUR
 Taux de présence en 2024 : 100 %

**William Linton**

F CPA, FCA, CPA, B.Com
 Toronto (Ontario)
 Administrateur depuis
 juillet 2012
 Âge : 70 ans
 Vote de 2024 :
 98,86 % EN FAVEUR
 Taux de présence
 en 2024 : 100 %

**John McKenzie**

MBA, BBA, CPA, CMA
 Burlington (Ontario)
 Administrateur depuis
 août 2020
 Âge : 52 ans
 Vote de 2024 :
 99,54 % EN FAVEUR
 Taux de présence
 en 2024 : 100 %



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

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

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

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Associé directeur, Vanedge Capital Partners (fonds de capital de 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.
- Technologies Plotly Inc.
- xCures, Inc.
- Mojo Vision Inc.

Actionnariat au 10 mars 2025

UAD du Groupe TMX : 32 949
 Actionnariat à risque : 1 694 897 \$

M. Kermani respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 44).

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Vice-président directeur, Finances et chef des finances de Rogers Communications (de 2005 à 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), comité d'audit, comité de gouvernance et des candidatures

Autres conseils

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

Actionnariat au 10 mars 2025

UAD du Groupe TMX : 112 584
 Actionnariat à risque : 5 791 321 \$

M. Linton respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 44).

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 par intérim (2020), chef de la direction financière (de 2016 à 2020), président, CDS (de 2015 à 2016), chef de l'exploitation, CDS (de 2013 à 2015), vice-président, Stratégie et développement de l'entreprise (de 2005 à 2013), directeur, Développement de l'entreprise (de 2004 à 2005), et directeur, Planification et analyse financières (de 2000 à 2004)

Autres conseils

- Conseil de surveillance de la normalisation comptable
- Hamilton Health Sciences Foundation

Actionnariat au 31 décembre 2024

M. McKenzie respecte ses exigences en matière d'actionnariat relativement à son rôle de chef de la direction (voir la page 44).

Monique Mercier

LLB, M. Phil., Ad. E.
Montréal (Québec)
Administratrice depuis
mai 2022
Âge : 68 ans
Vote de 2024 :
98,82 % EN FAVEUR
Taux de présence
en 2024 : 100 %



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

Michael Ptasznik

HBBA, CPA, CMA, C.Dir.
Toronto (Ontario)
Administrateur depuis :
nouveau candidat
Âge : 57 ans
Vote de 2024 :
s.o.
Taux de présence
en 2024 : s.o.



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

Peter Rockandel

BBA
Toronto (Ontario)
Administrateur depuis
décembre 2024
Âge : 59 ans
Vote de 2024 :
s.o.
Taux de présence
en 2024 : 100 %



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

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Administratrice de sociétés
- 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 (présidente), 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) (présidente du conseil)

Autres conseils

- Fondation pour la recherche en chirurgie thoracique de Montréal

Actionnariat au 10 mars 2025

UAD du Groupe TMX : 18 359
Actionnariat à risque : 944 387 \$

M^{me} Mercier respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 44).

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Chef de la direction financière et vice-président exécutif, Stratégie d'entreprise, Nasdaq, Inc. (2016-2021) (société technologique mondiale au service des marchés financiers et d'autres secteurs)
- Chef de la direction financière, Groupe TMX Limitée (de 2002 à 2016)
- Autres postes au sein du Groupe TMX, notamment ceux de chef de la direction par intérim (2008), de vice-président, Finances et administration, TSX Inc. (de 2000 à 2002) et de directeur, Finances, TSX Inc. (de 1996 à 2000)

Autres conseils

- BOX Options Market LLC (président du conseil)
- Société Alzheimer de l'Ontario

Actionnariat au 10 mars 2025

–

S'il est élu, M. Ptasznik aura jusqu'au mois de mai 2030 pour respecter ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 44).

En 2024, M. Ptasznik a reçu une rémunération de 205 000 \$ pour son rôle de président du conseil de BOX Options Market LLC à titre de représentant du Groupe TMX.

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Chef de la direction, Lundin Mining Corporation (de 2021 à 2023)
- Président, Lundin Mining Corporation (de 2021 à 2022)
- Vice-président principal, Développement des affaires et relations avec les investisseurs, Lundin Mining Corporation (de 2018 à 2021)
- Directeur général, Services bancaires d'investissement, directeur général, Ventes d'actions institutionnelles, GMP Valeurs mobilières S.E.C. (de 2003 à 2018)
- Ventes d'actions institutionnelles, Marchés financiers Macquarie Canada Ltée (anciennement Valeurs mobilières Orion-Yorkton) (de 1994 à 1999) (de 2000 à 2003)
- Chef des ventes et des opérations, Deutsche Bank Canada (de 1999 à 2000)

Actionnariat au 10 mars 2025

UAD du Groupe TMX : 1 187
Actionnariat à risque : 61 059 \$

M. Rockandel a jusqu'au mois de décembre 2029 pour respecter ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 44).

Claude Tessier**BA, CPA**

Laval (Québec)

Administrateur depuis
septembre 2020

Âge : 61 ans

Vote de 2024 :

99,96 % EN FAVEUR

Taux de présence

en 2024 : 100 %

**Ava Yaskiel****LLB, LL.M., ICD.D**

Toronto (Ontario)

Administratrice depuis
mai 2023

Âge : 61 ans

Vote de 2024 :

99,97 % EN FAVEUR

Taux de présence

en 2024 : 95 %



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

- ✓ Indépendante
- ✓ Expertise en produits dérivés
- ✓ Représentante du milieu
canadien du courtage
indépendant en placements

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Conseiller principal, Greenhill & Co, Inc. (services bancaires d'investissement)
- Président, Acacia Capital inc. (société de conseil externe et d'investissement privé)
- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Chef des finances, Alimentation Couche-Tard inc.) (de 2016 à 2023) (dépanneurs et vente au détail de carburant pour le transport)
- Président de l'unité d'exploitation IGA (de 2012 à 2016)
- Vice-président principal, Finances et planification stratégique, Sobeys Québec (de 2003 à 2012)

Conseils d'autres sociétés ouvertes**Actuellement**

- CCL Industries Inc. (depuis 2023), comité d'audit, comité des candidatures et de la gouvernance
- Groupe WSP Global Inc. (depuis 2023), comité d'audit

Actionnariat au 10 mars 2025

Actions du Groupe TMX : 6 000

UAD du Groupe TMX : 26 972

Actionnariat à risque : 1 694 040 \$

M. Tessier respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 44).

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

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

Expérience d'affaires antérieure

- Sous-ministre des Finances du Canada auprès du G7 et du G20 et sous-ministre déléguée des Finances du Canada (de 2018 à 2021)
- Divers postes, dont ultimement celui d'associée et 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.) (de 1996 à 2018)
- Divers postes, dont ultimement celui de conseillère juridique principale (directrice par intérim) du bureau du chef du contentieux de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (de 1990 à 1996)

Autres conseils

- Plan Catalyst

Actionnariat au 10 mars 2025

UAD du Groupe TMX : 10 289

Actionnariat à risque : 529 266 \$

Mme Yaskiel a jusqu'au mois de mai 2028 pour respecter ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 44).

À propos du conseil du Groupe TMX

Le conseil a pour principales responsabilités 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. Développement durable

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 28 des renseignements au sujet des comités et de leurs priorités en 2024.

Il incombe également au conseil d'établir les pratiques assurant son indépendance par rapport à la direction et aux administrateurs non indépendants. Des précisions au sujet de l'indépendance du conseil sont fournies à la page 36.

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 dans le but de maintenir 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 membre de la direction 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 nouvel administrateur et de chaque nouveau membre de la direction, de même que leur capacité à promouvoir une culture d'intégrité au sein du Groupe TMX. Dans le cadre de ce processus, chaque nouvel administrateur et chaque nouveau membre de la direction 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 une vérification préalable et une analyse des risques potentiels liés à la réputation et à l'intégrité des nouveaux candidats proposés aux postes d'administrateurs et de membres de la direction.

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 94 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 le personnel), que vous pouvez consulter sur notre site Web (**tmx.com**) et sur SEDAR+ (**sedarplus.com**). Le respect du code de déontologie applicable est obligatoire, et tous les administrateurs, membres de la direction 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 du personnel	Met l'accent sur l'importance de faire affaire de façon éthique. S'applique à l'ensemble des membres de la direction et des employés du Groupe TMX (ce qui comprend les consultants et les entrepreneurs indépendants), ainsi qu'à l'ensemble des membres de la direction 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 personnes apparentées

Les deux codes de déontologie couvrent les conflits d'intérêts potentiels et exigent que tous les administrateurs, membres de la direction et employés évitent les situations pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts. Dans le cas où un administrateur, un membre de la direction ou un employé se trouve dans une situation de conflit d'intérêts potentiel, les codes exigent que la personne communique par écrit ou demande que soient consignées au procès-verbal de la réunion la nature et l'importance de son intérêt. En cas de conflit d'intérêts lors d'une réunion du conseil d'administration, la personne en cause quittera la réunion 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 l'application des deux codes et d'autoriser toute dérogation au code pertinent par un administrateur ou un membre de la haute direction. Le comité veille également à l'ouverture d'une enquête sur les contraventions signalées au code de déontologie du conseil et supervise une intervention adéquate, y compris des mesures correctives et préventives. Tout administrateur qui contrevient au code de déontologie du conseil s'expose à une mesure disciplinaire adéquate, adaptée aux circonstances.

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 personnes apparentées. Ces questionnaires aident le Groupe TMX à identifier et à surveiller les conflits ou les opérations entre personnes apparentées potentiels. 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 personnes apparentées d'importance n'a été signalé par le conseil, le chef de la direction ou l'équipe de la haute direction en 2024. Il arrive parfois que les administrateurs se retirent des délibérations et ne participent pas aux prises de décisions même si leur intérêt n'est pas important (ou même si l'opération ou le contrat n'est pas important), 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 déontologie fixent des normes élevées :

- code de déontologie du conseil
- code de déontologie du personnel

Les comités du conseil surveillent le respect des codes de déontologie

Les signalements de manquements sont traités de façon impartiale et sans représailles

Surveillance du respect des codes de déontologie

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

Conseil	• approuve le code de déontologie du conseil et le code de déontologie du personnel
Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire	• surveille le respect du code de déontologie du conseil par les administrateurs et le respect du code de déontologie du personnel par les membres de la direction, examine les infractions signalées et formule des recommandations de mesures disciplinaires au conseil • examine les demandes de dérogation à l'application du code de déontologie du conseil et du code de déontologie du personnel et autorise de telles dérogations • 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 allégations de manquement à l'éthique reçues via la ligne de dénonciation (autres que les plaintes dont le comité d'audit est responsable, comme il est décrit ci-dessous) ou par d'autres moyens se rapportant à nos ordonnances de reconnaissance
Comité des ressources humaines	• surveille le respect du code de déontologie du personnel • examine le code de déontologie du personnel une fois l'an
Comité d'audit	• examine les plaintes reçues au sujet de la comptabilité, des contrôles internes ou des questions d'audit

Signalement des manquements

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 adjoint de Groupe TMX Limitée, 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 du personnel 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 ou à la cheffe des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise et secrétaire générale. Les employés peuvent également signaler un manquement au président du comité d'audit ou, s'ils préfèrent garder l'anonymat, au moyen de notre service de signalement confidentiel administré par un tiers. Tous les signalements sont vérifiés dans les plus brefs délais et sont 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 du personnel, 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 du personnel).

La politique de dénonciation du Groupe TMX permet à tous les employés de dénoncer et de poser des questions, de soulever des préoccupations et de signaler (notamment de façon anonyme au moyen de notre service de signalement administré par un tiers), sans crainte de représailles ou de traitement injuste, tout acte répréhensible, notamment :

- une inconduite connue, observée ou présumée ou un acte inapproprié ou contraire à l'éthique;
- un manquement ou un manquement potentiel au code de déontologie du personnel ou à nos politiques, nos normes et nos procédures d'entreprise;
- une violation ou une violation potentielle d'une loi applicable ou d'une obligation ou d'une exigence légale ou réglementaire, y compris celles en vertu d'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 termes 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 appétence pour le risque, en comparant nos résultats aux cibles prévues dans les plans et à nos objectifs de rendement annuel.

Priorités de 2024

En 2024, 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 plans d'exploitation et d'immobilisation annuels;
- examiner les résultats d'exploitation et le rendement financier par rapport à la stratégie, aux budgets et aux objectifs établis;
- s'assurer de l'intégrité des systèmes de contrôle interne, 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 surveiller notre respect des 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 d'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 28 des renseignements au sujet des activités du comité d'audit en 2024.

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 identifier et gérer les principaux risques d'entreprise et établir un degré de certitude quant à l'atteinte des objectifs;
- approuvant notre politique de gestion du risque d'entreprise (politique de GRE);
- approuvant notre énoncé en matière d'appétence pour le risque.

Le comité d'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 l'audit et de la gestion des risques de l'entreprise, qui dirige le groupe de gestion des risques d'entreprise, relève directement du président du comité d'audit, rend compte régulièrement au comité d'audit et est membre du comité de direction responsable de l'exploitation et des risques.

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 par l'atteinte de nos objectifs stratégiques et d'exploitation.

Notre approche en matière de gestion des risques tient compte des occasions, des incertitudes et des menaces ayant une incidence sur 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 de l'entreprise aux objectifs et au rendement et favorise une 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 processus internes. Les responsabilités et la délégation des pouvoirs en matière de prise de risques sont clairement définies. Les dirigeants de nos unités d'exploitation et de nos fonctions d'affaire sont responsables des objectifs stratégiques et d'exploitation du Groupe TMX et il leur incombe donc de gérer les risques liés à leurs activités efficacement, avec l'aide des groupes de gestion des risques d'entreprise et d'audit interne.

Examen annuel des risques par le conseil

Passe en revue l'évaluation faite par la direction des risques et du degré de certitude des objectifs stratégiques et d'exploitation les plus importants afin d'avoir 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 identifiés et en faire rapport

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 identifier, évaluer, mesurer, gérer, surveiller et signaler les risques importants qui peuvent avoir une incidence sur les objectifs stratégiques et d'exploitation 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 d'appétence pour le risque accepté et approuvé par le Groupe TMX;
- maintiennent un équilibre adéquat entre risque et rendement;
- alimentent le processus d'élaboration de la stratégie d'entreprise.

Cybersécurité et technologies de l'information

Nos processus et nos réseaux ainsi que ceux de nos tiers fournisseurs de services, de nos participants et de nos clients pourraient être exposés à des risques liés à la sécurité de l'information, comme les accès non autorisés, les virus informatiques, le vol de données, les attaques par déni de service et d'autres problèmes de sécurité. Le conseil examine régulièrement notre programme, notre stratégie et notre planification en matière de cybersécurité et de technologies de l'information. De plus, le comité d'audit reçoit des comptes rendus trimestriels sur la cybersécurité. Le Groupe TMX a investi des ressources considérables et maintient des systèmes robustes pour se protéger contre les brèches de sécurité et ainsi prévenir ou limiter les conséquences légales, réglementaires et liées à la réputation découlant des cyberattaques. Le Groupe TMX continue de surveiller les tendances et d'agir comme il se doit en adoptant des stratégies, des technologies (c'est-à-dire, des initiatives de modernisation des technologies) et des pratiques, comme l'utilisation accrue des services infonuagiques, afin de prévenir ou de limiter l'incidence des menaces informatiques, notamment en raison de l'évolution constante des menaces informatiques et de la complexification des méthodes employées par les auteurs de menaces. Nous maintenons des systèmes robustes pour protéger nos processus et nos réseaux contre les menaces informatiques. Notre équipe de la sécurité de l'information, dirigée par notre chef de la sécurité de l'information, développe et gère nos services de sécurité de l'information, y compris la surveillance de la cybersécurité pour les TI et les activités commerciales, la gestion des données, le développement d'applications et les fonctions de maintenance. Nous mettons en œuvre les meilleures pratiques du secteur en matière de sécurité afin de nous prémunir contre les menaces à la cybersécurité, gérer les volumes accrus et les changements dans nos activités de négociation, de compensation, de règlement et de dépôt, et satisfaire aux exigences des clients quant à l'amélioration de la performance et de la sécurité. Ces mesures nous protègent également contre les personnes qui pourraient utiliser illicitement de l'information nous appartenant ou causer des interruptions de service ou des pannes ayant des conséquences sur nos activités, ce qui pourrait être dommageable pour l'intégrité de nos marchés et la transmission de données. De plus, nos employés sont exposés à des simulations d'hameçonnage trimestrielles et doivent suivre une formation de sensibilisation à la sécurité et répondre à un questionnaire à cet égard chaque année.

L'utilisation croissante de l'intelligence artificielle (IA), tant par les auteurs de menaces qui cherchent à exploiter les vulnérabilités que par nos propres employés, présente un nouveau défi en évolution. Nous avons conçu des procédures pour atténuer ces risques, y compris ceux associés à l'utilisation d'outils d'IA générative. Le comité d'audit reçoit des mises à jour sur les mesures et les processus de sécurité pour les systèmes d'IA générative et d'IA développés à l'interne et acquis à l'externe, les produits de tiers, et les services.

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, et il participe 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 d'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

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 d'attirer, d'identifier, de former et de fidéliser des

Comment nous formons nos futurs leaders

Évaluer proactivement les talents et identifier les lacunes dans la relève

Identifier 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 et leur fournir les outils pour les aider à atteindre leur plein potentiel

employés compétents et former une équipe de haute direction 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 employés occupant des postes de directeurs ou des postes d'échelons plus élevés.

Nous élaborons également des plans de relève pour chaque membre de la direction et/ou autre rôle essentiel et examinons chaque année l'état de préparation des successeurs pour de nouveaux postes et si nous avons pourvu des postes avec des successeurs préalablement ciblés.

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 membres de la direction et autres rôles essentiels et en fait rapport au conseil. Le chef de la direction fournit son avis sur les successeurs au poste de chef de la direction au comité des ressources humaines, mais c'est au conseil en entier qu'il revient de donner l'approbation finale quant au plan de relève du chef de la direction. L'examen de la relève appuie l'identification des programmes et des occasions de développement de talent qui sont régulièrement examinés et analysés par le comité.

Au cours de l'année 2024, 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'appartenance et d'inclusion. 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 collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Depuis l'établissement de notre stratégie à long terme en matière d'EDI en 2021, notre comité mondial d'EDI dirigé par les employés élabore des programmes et des politiques qui soutiennent la diversité et l'inclusion au sein de notre personnel et participe à leur mise en œuvre. En 2024, nos principales réalisations comprenaient le projet pilote d'un premier groupe de ressources pour les femmes et leurs alliés, l'amélioration de nos capacités d'analyse grâce à l'élaboration d'un nouveau questionnaire d'auto-identification, la célébration d'une gamme d'événements culturels avec nos employés et le soutien à l'inclusion en milieu de travail.

Notre stratégie en matière d'EDI continue d'être axée sur l'atteinte d'une représentation équilibrée des sexes dans 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 généralement maintenu le taux global de postes occupés par des femmes au sein de l'ensemble de l'effectif à 39,5 %, en date du 31 décembre 2024. En outre, nous nous sommes fixé comme objectif qu'au moins 40 % des postes de direction (y compris de haute direction) soient occupés par des femmes d'ici la fin de 2025. Au 31 décembre 2024, environ 25,5 % de l'ensemble des postes de direction étaient occupés par des femmes, ce qui représente une diminution par rapport au taux de 31 % pour l'exercice précédent, laquelle est en grande partie attribuable à un changement dans la composition de notre équipe de direction en raison des activités d'acquisition.

Au début de 2025, Judy Dinn a été nommée chef de l'information, avec prise d'effet le 1^{er} avril 2025, ce qui a fait passer le pourcentage de femmes au sein de notre équipe de haute direction de 25 % à 33,3 %. Nous continuons de rechercher des candidats diversifiés pour occuper nos postes de direction et poursuivons la formation 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 2024
Membres de la haute direction	40 % de femmes d'ici 2025	2 sur 8 (25 %)
Membres de la direction		11 sur 43 (25,6 %)
Tous les autres employés	40 à 60 % de femmes ou d'hommes d'ici 2025	807 sur 2 026 (39,8 %)

En 2024, nous avons atteint un jalon important en obtenant notre Certification Parité de niveau Platine délivrée par La Gouvernance au Féminin, une amélioration par rapport à notre niveau Or en 2023. Cette certification reconnaît les organisations qui ont obtenu des résultats en prenant un 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 des mécanismes visant à concrétiser cet engagement et le maintenir au fil du temps.

En plus de ce qui précède, notre stratégie met l'accent sur l'atteinte d'une meilleure représentation et la promotion de l'inclusion de tous les groupes, y compris les peuples autochtones. Veuillez vous reporter à la page 10 pour consulter 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 et en temps opportun;
- tenir chaque année 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 présentation de l'information, 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 après l'annonce de nos résultats financiers. Ces conférences téléphoniques sont diffusées en direct, et les enregistrements audio de celles-ci peuvent être écoutés 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, par la poste au 100 Adelaide Street West, bureau 300, Toronto (Ontario) M5H 1S3, ou par courriel à TMXshareholder@tmx.com.

Activités d'engagement de 2024

En 2024, nous avons rencontré des investisseurs lors de treize conférences sur l'investissement ou de l'industrie, et assisté à des réunions avec des investisseurs de 37 villes.

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

7. Développement durable

Le conseil d'administration supervise l'intégration, par le Groupe TMX, d'objectifs en matière de développement durable et de changements climatiques dans notre stratégie d'entreprise, nos processus d'affaires, nos activités et nos décisions en matière d'investissement. Les rôles du conseil, des comités et de la direction sont décrits ci-dessous.

Conseil d'administration

- Culture d'intégrité
- Planification stratégique à court terme et à long terme
- 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 composition du conseil
- Sélection et orientation des administrateurs (y compris les exigences en matière de compétences)
- Formation des administrateurs
- Indépendance des administrateurs
- Développement durable (y compris la présentation de l'information en matière d'ESG et les risques liés aux facteurs ESG)
- Planification de la transition climatique
- Politiques et pratiques en matière de gouvernance d'entreprise
- Conflits d'intérêts réels et perçus

Comité d'audit

- Présentation et communication de l'information financière
- Contrôles internes et réception des plaintes de dénonciation
- Audit externe
- Audit interne et certification
- Gestion des risques (y compris les risques liés aux changements climatiques)
- Planification financière, occasions d'investissement, 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
- Supervision des objectifs en matière d'ESG et évaluation et sélection des mesures de rendement financier et non financier appropriées

Points saillants de 2024

Publication de notre cinquième rapport annuel sur le développement durable, qui est disponible sur notre site Web.

Réalisation de notre premier inventaire complet de nos émissions de carbone

Atteinte de la neutralité carbone relativement à nos émissions déclarées de 2023 par l'achat de compensations volontaires des émissions de carbone.

Annnonce de la Semaine canadienne d'échanges sur le climat, nouvelle initiative d'une durée de cinq ans dont la mission est d'appuyer l'engagement du Canada envers des réductions importantes des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030.

Développement de notre programme d'EDI afin de favoriser un milieu de travail plus diversifié et inclusif (voir la page 25).

Lancement officiel de la phase de consultation des groupes de discussion dans le cadre de l'élaboration pluriannuelle de notre plan d'action pour la réconciliation.

Maintien de l'inclusion des questions de développement durable dans le cadre du régime incitatif à court terme en intégrant des objectifs individuels et collectifs précis en matière de développement durable aux objectifs de rendement individuels du chef de la direction et des membres de la haute direction (voir la page 72).

Comités du conseil

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

Comité d'audit

Président

Claude Tessier¹

Membres

William Linton¹

Audrey Mascarenhas

Eric Wetlaufer

Ava Yaskiel

Réunions en 2024

5

Taux de présence de 96 %

100 % des membres sont indépendants

(conformément au *Règlement 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 à tout le 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 le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*)

¹Comptable professionnel agréé

Supervise

- La présentation et la communication de l'information financière
- Les contrôles internes et la réception des plaintes de dénonciation
- L'audit externe
- L'audit interne et la certification
- La gestion des risques (y compris les risques liés aux changements climatiques)
- 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 de la contrepartie d'achat, des actifs acquis et des passifs repris dans le cadre d'acquisitions
 - la dépréciation du goodwill
- Examen du plan d'affaires, du plan d'immobilisations et des restructurations internes
- Examen des contrôles et procédures de communication de l'information et du contrôle interne à l'égard de l'information financière
- Examen et suivi du projet de la 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 de gestion des risques d'entreprise et des résultats connexes, ainsi que de la politique de gestion des risques et des énoncés d'appétence pour le 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
- Recommandation de modifications à son mandat

Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire

Président

William Linton

Membres

Nicolas Darveau-Garneau

Audrey Mascarenhas

Monique Mercier

Ava Yaskiel

Réunions en 2024

6

Taux de présence de 97 %

100 % des membres sont indépendants

(conformément à l'*Instruction générale 58-201 relative à la 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 et des risques connexes, et la planification de la transition climatique
- Les politiques et les pratiques en matière de gouvernance
- Les conflits d'intérêts réels ou perçus dans trois catégories :
 - les participations des participants au marché représentés au conseil
 - l'accroissement de la concentration de la participation dans la bourse reconnue
 - les objectifs de rentabilité de la société et ses responsabilités en matière d'intérêt public.

Met en place 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 du mandat du conseil et de chaque comité
- Évaluation du rendement du président du conseil, du conseil, de ses comités et de chaque administrateur
- Recommandation de l'approbation par le conseil du rapport annuel du Groupe TMX sur le développement durable
- Réception des mises à jour périodiques sur la présentation de rapports sur le développement durable
- Recommandation de l'approbation par le conseil de la prolongation du mandat de M. Linton à titre d'administrateur pour une année supplémentaire
- Recommandation de l'approbation par le conseil des candidats à l'élection aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires
- Direction du processus de recrutement d'administrateurs additionnels
- Révision des pratiques en matière de gouvernance énoncées dans la circulaire et recommandation au conseil de les approuver
- Recommandation de l'approbation par le conseil quant à la composition des comités du conseil
- Recommandation de l'approbation par le conseil de modifications à la rémunération des membres du conseil
- Réception de 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 de qualification des administrateurs et de la politique de 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
- Recommandation de modifications à son mandat

Comité des ressources humaines

Présidente

Monique Mercier

Membres

Nicolas Darveau-Garneau

Martine Irman

Moe Kermani

Peter Rockandel¹

Eric Wetlaufer

Réunions en 2024

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)

¹ M. Rockandel s'est joint au comité le 1^{er} janvier 2025.

Supervise

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

Récents axes prioritaires

- Examen du groupe de référence, de l'analyse comparative sur la rémunération et des tendances du marché
- 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 2024
- Recommandation de l'approbation par le conseil de la rémunération et des objectifs de 2025 du chef de la direction
- Évaluation de la gestion des candidats 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 et des programmes concernant le recrutement des talents, la culture d'entreprise et le respect en milieu de travail, y compris les engagements à l'égard de la diversité et de l'inclusion ainsi que la réconciliation avec les Autochtones
- Examen des progrès réalisés par rapport aux étapes d'intégration des acquisitions récentes
- Examen des résultats du sondage sur la mobilisation des employés et du plan d'action
- Examen de la structure des régimes 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, et recommandation de modifications administratives à nos régimes incitatifs à long terme pour mieux refléter les exigences spécifiques du marché et de la région
- Examen de la structure du régime d'avantages sociaux canadien
- Supervision des objectifs de la haute direction (y compris ceux en matière d'ESG) ainsi que de l'évaluation et de la sélection des mesures de rendement financières et non financières appropriées
- Examen du mandat du comité des ressources humaines et recommandation de mises à jour administratives mineures

Comité des produits dérivés

Présidente
Martine Irman

Membres
William Linton
Monique Mercier
Claude Tessier

Réunions en 2024
2
Taux de présence de 100 %

100 %
des membres 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
- Recommandations de modifications à son mandat

Comité du marché de capital de risque public

Président
Moe Kermani¹

Membres
Nicolas Darveau-Garneau
Audrey Mascarenhas¹
Peter Rockandel^{1,2}
Ava Yaskiel

Réunions en 2024
2
Taux de présence de 100 %

¹ 60 % des membres du comité possèdent une expertise actuellement pertinente relative au marché de capital de risque public canadien (conformément à la définition donnée dans les exigences de nos ordonnances de reconnaissance)

² M. Rockandel s'est joint au comité le 1^{er} janvier 2025

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
- Recommandation de modifications à son mandat

Gouvernance des filiales

Les conseils de filiales actifs et engagés jouent un rôle clé dans la supervision de nos entités juridiques. Le conseil supervise la gouvernance des filiales du Groupe TMX par l'intermédiaire du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire. Afin de soutenir la stratégie de croissance mondiale à long terme du Groupe TMX et d'adopter une approche systématique à l'égard de la gouvernance de l'ensemble des filiales du Groupe TMX, la direction a adopté un cadre de gouvernance des filiales. Le cadre renforce notre solide gouvernance en énonçant les principes clés de l'approche du Groupe TMX en ce qui a trait à la gouvernance des filiales, aux mandats, y compris le pouvoir décisionnel, à la sélection des administrateurs, à la durée des mandats, à la taille et à la structure du conseil, et au règlement des différends. Ses principaux objectifs sont les suivants :

- promouvoir l'adoption de pratiques exemplaires en matière de gouvernance à l'échelle de l'entreprise;
- promouvoir des structures de gouvernance qui ajoutent de la valeur, sans créer d'exigences administratives indûment contraignantes;
- promouvoir la cohésion entre les entités à l'échelle de l'entreprise;
- maintenir une séparation juridique effective entre TMX et ses filiales, en tant qu'entités distinctes et indépendantes, tout en permettant une participation appropriée de la haute direction de TMX et une communication adéquate avec celle-ci, au besoin;
- éviter de créer par inadvertance des problèmes fiscaux, juridiques ou autres en raison d'une gouvernance inadéquate.

La surveillance efficace des filiales exercée par le conseil s'appuie sur la présentation régulière de rapports au conseil (ou aux comités du conseil, selon le cas), des processus définis pour soumettre les questions de risque et de gouvernance des filiales à un palier d'intervention supérieur, sur des points de contact officiels et informels entre les administrateurs de TMX et les administrateurs des filiales et l'utilisation des principaux cadres à l'échelle de l'entreprise. Le bureau du chef du contentieux gère la gouvernance des filiales du Groupe TMX en assurant l'uniformité et la transparence et en nous permettant de nous adapter à l'évolution des besoins commerciaux, des pratiques exemplaires et des exigences et attentes réglementaires.

Certaines filiales sont tenues, en vertu de la réglementation, de compter parmi les membres de leur conseil des administrateurs indépendants qui possèdent des compétences et une expérience particulières leur permettant de conseiller la direction et de la remettre efficacement en question, ainsi que de satisfaire à certaines exigences distinctes en matière de gouvernance à l'égard de questions comme le budget, la stratégie et la gestion des risques. Le bureau des affaires juridiques appuie ces filiales en se servant du cadre de gouvernance des filiales pour élaborer et adapter, au besoin, les durées de mandat, les grilles de compétences, les évaluations annuelles du conseil et les plans de relève. De plus, le président du conseil et le chef de la direction tentent d'assister périodiquement aux réunions des conseils et des comités des filiales et rencontrent les administrateurs indépendants de nos filiales en exploitation.

À propos des administrateurs du Groupe TMX

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire est chargé de recommander des 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 et à une certaine diversité géographique, ainsi que 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 du Groupe TMX en matière d'intérêt public.

Le comité a identifié 14 domaines d'expertise qui sont directement liés à notre stratégie commerciale. Ces domaines changeront au fil du temps tandis que nous mettons en œuvre notre stratégie de croissance mondiale dont l'objectif est d'augmenter notre présence dans de nouveaux marchés clés à travers le monde. Le comité tiendra également compte de critères de diversité qui reflètent les collectivités dans lesquelles le Groupe TMX exerce ses activités, y compris les autres caractéristiques de diversité énumérées à la page 14. 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 suivant présente les exigences prévues par nos ordonnances de reconnaissance, les exigences en matière de diversité au sein du conseil et les domaines d'expertise exigés, et indique quels candidats répondent à chacun de ces critères.

Exigences en vertu des ordonnances de reconnaissance	Luc Bertrand	Stephanie Cuskley	Nicolas Darveau-Garneau	Martine Irman	Moe Kermani	William Linton	John McKenzie	Monique Mercier	Michael Ptasznik	Peter Rockandel	Claude Tessier	Ava Yaskiel	TOTAL	
Indépendant(e) (se reporter à la page 36) Exigence : au moins 50 %	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•	•	11	92 %
Résident du Québec Exigence : au moins 25 %	•							•			•		3	25 %
Expertise en produits dérivés Exigence : au moins 25 %	•		•	•	•	•	•	•	•		•	•	10	83 %
Expertise actuellement pertinente relative au marché de capital de risque public canadien Exigence : au moins 25 %					•	•	•		•	•			5	42 %
Représentant(e) du milieu canadien du courtage indépendant en placements												•	1	-
Exigences en matière de diversité au sein du conseil														
Autres exigences en matière de diversité¹ Exigence : un administrateur					•								1	8 %
Femmes Exigence : au moins 30 %		•		•				•				•	4	33 %
Expert financier en audit²						•			•		•		3	25 %
Domaines d'expertise additionnels														
Chef de la direction/membre de la haute direction expérience en tant que chef de la direction ou haut dirigeant d'une organisation importante	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	12	100 %
Gouvernance/conseil d'administration expérience en tant que membre du conseil d'administration d'une société ouverte ou d'une organisation importante	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	11	92 %
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	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•		10	83 %
Stratégie expérience dans le déploiement d'orientations stratégiques et la croissance d'entreprise	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	12	100 %
Compétences financières³ /risques comptabilité et présentation de l'information financière, finance d'entreprise, contrôles internes et gestion des risques	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	11	92 %
Fusions et acquisitions expérience dans d'importantes fusions et acquisitions	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	12	100 %
Commercialisation expérience dans la commercialisation de produits et services sur les marchés financiers	•	•	•	•	•		•		•	•			8	67 %

¹ Les autres exigences en matière de diversité comme l'âge, l'origine géographique ainsi que l'appartenance aux peuples autochtones (qui s'entendent des Premières Nations, des Inuits et des Métis) et à d'autres groupes sous-représentés, y compris les minorités visibles, les personnes handicapées et les membres de la communauté 2ELGBTQIA+.

² Un « expert financier en audit » possède de l'expérience en tant que personne appartenant à l'une ou plusieurs des catégories suivantes : (i) comptable agréé; (ii) expert-comptable autorisé; (iii) ancien ou actuel chef des finances d'une société ouverte ou contrôleur d'entreprise ayant une expérience similaire; (iv) ancien ou actuel associé d'un cabinet d'audit; (v) personne dont l'expérience similaire en audit peut être démontrée.

³ Le Règlement 52-110 sur le comité d'audit définit les compétences financières par une personne physique qui possède des compétences financières si elle a la capacité de lire et de comprendre un jeu d'états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité comparables, dans l'ensemble, à celles dont on peut raisonnablement croire qu'elles seront soulevées lors de la lecture des états financiers de l'émetteur. Chacun des membres du comité d'audit doit être indépendant et posséder des compétences financières.

Domaines d'expertise additionnels	Luc Bertrand	Stephanie Cuskey	Nicolas Darveau-Garneau	Martine Irman	Moe Kermani	William Linton	John McKenzie	Monique Mercier	Michael Ptasznik	Peter Rockandel	Claude Tessier	Ava Yaskiel	TOTAL	
Ressources humaines expérience en matière de rémunération, de régimes de retraite et d'avantages sociaux, de lois applicables et de contrats de travail	•	•	•	•		•	•	•	•		•		9	75 %
Énergie expérience des marchés de l'énergie	•		•	•			•	•	•		•		7	58 %
Courtage expérience en tant que courtier sur les marchés financiers	•	•	•	•						•			5	42 %
Compensation expérience dans la compensation d'opérations au comptant, sur produits dérivés et sur produits et marchandises du secteur de l'énergie	•		•	•			•		•				5	42 %
Activités internationales expérience de travail au sein d'organisations exerçant des activités à l'échelle mondiale	•	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•	11	92 %
Développement durable expérience ou connaissance des questions relatives au développement durable ou à l'environnement, des occasions et des risques liés aux changements climatiques, des enjeux sociaux, des questions d'équité, de diversité et d'inclusion, et des principes et des pratiques de gouvernance d'entreprise	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	12	100%

Critères d'indépendance des administrateurs

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

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire évalue l'indépendance de chacun des administrateurs. Les administrateurs contribuent à ce processus en remplissant un questionnaire annuel leur demandant de fournir des renseignements au sujet de leurs liens avec le Groupe TMX, leurs liens avec d'autres sociétés et leur actionnariat. Les candidats éventuels à des postes d'administrateurs doivent également remplir ce questionnaire.

Statut des candidats aux postes d'administrateurs de 2025

	Indépendant(e)	Statut
Luc Bertrand	Oui	
Stephanie Cuskley	Oui	
Nicolas Darveau-Garneau	Oui	
Martine Irman	Oui	
Moe Kermani	Oui	
William Linton	Oui	
John McKenzie	Non	Chef de la direction du Groupe TMX
Monique Mercier	Oui	
Michael Ptasznik	Oui	
Peter Rockandel	Oui	
Claude Tessier	Oui	
Ava Yaskiel	Oui	
Total	92 %	

92 % des candidats aux postes d'administrateurs de cette année sont indépendants

Ces candidats sont indépendants au sens de ce qui suit :

1. l'article 1.4 du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*;
2. l'*Instruction générale 58-201* relative à la gouvernance;
3. nos ordonnances de reconnaissance
Un administrateur est réputé non indépendant s'il a l'un des liens suivants avec un participant au marché de la TSX, de la TSXV, de la MX ou de la Bourse 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 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 que suscite la variété des parcours, des qualités, des compétences et de l'expérience de ses administrateurs. Dans le cadre du processus de sélection, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire tient compte de l'indépendance des candidats et de leur expérience en tant que chef de la direction, cadre supérieur ou administrateur, ou de leur expérience dans les domaines suivants : gouvernance, sociétés réglementées, technologie, stratégie, compétences financières et risques financiers, fusions et acquisitions, commercialisation, ressources humaines, énergie, courtage, produits dérivés, compensation, marché de capital de risque public, activités internationales et développement durable. En outre, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire tient compte des lacunes dans la représentation des régions géographiques qui sont pertinentes aux fins des priorités stratégiques du Groupe TMX, et tient compte des obligations juridiques et réglementaires relatives aux administrateurs qui sont propres au Groupe TMX aux termes des exigences liées aux lois sur les valeurs mobilières prévues dans ses 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 TSXV, à MX et à Alpha (chacune, une Bourse) exigent que la Bourse i) ait mis en place des politiques et des procédures prévoyant qu'elle prendra des mesures raisonnables pour s'assurer que chaque administrateur est une personne apte et compétente,

et ii) vérifie si la conduite passée d'un administrateur donne des motifs raisonnables de croire que l'administrateur s'acquittera de ses responsabilités avec intégrité et en conformité avec les responsabilités d'intérêt public de la Bourse (le critère de la personne apte et compétente).

Pour appuyer l'évaluation du critère de la personne apte et compétente, 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 le service des enquêtes. Les nouveaux candidats sont également tenus de remplir le questionnaire du Groupe TMX à l'intention des candidats aux postes d'administrateurs administré par le bureau de l'avocat(e) général(e) du Groupe TMX. Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire retient également les services d'un tiers pour effectuer une vérification préalable des antécédents qui consiste en une collecte de renseignements approfondie et une analyse des risques liés à la réputation et à l'intégrité à l'égard des nouveaux candidats proposés aux postes d'administrateurs.

Lorsqu'il recherche des personnes qualifiées et évalue leur candidature à un siège au conseil, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire tient également compte de critères de diversité qui reflètent les collectivités dans lesquelles le Groupe TMX exerce ses activités, y compris les autres caractéristiques de diversité énumérées à la page 14.

Le conseil est résolu à ce que les femmes continuent de représenter au moins 30 % de ses membres. Chaque année, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire recommande au conseil d'adopter des mesures pour continuer de remplir l'objectif de diversité et d'inclusion du conseil énoncé dans la politique de diversité au sein du conseil d'administration, en fonction des obligations réglementaires particulières qui nous incombent.

Ratio hommes-femmes

33 %
de femmes

Notre politique de diversité au sein du conseil d'administration 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.

Cette année, 33 % de nos candidats sont des femmes (soit quatre candidates). 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.

Autres facteurs de diversité

8 %
possèdent
d'autres
caractéristiques
de diversité

Notre politique de diversité au sein du conseil d'administration prévoit d'autres caractéristiques de diversité dont il doit être tenu compte dans la détermination de la composition du conseil. Le conseil a atteint son objectif d'avoir au moins un administrateur présentant l'une des autres caractéristiques de diversité avant l'assemblée annuelle du Groupe TMX de 2022.

Cette année, les candidats aux postes d'administrateurs incluent une personne qui s'identifie comme étant issue de la diversité ethnique (soit comme Asiatique occidentale), ce qui représente 8 % des candidats.

Âge et durée des mandats

âge moyen de
61 ans

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. En règle générale, un administrateur ne serait donc pas candidat à la réélection à l'assemblée annuelle des actionnaires suivant la fin de sa 12e année au conseil. Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire peut proposer la réélection d'un administrateur qui a atteint une telle limite à trois reprises, pour des mandats supplémentaires d'un an chacun, si cela est nécessaire pour se conformer à des exigences réglementaires, pour s'assurer que le conseil peut 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 la politique afin de limiter à cinq ans la durée du mandat d'une personne nommée au poste de président du conseil, à raison de mandats successifs d'une durée d'un an chacun, sans égard au nombre d'années pendant lesquelles cette personne a agi à titre d'administrateur. Aux termes de cette politique, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire peut proposer la réélection du président du conseil alors en fonction qui a atteint la limite quant au nombre de mandats, jusqu'à un maximum de trois mandats supplémentaires d'une durée d'un an chacun.

Depuis 2018 (l'année de l'expiration des conventions de désignation de Maple), 14 administrateurs ont quitté le conseil et ont été remplacés par huit nouveaux administrateurs dont la durée moyenne du mandat au conseil est de 3,9 ans. De plus, deux nouveaux candidats ont été proposés pour élection à l'assemblée de cette année.

Au quatrième trimestre de 2024, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire a déterminé (M. Linton s'étant abstenu de voter) qu'il était dans l'intérêt du Groupe TMX de recommander au conseil de prolonger le mandat d'administrateur de M. Linton d'une année supplémentaire. En formulant cette recommandation, le comité a tenu compte de plusieurs facteurs, notamment : i) le nombre d'administrateurs qui ont pris leur retraite depuis 2018; ii) l'expertise de M. Linton en tant que CPA; iii) le maintien de l'expertise de M. Linton en marché du capital de risque public canadien et en produits dérivés au sein du conseil.

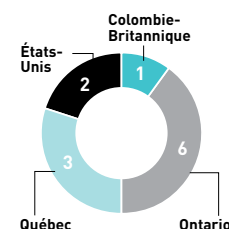
Le conseil a accepté la recommandation du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire et a approuvé (M. Linton s'étant abstenu de voter) la candidature de M. Linton et la prolongation de son mandat d'administrateur d'une année supplémentaire.

Emplacement géographique

Bien que nos ordonnances de reconnaissance exigent qu'au moins 25 % de nos administrateurs soient des résidents du Québec, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire cherche à ce que les autres régions dans lesquelles nous exerçons des activités soient également représentées.

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

Emplacement



Présence aux réunions

Présence aux réunions de 2024

En 2024, il y a eu 27 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 2024

	Conseil	Comité des produits dérivés	Comité d'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						7/7	100 %
Nicolas Darveau-Garneau	7/7			6/6	5/5	1/1	19/19	100 %
Martine Irman	7/7	2/2			5/5		14/14	100 %
Moe Kermani	7/7				5/5	2/2	14/14	100 %
William Linton	7/7	1/1	5/5	6/6			19/19	100 %
Audrey Mascarenhas	7/7		4/5	6/6		2/2	19/20	95 %
Monique Mercier	7/7	2/2		6/6	5/5		20/20	100 %
John McKenzie	7/7						7/7	100 %
Peter Rockandel ¹	1/1						1/1	100 %
Kevin Sullivan ²	3/3	1/1				1/1	5/5	100 %
Claude Tessier	7/7	2/2	5/5				14/14	100 %
Eric Wetlaufer	7/7		5/5		5/5		17/17	100 %
Ava Yaskiel	7/7	1/1	5/5	5/6		2/2	20/21	95 %

¹ M. Rockandel a été nommé au conseil le 4 décembre 2024.
² M. Sullivan a quitté le conseil le 3 mai 2024.

Administrateurs au sein d’autres conseils de sociétés ouvertes

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

Bien que nous n’imposons pas de limite officielle au nombre de conseils d’autres sociétés ouvertes 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 d’autres sociétés ouvertes auxquels siègent nos administrateurs.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire surveille également si deux administrateurs ou plus siègent ensemble au conseil d’une autre société ouverte (sauf une filiale du Groupe TMX). Si cela pose un problème, le comité 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 qu’aucun des candidats de cette année n’est surchargé et ne siège au même conseil d’une autre société ouverte.

Reportez-vous aux notes biographiques des candidats aux postes d’administrateurs à partir de la page 15 pour des renseignements sur les autres conseils auxquels siègent les candidats.

Formation des administrateurs

Nous veillons à ce que nos administrateurs comprennent bien nos activités et se tiennent au courant des faits nouveaux concernant le secteur, les risques d'exploitation et le contexte réglementaire, les obligations d'information continue, les exigences de présentation de l'information comptable et financière et les pratiques exemplaires en matière de gouvernance d'entreprise.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire révise 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 d'entreprise, nos priorités, notre rendement et nos plans financiers, nos risques et nos obligations légales et réglementaires, ainsi que des renseignements détaillés sur le fonctionnement du conseil et sur les attentes 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 d'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 sur un site extranet sécurisé.

Les administrateurs reçoivent aussi 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 2024 dans le cadre du programme de formation continue.

	Date	Conférenciers	Présence
TMX Trayport	Mars 2024	Direction	Tous les membres du conseil
Analyse financière détaillée de TMX Datalinx	Mai 2024	Direction	Tous les membres du conseil
Structure du marché américain	Juillet 2024	Direction	Tous les membres du conseil
TMX VettaFi	Juillet 2024	Direction	Tous les membres du conseil
Analyse financière détaillée de CDS	Juillet 2024	Direction	Tous les membres du conseil
Analyse financière détaillée de Trust TSX	Décembre 2024	Direction	Tous les membres du conseil
Cybersécurité – cadre de gestion en cas de crise	Décembre 2024	Tiers et direction	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 touchant la gouvernance, la réglementation, le secteur et les pratiques exemplaires qui sont pertinents pour 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.

En septembre 2024, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire a retenu les services d'un expert indépendant pour mener le processus annuel d'évaluation de l'efficacité du conseil. Cet expert a rencontré chaque administrateur et a communiqué les résultats au comité de gouvernance et de surveillance réglementaire. Le comité déterminera si des changements recommandés sont nécessaires pour améliorer le rendement et l'efficacité du conseil.

En 2025, le comité prévoit poursuivre son processus d'évaluation annuel en cinq étapes. Chaque administrateur remplit un formulaire d'auto-évaluation et un sondage visant à évaluer ses pairs. Le président du conseil s'entretient ensuite avec 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 fait part de ses 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 avec le comité et 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 cinq 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 en revue les niveaux de rémunération des administrateurs tous les deux ans et formule des recommandations aux fins d'examen par le conseil. Le comité retient 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.

Changements à la rémunération des administrateurs en 2025

Après avoir retenu les services d'un consultant indépendant, Southlea Group LP (Southlea), en 2024 pour examiner la rémunération des administrateurs des sociétés de notre groupe de référence, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire a recommandé une augmentation de la rémunération au comptant et en UAD versée aux membres du conseil et des comités indiqués dans le tableau suivant, laquelle a été approuvée par le conseil. Voir la page 62 pour connaître les détails des honoraires versés à Southlea.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

	2024	2025 (en date du 1 ^{er} janvier 2025)
Honoraires des membres du conseil		
Président du conseil		
• comptant	135 000 \$	170 000 \$
• UAD	250 000 \$	250 000 \$
Administrateurs		
• comptant	60 000 \$	70 000 \$
• UAD	120 000 \$	130 000 \$
Honoraires des membres des comités		
Présidents des comités		
• Comité d'audit	35 000 \$	35 000 \$
• Comité des ressources humaines	30 000 \$	30 000 \$
• Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire	25 000 \$	25 000 \$
• Autres comités	20 000 \$	20 000 \$
Membres des comités		
• Comité d'audit	15 000 \$	15 000 \$
• 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 à 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.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente toute la rémunération versée à nos administrateurs en 2024.

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 de la Bourse 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				Tous autres éléments de rémunération	Rémunération totale	Répartition des honoraires annuels	
	Honoraires des membres du conseil		Honoraires des membres des comités				versés au comptant	versés sous forme d'UAD
	comptant	UAD	président	membre				
Luc Bertrand	135 000 \$	250 000 \$	-	-	-	385 000 \$	-	100 %
Nicolas Darveau-Garneau	60 000 \$	120 000 \$	-	36 667 \$	-	216 667 \$	74 167 \$	66 %
Martine Irman	60 000 \$	120 000 \$	20 000 \$	15 000 \$	30 000 \$	245 000 \$	-	100 %
Moe Kermani	60 000 \$	120 000 \$	20 000 \$	15 000 \$	10 000 \$	225 000 \$	-	100 %
William Linton	60 000 \$	120 000 \$	25 000 \$	21 667 \$	112 500 \$	339 167 \$	165 833 \$	51 %
Audrey Mascarenhas	60 000 \$	120 000 \$	-	40 000 \$	-	220 000 \$	-	100 %
John McKenzie (non rémunéré)	-	-	-	-	-	-	-	-
Monique Mercier	60 000 \$	120 000 \$	20 000 \$	30 000 \$	20 000 \$	250 000 \$	32 500 \$	87 %
Peter Rockandel	5 000 \$	50 000 \$	-	-	-	55 000 \$	2 500 \$	95 %
Kevin Sullivan	25 000 \$	-	-	8 333 \$	-	33 333 \$	-	100 %
Claude Tessier	60 000 \$	120 000 \$	35 000 \$	10 000 \$	10 000 \$	235 000 \$	14 375 \$	94 %
Eric Wetlaufer	60 000 \$	120 000 \$	10 000 \$	25 000 \$	-	215 000 \$	23 750 \$	89 %
Ava Yaskiel	60 000 \$	120 000 \$	-	35 000 \$	10 000 \$	225 000 \$	52 500 \$	77 %

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 :

	Comité des règles et des politiques de la MX / Comité de surveillance en matière d'autoréglementation de la MX / Comité des règles de la TSX et de la Bourse Alpha	Conseil de Compagnie Trust TSX	Total
Martine Irman	30 000 \$		30 000 \$
Moe Kermani	10 000 \$		10 000 \$
William Linton		112 500 \$	112 500 \$
Monique Mercier	20 000 \$		20 000 \$
Claude Tessier	10 000 \$		10 000 \$
Ava Yaskiel	10 000 \$		10 000 \$

Actionnariat

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

C'est donc dire que les administrateurs doivent chacun détenir au moins 600 000 \$ (1 260 000 \$ pour le président du conseil) en actions et en UAD combinées. Cette exigence a été rehaussée le 1^{er} janvier 2025, les anciennes exigences étant de 540 000 \$ pour les administrateurs et de 1 155 000 \$ pour le président du conseil, ce qui correspond aux changements apportés à la rémunération des administrateurs décrits à la page 42.

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 suivant présente, au 10 mars 2025, 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 10 mars 2025 (51,10 \$).
- *UAD* : nous avons employé le cours moyen pondéré de nos actions à la cote de la TSX pour les cinq jours de bourse se terminant le 10 mars 2025 (51,44 \$).

Tous les administrateurs respectent leur exigence en matière d'actionnariat, à l'exception de Mme Yaskiel, qui a jusqu'en mai 2028, et de M. Rockandel, qui a jusqu'en décembre 2029.

	2024		2025		Variation		Valeur au 10 mars 2025	Respecte l'exigence en matière d'actionnariat
	Actions du Groupe TMX (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})	Actions du Groupe TMX (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})	Actions du Groupe TMX (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})		
au 10 mars 2025								
Luc Bertrand	3 025 000	27 908	3 025 000	38 802	–	10 894	156 573 475 \$	oui
Nicolas Darveau-Garneau	–	39 332	–	44 064	–	4 732	2 266 652 \$	oui
Martine Irman	–	36 979	–	44 178	–	7 199	2 272 516 \$	oui
Moe Kermani	–	26 456	–	32 949	–	6 493	1 694 897 \$	oui
William Linton	–	105 864	–	112 584	–	6 720	5 791 321 \$	oui
Monique Mercier	–	12 338	–	18 359	–	6 021	944 387 \$	oui
Peter Rockandel	–	–	–	1 187	–	1 187	61 059 \$	non
Claude Tessier	6 000	21 117	6 000	26 972	–	5 855	1 694 040 \$	oui
Ava Yaskiel	–	5 521	–	10 289	–	4 768	529 266 \$	non

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 2024 :

- John McKenzie, chef de la direction
- David Arnold, chef de la direction financière
- Jayakumar (Jay) Rajarathinam, chef de l'exploitation
- Luc Fortin, président et chef de la direction, Bourse de Montréal (MX) et chef, Activités globales de négociation
- Elias (Loui) Anastasopoulos, chef de la direction, Bourse de Toronto et chef des activités mondiales, Formation de capital

Tous les membres de la haute direction visés étaient membres de l'équipe de haute direction du Groupe TMX au 31 décembre 2024.

Vote consultatif sur la rémunération de la haute 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 2025. L'année dernière, 94,41 % des votes exprimés étaient EN FAVEUR de notre approche en matière de 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 2024, communiquez avec nous : par téléphone au 888 873-8392 (sans frais) ou par courriel à l'adresse TMXshareholder@tmx.com

Table des matières

Analyse de la rémunération

46	Aperçu de 2024
48	Coup d'œil sur la rémunération de la haute direction
49	Décisions en matière de rémunération de 2024 et de 2025
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 des risques liés à la rémunération
64	Actionnariat
65	Structure de la rémunération et prise de décisions
65	1. Élaboration du régime

69	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
70	5. Attribution de la rémunération
71	Examen de la rémunération de 2024
71	Salaire
71	Régime incitatif à court terme
75	Régime incitatif à long terme

Détail de la rémunération

83	Tableau sommaire de la rémunération
85	Attributions en vertu d'un plan incitatif
88	Prestations de retraite
90	Dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Analyse de la rémunération

Aperçu de 2024

Nous avons présenté des résultats exceptionnels pour 2024, y compris une croissance de plus de 10 % par rapport à l'exercice précédent pour les produits et le bénéfice ajusté par action grâce à de solides rendements à l'échelle de notre entreprise performante et diversifiée. L'exercice écoulé a également été marqué par d'importants progrès dans le cadre d'initiatives clés visant l'avancement de nos efforts d'expansion à l'échelle mondiale, notamment trois acquisitions dans des secteurs d'activité centraux et nouveaux afin de créer des avantages concurrentiels supplémentaires pour la clientèle croissante du Groupe TMX partout dans le monde. Pour l'avenir, le Groupe TMX est en bonne position pour accélérer sa croissance, en adhérant à une stratégie de croissance à long terme cohérente, adaptative et opportuniste, guidé par ses objectifs consistant à améliorer les marchés et à favoriser les idées audacieuses.

Principales données financières

en millions de dollars	31 décembre 2023	31 décembre 2024	variation
Produits	1 194,1 \$	1 460,1 \$	+22 %
Charges d'exploitation	654,1 \$	817,8 \$	+25 %
Bénéfice d'exploitation	540,0 \$	642,3 \$	+19 %
Résultat par action (dilué)	1,28 \$	1,73 \$	+35 %
Bénéfice ajusté par action (dilué)	1,46 \$	1,70 \$	+16 %

Comme indiqué dans nos états financiers consolidés annuels audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, 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 à l'adresse www.sedarplus.ca) pour obtenir de plus amples renseignements.

Principales initiatives et réalisations

Formation de capital :

Autres services aux émetteurs : Le 7 août 2024, le Groupe TMX a conclu l'acquisition de Newsfile Corp. (« Newsfile »), un prestataire canadien de services de diffusion et de dépôt de documents réglementaires. Newsfile a été fondée en 1997 et compte dans le monde plus de 2 500 clients, des sociétés ouvertes et des sociétés fermées, auxquels elle fournit des services de diffusion de communiqués de presse et des solutions de dépôt auprès de SEDAR+ et d'EDGAR et en XBRL. Grâce à l'ajout de Newsfile, le Groupe TMX élargit son offre de solutions à l'intention des sociétés ouvertes et fermées et accroît ses capacités afin de mieux répondre aux besoins de sa clientèle, aujourd'hui ainsi qu'à l'avenir.

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

Service canadien de gestion des garanties : En mai 2023, nous avons annoncé notre collaboration avec Clearstream Banking S.A. (Clearstream), le dépositaire central de titres international de Deutsche Börse, pour le lancement du nouveau service canadien de gestion des garanties (le « SCGG »). Le SCGG est une solution novatrice qui permet d'optimiser et d'automatiser les garanties pour différents types d'expositions. La phase initiale du SCGG a été lancée en avril 2024 et appuie les services nationaux de pensions sur titres tripartites, lesquels permettent d'automatiser les pensions à finalité espèces tout au long du cycle de vie des opérations afin de réaliser des gains d'efficacité, d'accroître la liquidité et de réduire le risque opérationnel. En octobre 2024, les titres de participation ont été ajoutés à l'ensemble de titres admissibles au SCGG.

Expansion aux États-Unis : Le 22 janvier 2025, nous avons mené à bien le lancement de TSX Alpha U.S. Inc. (« AlphaX US »), un système de négociation parallèle (« SNP ») de titres de participation aux États-Unis qui offre aux courtiers une plateforme axée sur l'exécution, les possibilités de personnalisation et la transparence dans la réalisation des stratégies de négociation.

Négociation et compensation de dérivés :

Transition vers le taux CORRA : La transition du taux Canadian Dollar Offered Rate (« taux CDOR ») au taux canadien moyen des opérations de pension à un jour (« taux CORRA ») s'est achevée avec succès au deuxième trimestre de 2024, après la cessation intégrale du taux CDOR en juin 2024. Les derniers contrats à terme sur acceptations bancaires canadiennes de trois mois (« BAX ») sont arrivés à échéance en juin 2024, et la croissance des contrats à terme de trois mois sur le taux CORRA (« CRA ») a atteint un volume moyen quotidien de 128 000 contrats en 2024, l'intérêt en cours s'établissant à 1,3 million de contrats au 31 décembre 2024.

Billets adossés à des sûretés générales : En juin 2024, la Corporation canadienne de compensation de produits dérivés (la « CDCC ») a lancé le programme de billets adossés à des sûretés générales (les « billets SGC »), conçus pour répondre à la demande créée par la transition qui mènera à l'abandon des acceptations bancaires en raison de la fin de la publication du taux CDOR.

Solutions globales, perspectives et stratégies d'analyse :

TMX Trayport : Les progrès se poursuivent dans le cadre de la stratégie de puissance mondiale de TMX Trayport. En Amérique du Nord, TMX Trayport continue de mettre à profit son partenariat avec la Nodal Exchange et collabore étroitement avec les participants afin de répondre aux exigences spécifiques du marché et d'établir la liquidité. En 2024, environ 4 % des produits de TMX Trayport selon un taux de change constant provenaient de sources nord-américaines.

Acquisition de TMX VettaFi : Le 2 janvier 2024, le Groupe TMX a conclu l'acquisition de la participation restante de 77,7 % des parts ordinaires de VettaFi Holdings LLC et de toutes ses filiales (collectivement, « VettaFi », renommée « TMX VettaFi » au moment de l'acquisition), une société établie aux États-Unis qui s'est hissée au rang des leaders en matière de création d'indices, de distribution numérique, d'analyse de données et de leadership éclairé.

Acquisition d'INDEX Research and Development : Le 15 octobre 2024, nous avons conclu l'acquisition d'INDEX Research and Development Indices Ltd. (« INDEX Research »), un fournisseur d'indices de bout en bout qui conçoit, établit et gère des indices de marchés mondiaux des titres de participation et des titres à revenu fixe.

Société

Le Groupe TMX a également poursuivi ses initiatives en matière de talents et de culture organisationnelle et travaillé à l'atteinte de ses objectifs de durabilité à long terme :

- nous avons mené une série d'engagements et de consultations auprès de partenaires des communautés autochtones afin d'appuyer l'élaboration de notre plan d'action pour la réconciliation (voir la page 10 pour en savoir plus sur les nouveautés en matière de relations avec les Autochtones);
- nous avons obtenu la Certification Parité de niveau Platine délivrée par La Gouvernance au Féminin et avons été reconnus comme l'une des entreprises canadiennes les plus responsables par Newsweek et Statista;
- nous avons annoncé le lancement de la Semaine canadienne d'échanges sur le climat (SCEC), une nouvelle initiative visant à promouvoir la collaboration croisée sur les questions liées au climat au Canada, et avons codirigé la réunion mondiale sur la durabilité de la World Federation of Exchanges;
- nous avons ajouté du contenu éducatif et des ressources pour les émetteurs sur le Carrefour de données ESG de TMX;
- nous avons maintenu notre inclusion dans l'indice S&P/TSX Composite ESG et nous nous sommes classés au 84^e percentile de l'évaluation de S&P Global sur la durabilité des entreprises intitulée « S&P Global Corporate Sustainability Assessment »;
- nous avons terminé notre rapport de 2023 sur le développement durable, qui présente plus d'information sur les émissions (du champ d'application 3), et avons acheté des crédits carbone auprès d'une filiale d'un émetteur inscrit à la TSX par l'intermédiaire de Trayport's Voluntary Carbon Marketplace (TVCM);
- nous avons réalisé notre premier sondage auprès des employés pour aider à orienter les cibles de réduction des émissions.

Nouvelles concernant le leadership au sein de la Société :

Au début de 2025, le Groupe TMX a nommé Judy Dinn à titre de chef de l'information de la Société, avec prise d'effet le 1^{er} avril 2025. Mme Dinn assumera la direction stratégique pour tout ce qui touche les aspects de la technologie à TMX. Elle jouera un rôle important dans l'évolution et l'exécution de la stratégie et du plan de croissance mondial de l'entreprise au cours des prochaines années.

Mme Dinn compte plus de 20 ans d'expérience à titre de dirigeante en technologies dans le secteur des services financiers, récemment comme chef de l'information de TD Bank, N.A, où elle est arrivée en 2020 comme architecte d'entreprise en chef du Groupe Banque TD. Auparavant, elle avait été chef de l'information, Cartes de crédit, chez JPMorgan Chase aux États-Unis et avait occupé des postes de direction technologique auprès d'autres institutions financières canadiennes d'envergure mondiale, notamment RBC, CIBC et BMO.

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 atteignions nos objectifs annuels, tout en continuant d'assurer aux actionnaires une valeur à long terme.

Régime de rémunération de 2024

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

Les résultats financiers du Groupe TMX en 2024 reflètent un solide rendement d'un exercice à l'autre dans plusieurs de nos principaux secteurs d'activité. Nous avons dépassé les cibles pour les produits découlant des opérations, les produits récurrents et le bénéfice d'exploitation que nous nous étions fixées aux termes du régime incitatif à court terme pour 2024. Par conséquent, le comité a approuvé le pointage calculé de 107,7 %.

Le comité n'a pas apporté de changements importants à la structure de notre régime de rémunération en 2024. Les mesures et les pondérations de rendement de nos régimes incitatifs court terme sont demeurés les mêmes, le bénéfice d'exploitation étant pondéré à 70 %, les produits récurrents, à 20 % et le produit découlant des opérations, à 10 %. Compte tenu de l'augmentation de notre présence géographique et de notre position de change, le comité a déterminé qu'à compter de 2024, les résultats de la carte de pointage seront évalués en devises constantes afin d'éliminer l'incidence des fluctuations du change sur le financement du régime incitatif à court terme de l'entreprise.

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 leur rendement individuel atteignent les objectifs établis.

Rémunérer 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 identifié, mesuré et géré dans des limites acceptables de tolérance au risque.

Être facile à comprendre

Nous voulons que nos parties prenantes comprennent la façon dont nous rémunérons nos dirigeants et les raisons sous-jacentes à cette rémunération.

Vote en 2024 :
94,41 % EN FAVEUR de notre
approche en matière de
rémunération de la haute
direction.

Aucun changement n'a été apporté à la composition des incitatifs à long terme de 2024 pour les membres de la direction, les UAR étant pondérées à 60 %, les UAI à 20 % et les options à 20 %. Nous avons examiné nos régimes incitatifs à long terme au cours de la dernière partie de 2024 et y avons apporté quelques modifications de nature administrative, comme il est décrit à la page 81.

Décisions en matière de rémunération de 2024

- **Salaires** (page 71) – augmentation du salaire de certains membres de la haute direction visés afin de maintenir notre compétitivité sur le marché.
- **Incitatif à court terme** (page 73) – le rendement global a été supérieur aux objectifs 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 supérieures à la cible pour tous les membres de la haute direction visés.
- **Incitatif à long terme** (page 76) – des attributions ont été octroyées au niveau cible pour tous les membres de la haute direction visés. Deux membres de la haute direction visés ont également reçu une attribution supplémentaire d’UAI pour leur contribution exceptionnelle à la stratégie d’entreprise et aux initiatives de développement de l’entreprise.
- **Attributions incitatives à long terme de 2022 acquises** (page 77) – les attributions acquises ont donné lieu à des paiements supérieurs aux valeurs d’attribution, ce qui reflète l’augmentation du cours de nos actions au cours des trois dernières années; pour les UAR, notre rendement relatif total pour les actionnaires a été supérieur à celui de l’indice composé S&P/TSX, de sorte qu’un coefficient de 189,1 % de la cible a été appliqué.

Brève présentation de la rémunération réelle pour 2024

	Salaire	Incitatif à court terme	Incitatif à long terme ²	Rémunération en 2024	Pourcentage à risque	Par rapport à la rémunération cible
John McKenzie Chef de la direction	824 000 \$	1 331 172 \$	2 472 000 \$	4 627 172 \$	82 %	2,1 %
David Arnold¹ Chef de la direction financière	430 000 \$	416 800 \$	630 500 \$	1 477 300 \$	71 %	5,7 %
Jay Rajarathinam¹ Chef de l’exploitation	595 000 \$	736 900 \$	1 031 750 \$	2 363 650 \$	75 %	4,5 %
Luc Fortin Président et chef de la direction, Bourse de Montréal (MX) et chef, Activités globales de négociation	450 000 \$	557 300 \$	742 500 \$	1 749 800 \$	74 %	2,3 %
Loui Anastasopoulos Chef de la direction, Bourse de Toronto et chef des activités mondiales, Formation de capital	410 000 \$	441 600 \$	615 000 \$	1 466 600 \$	72 %	2,2 %

¹ Les incitatifs à long terme de David Arnold et de Jay Rajarathinam comprennent une attribution supplémentaire d’UAI de 50 000 \$ qui a été octroyée en février 2024 pour leur contribution exceptionnelle à la stratégie d’entreprise et aux initiatives de développement de l’entreprise.

² Les montants représentent les incitatifs à long terme attribués en 2024.

Décisions en matière de rémunération de 2024 et de 2025

Le comité examine le régime de rémunération de la haute direction tous les ans, notamment les caractéristiques de la structure 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.

Incitatif à court terme

Pour 2024, les mesures financières des produits (récurrents et découlant des opérations) et du bénéfice d’exploitation ont été conservées à titre de mesures clés pour l’établissement des montants aux termes du régime. Aucun changement n’a été apporté aux pondérations des mesures.

Le comité a approuvé un changement à l’évaluation des produits récurrents, des produits découlant des opérations et du bénéfice d’exploitation aux fins du financement du régime incitatif à court terme. À compter de 2024, les résultats seront évalués en devises constantes afin d’éliminer l’incidence des fluctuations du change sur le financement du régime incitatif à court terme de l’entreprise. Voir la page 73 pour obtenir de plus amples renseignements et nos résultats du régime incitatif à court terme de 2024.

Aucun changement n'a été apporté à la conception du régime incitatif à court terme de 2025.

Composition de la rémunération incitative à long terme

Aucun changement n'a été apporté au régime incitatif à long terme ou à sa composition en 2024 et en 2025. Quelques modifications de nature administrative ont été apportées aux documents du régime incitatif à long terme vers la fin de 2024, comme il est décrit à la page 81.

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 en tant qu'exploitant de marchés de capitaux mondiaux. Au cours des dernières années, nous avons intégré des objectifs ESG individuels et collectifs précis dans les objectifs de rendement individuel du chef de la direction et des membres de la haute direction, selon le cas. En 2024, le comité a surveillé les progrès et le rendement de la société à l'égard des objectifs ESG de même qu'à l'égard de tous les autres objectifs, et le rendement à l'égard de tous les objectifs a été utilisé dans l'établissement des attributions incitatives à court terme pour chaque membre de la haute direction. Pour de plus amples renseignements sur nos objectifs en matière d'ESG en 2024, voir la page 72.

Rémunération cible des membres de la haute direction visés

La rémunération cible de 2024 pour les membres de la haute direction visés a été augmentée en se fondant sur les 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 2024 et en 2025, consultez leurs profils à la page qui suit.

Décisions en matière de rémunération de 2024

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.

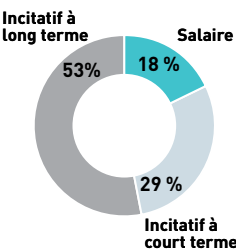
En 2024, M. McKenzie a dirigé la mise en œuvre de nos efforts d'expansion à l'échelle mondiale, y compris trois acquisitions dans nos principaux secteurs d'activité et dans de nouveaux secteurs afin de générer des avantages concurrentiels supplémentaires pour la clientèle croissante du Groupe TMX partout dans le monde. Le Groupe TMX a également accéléré ses efforts d'expansion en élaborant et en lançant AlphaX US au début de 2025, un système de négociation parallèle aux États-Unis.

Sous la direction de M. McKenzie, le Groupe TMX a déclaré une croissance des produits d'un exercice à l'autre de 22 %, notamment grâce aux hausses de plus de 10 % enregistrées par TMX Trayport et par le secteur Négociation et compensation de dérivés, ainsi qu'à l'augmentation des produits du secteur Négociation et compensation de titres de participation et de titres à revenu fixe. Le bénéfice ajusté par action (dilué) a également affiché une croissance de 16 %.

M. McKenzie a également dirigé les efforts de sensibilisation afin de soutenir les investissements et la croissance économique au sein des communautés autochtones et a fait progresser les consultations auprès des chefs et des communautés autochtones afin de favoriser l'inclusion des Autochtones dans les marchés financiers. Le Groupe TMX a continué d'être reconnu comme un chef de file en matière de développement durable, se classant au 84^e percentile de l'évaluation de S&P Global sur la durabilité des entreprises intitulée « S&P Global Corporate Sustainability Assessment » et parmi les sociétés canadiennes les plus responsables selon Newsweek et Statista.

M. McKenzie et son équipe de direction ont également poursuivi les initiatives de l'organisation axées sur les ressources humaines, qui ont notamment mené à l'obtention de la Certification Parité de niveau Platine délivrée par La Gouvernance au Féminin ainsi qu'au classement de l'organisation parmi les meilleurs employeurs du Grand Toronto pour la quatrième année consécutive.

Composition réelle de la rémunération en 2024



Rémunération directe totale

	2023 Rémunération réelle	2024 Rémunération cible	2024 Rémunération réelle	2025 Rémunération cible
Salaire	800 000 \$	824 000 \$	824 000 \$	850 000 \$
Incitatif à court terme	1 308 000 \$	1 236 000 \$	1 331 172 \$	1 275 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	1 200 000 \$	1 483 200 \$	1 483 200 \$	1 785 000 \$
• UAI	400 000 \$	494 400 \$	494 400 \$	595 000 \$
• Options	400 000 \$	494 400 \$	494 400 \$	595 000 \$
Total	4 108 000 \$	4 532 000 \$	4 627 172 \$	5 100 000 \$
Pourcentage à risque		82 %		83 %

Rémunération en 2024

Le salaire de M. McKenzie a été porté à 824 000 \$ et son incitatif à long terme cible est passé de 250 % à 300 % de son salaire de base. Son incitatif à long terme de 2024, attribué le 14 février 2024, correspondait à la nouvelle cible (2 472 000 \$).

L'incitatif à court terme de 2024 qui lui a été versé correspondait à 107,7 % de la cible (1 331 172 \$) – voir la page 73. M. McKenzie a choisi de convertir 100 % de son attribution incitative à court terme en UAD.

Rémunération en 2025

Le salaire de M. McKenzie a été porté à 850 000 \$ et son incitatif à long terme cible est passé de 300 % à 350 % de son salaire de base, afin de mieux correspondre aux pratiques des concurrents sur le marché et de déplacer une plus grande part de la rémunération vers les incitatifs à long terme. Son incitatif à long terme de 2025, attribué le 12 février 2025, correspondait à la nouvelle cible (2 975 000 \$).

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 des actionnaires. Par conséquent, une partie considérable de la rémunération du chef de la direction est constituée d'éléments de rémunération « à risque », notamment des incitatifs à long terme, qui sont 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, après avoir occupé le poste de chef de la direction par intérim du 10 janvier 2020 au 16 août 2020. Le tableau suivant compare sa rémunération directe totale pour ses cinq années complètes en tant que chef de la direction (y compris en tant que chef de la direction par intérim) à la valeur réelle de cette rémunération au 31 décembre 2024. Ce tableau compare également les montants qu'il a gagnés 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 à un taux supérieur à celui de la rémunération du chef de la direction (82 % contre 67 %).

Rémunération directe totale du chef de la direction			Variation de la valeur d'un placement de 100 \$ au cours de l'exercice		
Année de rémunération	Rémunération du chef de la direction	Valeur au 31 décembre 2024	Période de mesure	Rémunération du chef de la direction	Actionnaires
2024	4 627 712 \$	5 757 818 \$	Du 1 ^{er} janvier 2024 au 31 déc. 2024	124 \$	141 \$
2023	4 108 000 \$	6 760 143 \$	Du 1 ^{er} janv. 2023 au 31 déc. 2023	165 \$	171 \$
2022	3 015 000 \$	6 845 454 \$	Du 1 ^{er} janv. 2022 au 31 déc. 2023	227 \$	185 \$
2021	4 286 250 \$	6 984 202 \$	Du 1 ^{er} janvier 2021 au 31 déc. 2023	163 \$	191 \$
2020	3 234 920 \$	5 015 306 \$	Du 1 ^{er} janv. 2020 au 31 déc. 2023	155 \$	220 \$
Moyenne	3 854 268 \$	6 272 585 \$		167 \$	182 \$

La rémunération du chef de la direction comprend la rémunération directe totale attribuée chaque année (le salaire, les attributions incitatives à court terme et la valeur des attributions incitatives à long terme).

La valeur comprend la valeur réalisée et réalisable de la rémunération directe totale de 2024 au 31 décembre 2024.

La valeur réalisée comprend :

- le salaire et l'attribution incitative à court terme versés (soit un ensemble comprenant l'indemnité financière/l'attribution incitative à court terme qu'il a reçue en tant que chef de la direction financière et chef de la direction par intérim et la rémunération qu'il a reçue en tant que chef de la direction pour 2020);
- la valeur des UAI et des UAR de 2022 dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2024 (payées en février 2025), la valeur des UAI et des UAR de 2021 dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2023 (payées en février 2024), la valeur des UAI et des UAR de 2020 dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2022 (payées en février 2023) et les trois tranches de son attribution forfaitaire d'UAJ de 2020, dont les droits ont été acquis sur trois ans (le 31 décembre 2020, le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022 – payées au mois de janvier suivant les dates d'acquisition applicables).

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 2024 (soit 44,06 \$), 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 2024 (soit 44,28 \$).

David Arnold

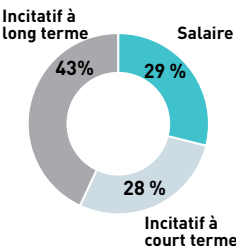
Chef de la direction financière

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

Voici certains des points saillants de sa performance en 2024 :

- Il a contribué à la réalisation des plans financiers, notamment la croissance interne des produits de 10 %, la croissance du bénéfice par action de 16 % et l'augmentation de nos produits récurrents et mondiaux à 55 % et 50 %, respectivement.
- Il a soutenu l'acquisition et l'intégration de TMX VettaFi en janvier 2024, de Newsfile en août 2024 et d'INDEX Research en octobre 2024.
- Il a soutenu la Journée à l'intention des investisseurs 2024 du Groupe TMX, tenue en juin 2024 sous le thème de l'accélération de la croissance, et a permis de franchir des jalons clés axés sur les investisseurs, notamment l'accroissement du multiple du ratio cours-bénéfice du Groupe TMX, qui a été 2,7 fois plus élevé que celui des sociétés comparables américaines et 2,5 fois plus élevé que celui des sociétés comparables à l'échelle mondiale, et a fait passer l'actionnariat à l'extérieur du Canada de 27 % à 34 %.
- Il a soutenu notre expansion mondiale par l'obtention de financement pour des acquisitions et de la réalisation de notre plan de réduction de notre endettement tout au long de l'année, ainsi que par la rationalisation des structures d'entités juridiques aux États-Unis afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle.

Composition réelle de la rémunération en 2024



Rémunération directe totale

	2023 Rémunération réelle	2024 Rémunération cible	2024 Rémunération réelle	2025 Rémunération cible
Salaire	430 000 \$	430 000 \$	430 000 \$	440 000 \$
Incitatif à court terme	398 395 \$	387 000 \$	416 800 \$	396 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	322 500 \$	348 300 \$	348 300 \$	382 800 \$
• UAI	107 500 \$	116 100 \$	116 100 \$	127 600 \$
• Options	107 500 \$	116 100 \$	116 100 \$	127 600 \$
Total	1 365 895 \$	1 397 500 \$	1 427 300 \$	1 474 000 \$
Pourcentage à risque		69 %		70 %
Autres attributions ¹			50 000 \$	

¹ En 2024, M. Arnold a reçu une attribution supplémentaire d'UAI en plus de l'attribution de son incitatif à long terme (voir ci-dessous pour plus de renseignements).

Rémunération en 2024

Le salaire de M. Arnold est demeuré à 430 000 \$ et son incitatif à court terme cible est passé de 85 % à 90 % de son salaire de base. Son incitatif à long terme de 2024, attribué le 14 février 2024, correspondait à la cible (580 500 \$).

En plus de l'attribution annuelle de son incitatif à long terme, il a reçu une attribution supplémentaire d'UAI de 50 000 \$ pour sa contribution exceptionnelle à la stratégie d'entreprise et aux initiatives de développement de l'entreprise. Cette attribution a été acquise le 31 décembre 2024 et le paiement final s'est établi à 65 883 \$.

L'incitatif à court terme de 2024 qui lui a été versé correspondait à 107,7 % de la cible (416 800 \$) – voir la page 73. M. Arnold a choisi de convertir 100 % de son incitatif à court terme de 2024 en UAD.

Rémunération en 2025

Le salaire de M. Arnold a été augmenté pour s'établir à 440 000 \$ et son incitatif à long terme cible est passé de 135 % à 145 % de son salaire de base, afin de mieux correspondre aux pratiques des concurrents sur le marché et de déplacer une plus grande part de la rémunération vers les incitatifs à long terme. Son incitatif à long terme de 2025, attribué le 12 février 2025, correspondait à la nouvelle cible (638 000 \$).

Jay Rajarathinam

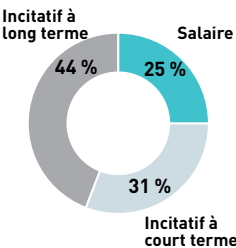
Chef de l'exploitation

En tant que chef de l'exploitation, M. Rajarathinam supervise les activités liées aux données et à l'analyse des données du Groupe TMX, soit la division TMX Datalinx, ainsi que la technologie et l'exploitation de l'entreprise, en plus d'assurer la surveillance conjointe de la stratégie, du développement de l'entreprise et de l'innovation. Au début de 2024, la supervision de TMX VettaFi a été ajoutée aux responsabilités de M. Rajarathinam.

Voici certains des points saillants de sa performance en 2024 :

- Il a réalisé un certain nombre d'investissements et d'acquisitions visant à poursuivre l'augmentation des capacités du Groupe TMX en matière de données de référence et d'indices, y compris l'acquisition de TMX VettaFi en janvier 2024 et d'INDEX Research en octobre 2024.
- Il a soutenu l'acquisition de Newsfile en août 2024, afin de diversifier notre offre de produits et d'améliorer les sources de produits récurrents.
- Il a mis en place l'infrastructure technologique nécessaire au lancement d'AlphaX US en 2025.
- Il a soutenu la modernisation des systèmes à l'échelle de l'entreprise, notamment en effectuant des essais critiques de notre initiative de modernisation des services de postnégociation, dont l'entrée en service est prévue au cours du premier semestre de 2025, et en poursuivant le développement de l'architecture de la plateforme infonuagique Joule 2.0 de TMX Trayport.

Composition réelle de la rémunération en 2024



Rémunération directe totale

	2023 Rémunération réelle	2024 Rémunération cible	2024 Rémunération réelle	2025 Rémunération cible
Salaire	555 000 \$	595 000 \$	595 000 \$	595 000 \$
Incitatif à court terme	756 188 \$	684 250 \$	736 900 \$	684 250 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	437 400 \$	589 050 \$	589 050 \$	589 050 \$
• UAI	145 800 \$	196 350 \$	196 350 \$	196 350 \$
• Options	145 800 \$	196 350 \$	196 350 \$	196 350 \$
Total	2 040 188 \$	2 261 000 \$	2 313 650 \$	2 261 000 \$
Pourcentage à risque		74 %		74 %
Autres attributions¹	250 000 \$		50 000 \$	

¹ En 2023 et 2024, M. Rajarathinam a reçu une attribution supplémentaire d'UAI en plus de l'attribution de son incitatif à long terme. Voir ci-dessous pour plus de renseignements sur l'attribution de 2024. Avec prise d'effet le 15 mai 2023, M. Rajarathinam a reçu une attribution supplémentaire d'UAI de 250 000 \$ à des fins de rétention liées à notre projet de modernisation des services de postnégociation. Cette attribution deviendra acquise à l'achèvement du projet de modernisation des services de postnégociation ou le 15 avril 2026, selon la première éventualité.

Rémunération en 2024

Lorsque le rôle de M. Rajarathinam a été élargi par l'ajout de la supervision de TMX VettaFi à ses responsabilités, sa rémunération pour 2024 a été ajustée afin de mieux correspondre aux pratiques des concurrents sur le marché en ce qui a trait aux dirigeants établis aux États-Unis. Le salaire de M. Rajarathinam a été porté à 595 000 \$, son incitatif à court terme cible est passé de 125 % à 115 % et son incitatif à long terme cible est passé de 135 % à 165 % de son salaire de base. Son incitatif à long terme de 2024, attribué le 14 février 2024, correspondait à la nouvelle cible (981 750 \$).

En plus de l'attribution annuelle de son incitatif à long terme, il a reçu une attribution supplémentaire d'UAI de 50 000 \$ pour sa contribution exceptionnelle à la stratégie d'entreprise et aux initiatives de développement de l'entreprise. Cette attribution a été acquise le 31 décembre 2024 et le paiement final s'est établi à 65 883 \$.

L'incitatif à court terme de 2024 qui lui a été versé correspondait à 107,7 % de la cible (736 900 \$) – voir la page 73. M. Rajarathinam a choisi de convertir 50 % de son incitatif à court terme en UAD.

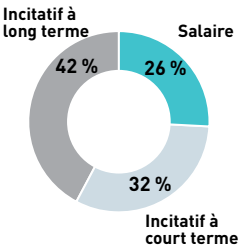
Rémunération en 2025

Aucun changement n'a été apporté à la rémunération cible de M. Rajarathinam pour 2025. Son incitatif à long terme de 2025, attribué le 12 février 2025, correspondait à la cible (981 750 \$).

Luc Fortin

Président et chef de la direction, Bourse de Montréal (MX) et chef, Activités globales de négociation

Composition réelle de la rémunération en 2024



Luc Fortin est responsable de la croissance et du développement de nouveaux produits sur tous les marchés du Groupe TMX, notamment ceux des dérivés, des titres à revenu fixe, de la négociation d’actions et de la postnégociation, et de veiller à ce que nos clients à l’échelle mondiale bénéficient d’une expérience de négociation incomparable.

Voici certains des points saillants de sa performance en 2024 :

- Il a accru notre présence mondiale grâce au développement et au lancement d’AlphaX US au début de 2025.
- Il a travaillé en partenariat avec les organismes de réglementation et les participants au marché pour soutenir la transition réussie du taux CDOR au taux CORRA.
- En juin 2024, il a lancé avec succès le programme de billets SGC.
- Il a terminé toutes les étapes de test et de répétition générale avec les participants relativement au projet de modernisation de la CDS en 2024 et au début de 2025 et a lancé les activités de déploiement en prévision d’une entrée en service au cours du premier semestre de 2025.

Rémunération directe totale

	2023 Rémunération réelle	2024 Rémunération cible	2024 Rémunération réelle	2025 Rémunération cible
Salaire	435 000 \$	450 000 \$	450 000 \$	460 000 \$
Incitatif à court terme	592 688 \$	517 500 \$	557 300 \$	529 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	352 350 \$	445 500 \$	445 500 \$	496 800 \$
• UAI	117 450 \$	148 500 \$	148 500 \$	165 600 \$
• Options	117 450 \$	148 500 \$	148 500 \$	165 600 \$
Total	1 614 938 \$	1 710 000 \$	1 749 800 \$	1 817 000 \$
Pourcentage à risque		74 %		75 %
Autres attributions¹	150 000 \$			

¹ Avec prise d’effet le 15 mai 2023, M. Fortin a reçu une attribution supplémentaire d’UAI de 150 000 \$ à des fins de rétention liées à notre projet de modernisation des services de postnégociation. Cette attribution deviendra acquise à l’achèvement du projet de modernisation des services de postnégociation ou le 15 avril 2026, selon la première éventualité.

Rémunération en 2024

Le salaire de M. Fortin a été porté à 450 000 \$, son incitatif à court terme cible est passé de 125 % à 115 % et son incitatif à long terme cible est passé de 135 % à 165 % de son salaire de base, afin de mieux correspondre aux pratiques des concurrents sur le marché. Son incitatif à long terme de 2024, attribué le 14 février 2024, correspondait à la nouvelle cible (742 500 \$).

L’incitatif à court terme de 2024 qui lui a été versé correspondait à 107,7 % de la cible (557 300 \$) – voir la page 73.

Rémunération en 2025

Le salaire de M. Fortin a été porté à 460 000 \$ et son incitatif à long terme cible est passé de 165 % à 180 % de son salaire de base, afin de mieux correspondre aux pratiques des concurrents sur le marché et de déplacer une plus grande part de la rémunération vers les incitatifs à long terme. Son incitatif à long terme de 2025, attribué le 12 février 2025, correspondait à la nouvelle cible (828 000 \$).

Loui Anastasopoulos

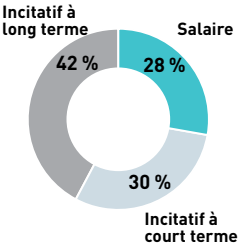
Chef de la direction,
Bourse de Toronto et chef
des activités mondiales,
Formation de capital

Loui Anastasopoulos est chef de la direction de la Bourse de Toronto et chef des activités mondiales, Formation de capital. Il est responsable des activités du secteur Formation de capital du Groupe TMX, dont celles relatives à nos inscriptions boursières internationales à la Bourse de Toronto (TSX) et à la Bourse de croissance TSX (TSXV). Il gère aussi les activités de Compagnie Trust TSX, notre entreprise de services fiduciaires aux entreprises, d'agent des transferts et d'agent chargé de la tenue des registres.

Voici certains des points saillants de sa performance en 2024 :

- Il a conclu l'acquisition de Newsfile en août 2024, afin de diversifier notre offre de produits et d'améliorer les sources de produits récurrents au delà des inscriptions.
- Il a permis de maintenir un bon classement auprès de la World Federation of Exchange (WFE), soit au 2^e rang mondial pour le nombre total d'inscriptions et au 3^e rang pour les nouvelles inscriptions internationales, et il a permis d'atteindre un nombre record d'inscriptions de FNB ainsi que des sommets historiques sur le plan de la capitalisation boursière totale et de la capitalisation boursière des sociétés à la TSX et à la TSXV.
- Il a élargi notre offre de solutions aux sociétés fermées en obtenant une licence de courtier sur le marché dispensé pour Markette Ventures, notre coentreprise avec Canaccord Genuity, une plateforme numérique visant à simplifier les placements privés, en préparation d'un lancement complet en 2025.
- Il a parrainé le lancement de la Semaine canadienne d'échanges sur le climat (SCEC), favorisant la collaboration sur les questions liées au climat et veillant à ce que nos émetteurs inscrits demeurent des participants actifs dans le développement du marché axé sur les facteurs ESG.

Composition réelle de la rémunération en 2024



Rémunération directe totale

	2023 Rémunération réelle	2024 Rémunération cible	2024 Rémunération réelle	2025 Rémunération cible
Salaire	390 000 \$	410 000 \$	410 000 \$	435 000 \$
Incitatif à court terme	340 080 \$	410 000 \$	441 600 \$	435 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	257 400 \$	369 000 \$	369 000 \$	430 650 \$
• UAI	85 800 \$	123 000 \$	123 000 \$	143 550 \$
• Options	85 800 \$	123 000 \$	123 000 \$	143 550 \$
Total	1 159 080 \$	1 435 000 \$	1 466 600 \$	1 587 750 \$
Pourcentage à risque		71 %		73 %

Rémunération en 2024

Le salaire de M. Anastasopoulos a été porté à 410 000 \$, son incitatif à court terme cible est passé de 80 % à 100 % et son incitatif à long terme cible est passé de 110 % à 150 % de son salaire de base. Son incitatif à long terme de 2024, attribué le 14 février 2024, correspondait à la nouvelle cible (615 000 \$).

L'incitatif à court terme de 2024 qui lui a été versé correspondait à 107,7 % de la cible (441 600 \$) – voir la page 73.

Rémunération en 2025

Le salaire de M. Anastasopoulos a été porté à 435 000 \$ et son incitatif à long terme cible est passé de 150 % à 165 % de son salaire de base, afin de mieux correspondre aux pratiques des concurrents sur le marché et de déplacer une plus grande part de la rémunération vers les incitatifs à long terme. Son incitatif à long terme de 2025, attribué le 12 février 2025, correspondait à la nouvelle cible (717 750 \$).

Rendement des actions et rémunération des membres de la haute direction

Le graphique suivant compare le rendement total cumulé pour nos actionnaires pour les cinq dernières années au rendement total cumulé 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 2019 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 à chaque exercice, laquelle est également indexée à 100 \$ à des fins de comparaison. Cette rémunération comprend :

- le salaire versé;
- les incitatifs à court terme payés;
- la valeur des attributions incitatives à long terme octroyées;
- la rémunération du chef de la direction financière par intérim et du chef de la direction par intérim versée en 2020 et en 2021.

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

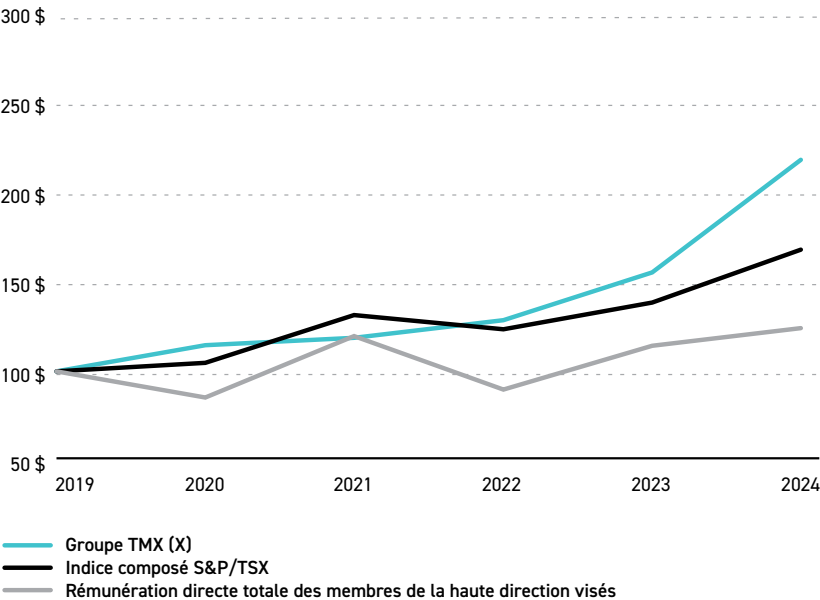
Afin de permettre une comparaison d'un exercice à l'autre, nous avons inclus le chef de la direction et le chef de la direction financière en poste au 31 décembre de chaque exercice, et les trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés au 31 décembre de chaque exercice. La rémunération du chef de la direction financière par intérim a été incluse dans les années 2020 et 2021.

Au cours de la période de 5 ans, le rendement total pour les actionnaires du Groupe TMX a surpassé celui de l'indice composé S&P/TSX. Pendant cette même période, la rémunération de nos hauts dirigeants, qui inclut les attributions incitatives à long terme qui sont directement liées au cours de nos actions, a augmenté, et ce, à un taux nettement inférieur au rendement total pour nos actionnaires.

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

Rendement total pour les actionnaires

(au 31 décembre)



au 31 décembre	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Groupe TMX (X)	100 \$	115 \$	119 \$	129 \$	156 \$	220 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	105 \$	132 \$	124 \$	139 \$	169 \$
Rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés	100 \$	85,2 \$	120,1 \$	89,6 \$	114,6 \$	124,7 \$

Afin de permettre une comparaison d'un exercice à l'autre, nous avons inclus le chef de la direction et le chef de la direction financière en poste au 31 décembre de chaque exercice, et les trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés au 31 décembre de chaque exercice. La rémunération du chef de la direction financière 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 2024, nous avons continué à utiliser une carte de pointage exclusivement composée d'objectifs financiers, dont deux mesures clés qui influencent le cours de l'action : le bénéfice d'exploitation et les produits (tant les produits récurrents que les produits découlant des opérations). Pour plus de détails, voir les pages 71 à 74.

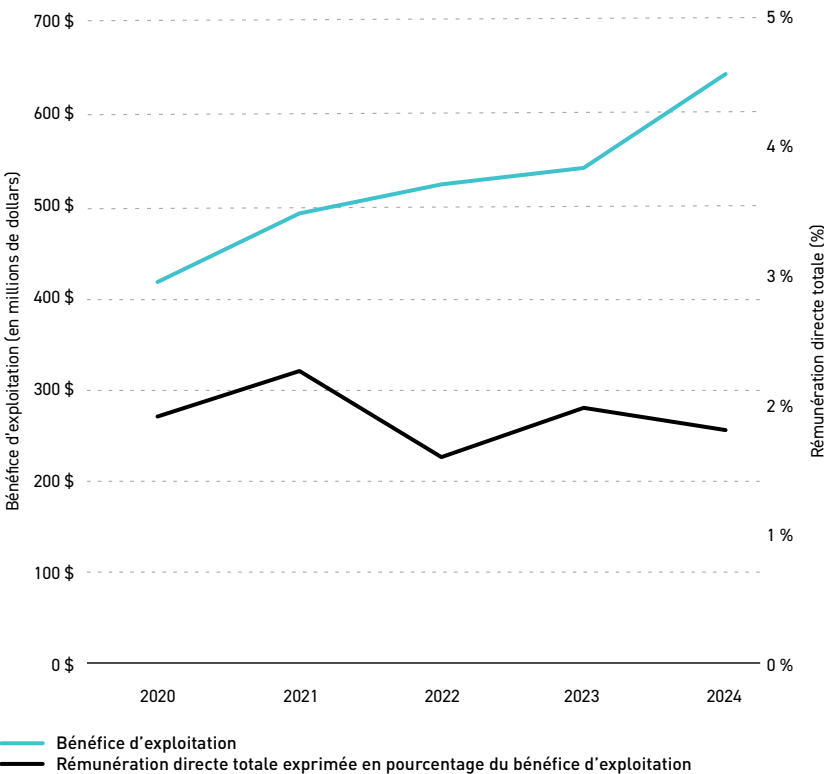
Les paiements au titre des incitatifs à court terme ont varié d'un exercice à l'autre, ce qui a eu une incidence directe sur la rémunération des membres de la haute direction visés. Par exemple, les paiements effectués au titre des incitatifs à court terme pour 2021 ont été nettement supérieurs à la cible, à 181 %, mais ont été de loin inférieurs à la cible pour 2022, à 68 %.

Une partie importante de la rémunération de la haute direction est constituée d'incitatifs à long terme liés au rendement du cours de nos actions. La valeur des attributions incitatives à long terme en cours varie proportionnellement au cours de nos actions. Pour plus de détails, voir les pages 75 à 79.

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'actionnariat varie en fonction 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 doit continuer de respecter son exigence minimale en matière d'actionnariat pendant douze mois après son départ à la retraite, sa démission ou sa cessation d'emploi sans motif valable.

Analyse de la rémunération au rendement
(au 31 décembre)



au 31 décembre	2020	2021	2022	2023	2024
Bénéfice d'exploitation (en millions de dollars)	415,9 \$	491,2 \$	522,8 \$	540,0 \$	642,3 \$
Rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés (en millions de dollars)	8,0 \$	11,2 \$	8,4 \$	10,7 \$	11,7 \$
Rémunération directe totale exprimée en pourcentage du bénéfice d'exploitation	1,9 %	2,3 %	1,6 %	2,0 %	1,8 %

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 de la direction financière 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 20 pour obtenir de plus amples renseignements sur le conseil, ses responsabilités et ses priorités pour 2024.

Conseil

Approuve définitivement notre philosophie et nos régimes de rémunération de la haute direction, ainsi que la rémunération du chef de la direction

Le comité des ressources humaines surveille tous les aspects des ressources humaines au sein du Groupe TMX. Se reporter à la page 30 pour plus d'informations sur le comité et ses activités en 2024.

Comité des ressources humaines

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

Structure de la rémunération Établit notre philosophie en matière de rémunération Recommande la structure des régimes de rémunération de la haute direction et tout changement important qui doit y être apporté Surveille les régimes d'avantages sociaux des employés	Prise de décisions en matière de rémunération Examine et recommande au conseil la rémunération du chef de la direction Examine et approuve la rémunération des personnes qui relèvent directement du chef de la direction, y compris les membres de la haute direction visés	Risque lié à la rémunération Veille à ce que le risque lié à la rémunération soit décelé, mesuré et géré de façon adéquate, en fonction de notre niveau de tolérance au risque
---	---	--

Comité d'audit

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

Se reporter à la page 28 pour plus d'informations sur le comité et ses activités en 2024

Direction du Groupe TMX

Ressources humaines du Groupe TMX

Gère les régimes de rémunération, d'avantages sociaux et de retraite, ainsi que d'autres programmes de ressources humaines, et, en collaboration avec l'équipe des finances, surveille les coûts, le rendement financier, les paiements éventuels et les risques

Gestion des risques du Groupe TMX

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

Expertise des membres du comité

Le comité des ressources humaines compte actuellement six membres. La durée moyenne d'occupation des postes au sein de ce comité est de trois 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 de 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 36).

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 partir de la page 15. Vous trouverez également d'autres renseignements concernant leurs compétences aux pages 34 et 35.

	Membre du comité depuis	Indépendant(e)	Ressources humaines expérience en matière de rémunération, de régimes de retraite et d'avantages sociaux, de lois applicables et de contrats de travail	Finances et risques expérience en comptabilité et en présentation de l'information financière, en finances d'entreprise, en contrôles internes et en gestion des risques	Membres de la haute direction expérience en tant que chef de la direction ou membre de la haute direction d'une grande entreprise
Monique Mercier (présidente)	2023	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
Peter Rockandel¹	2024	oui	oui	oui	oui
Eric Wetlaufer	2012	oui	oui	oui	oui

¹M. Rockandel a été nommé au conseil le 4 décembre 2024.

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 2024, le comité a chargé WTW de lui fournir les services suivants :

- conseiller le comité et la direction relativement aux tendances pertinentes chez les concurrents sur le marché 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 le niveau et la structure de rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction visés;
- examiner la circulaire de sollicitation de procurations;
- examiner le mandat du comité RH;
- fournir, au besoin, des services-conseils en matière de rémunération des hauts dirigeants.

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 ci-contre présente les honoraires versés à WTW au cours des deux dernières années.

Les honoraires non liés à la rémunération de la haute direction en 2024 comprenaient des services-conseils concernant l'examen du cadre d'emploi mondial de TMX et l'analyse comparative à l'égard de postes au Royaume-Uni. L'équipe de conseillers responsable de ces mandats était différente de l'équipe de conseillers responsable de la rémunération de la haute direction.

	2023	2024
Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	204 517 \$	248 818 \$
Honoraires non liés à la rémunération de la haute direction	0 \$	168 581 \$
Services de courtage et de placement en assurance • fournis à la direction du Groupe TMX	78 215 \$	98 750 \$
Total	282 732 \$	516 149 \$

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, et sont fournis par une équipe différente de celles retenues pour les services liés à la rémunération des membres de la haute direction et à la rémunération des employés non membres de la haute direction. Le tableau ci-dessus présente les honoraires calculés au prorata selon le pourcentage du contrat couvert au cours de l'exercice.

Le comité évalue annuellement l'indépendance de WTW et de l'équipe de services-conseils en rémunération de la haute direction. En 2024, 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 2024, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire a retenu les services d'un consultant indépendant, Southlea Group LP (« 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 (les honoraires des membres du conseil et des comités ont été augmentés et ont pris effet le 1er janvier 2025 – voir la page 42 pour de plus amples renseignements). Les honoraires versés à Southlea en 2024 en contrepartie de cet examen s'élevaient à 55 800 \$ (hors taxes).

Gestion des risques liés à la rémunération

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

Il incombe au conseil de surveiller les risques 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 d'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'actionnariat varie en fonction du niveau du poste occupé.

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

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

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

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

- à vendre des titres du Groupe TMX à découvert, ni à acheter ou à vendre des options de vente ou d'achat visant des actions du Groupe TMX;
- à acheter tout instrument financier (notamment des contrats à terme de gré à gré variables prépayés, des swaps sur actions, des tunnels ou des parts de fonds cotés) qui est conçu pour 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. 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 concordent avec la stratégie d'affaires

Le comité des ressources humaines veille à ce que les mesures du rendement et les cibles utilisées pour le régime incitatif à court terme soient conformes au plan d'affaires approuvé par le conseil et à notre niveau de tolérance au risque.

Les régimes incitatifs concordent avec l'expérience des actionnaires

La valeur de l'ensemble des incitatifs 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 titres de capitaux propres dans le Groupe TMX. Le comité examine annuellement les exigences en matière d'actionnariat et les participations réelles détenues par tous les membres de l'équipe de haute direction. Cet examen porte sur les participations totales par type (c.-à-d. actions ordinaires, UAD, UAI, UAR et options) et les multiples exprimés en pourcentage du salaire et de la rémunération totale cible aux fins de l'exigence en matière d'actionnariat. Le comité examine également les pratiques concurrentielles sur le marché et les points de vue des actionnaires avant d'apporter des modifications aux exigences en matière d'actionnariat.

L'exigence en matière d'actionnariat varie en fonction du niveau du poste occupé, et les membres de la direction récemment nommés visés par cette politique ont cinq ans pour remplir l'exigence qui leur était propre.

Lorsqu'un membre de la direction est promu à un poste auquel est rattachée une exigence en matière d'actionnariat plus élevée, que ce soit en raison d'une variation du multiple du 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 81.

Afin de favoriser 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. Au 31 décembre 2024, l'exigence en matière d'actionnariat de John McKenzie, à titre de chef de la direction, a été fixée à 13,9 fois son salaire ou 2,5 fois sa rémunération directe totale cible, qui comprend le salaire, l'incitatif à court terme cible et l'incitatif à long terme cible. De plus, seules les actions ordinaires et les UAD sont prises en compte pour déterminer le respect de l'exigence en matière d'actionnariat qui est propre à M. McKenzie (11,3 fois son salaire).

Le tableau suivant 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 les participations sont en date du 31 décembre 2024.
- 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 2024 (44,09 \$). Le tableau suivant 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 exprimé en multiple du salaire
John McKenzie ¹	5 x	127 506 actions 5 621 737 \$	84 222 unités 3 713 348 \$	48 459 unités 2 136 557 \$	11 471 642 \$	13,9
David Arnold ¹	2 x	5 564 actions 245 330 \$	28 084 unités 1 238 224 \$	17 016 unités 750 235 \$	2 233 789 \$	5,2
Jay Rajarathinam ²	2 x	12 875 actions 567 655 \$	9 179 unités 404 702 \$	30 027 unités 1 323 890 \$	2 296 247 \$	3,9
Luc Fortin	2 x	16 389 actions 722 607 \$	–	20 817 unités 917 822 \$	1 640 429 \$	3,6
Loui Anastasopoulos ³	2 x	6 422 actions 283 166 \$	–	11 551 unités 509 284 \$	792 450 \$	1,9

¹ John McKenzie et David Arnold ont choisi de convertir la totalité de leur attribution incitative à court terme de 2024 en UAD (ces UAD ne sont pas indiquées dans ce tableau puisqu'elles ont été attribuées après le 31 décembre 2024).

² Jay Rajarathinam a choisi de convertir 50 % de son attribution incitative à court terme de 2024 en UAD (ces UAD ne sont pas indiquées dans ce tableau puisqu'elles ont été attribuées après le 31 décembre 2024).

³ Loui Anastasopoulos 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 de travail, 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

À la fin de chaque année, en prévision de la prochaine année de rendement, 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 des risques liés 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 2024, mais il a apporté des modifications administratives aux documents du régime incitatif à long terme, comme il en est question à la page 81.

Le tableau suivant résume le régime de rémunération approuvé pour 2024. 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 71	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	attirer et fidéliser les membres de la haute direction les plus compétents
	Incitatif à court terme	Prime en espèces tributaire du rendement de la société et du rendement individuel du membre de la haute direction par rapport aux objectifs préapprouvés	motiver les membres de la haute direction et les récompenser 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

Rémunération à long terme

Unités d'actions fondées sur le rendement (UAR)

Les UAR sont acquises 35 mois après l'attribution 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.

Unités d'actions incessibles (UAI)

Les UAI sont acquises 35 mois après l'attribution. Elles sont versées au comptant en fonction du cours de nos actions. Nous attribuons également des UAI liées au rendement dont les conditions d'acquisition liées au rendement sont propres à chaque attribution.

Options

Acquisition de 25 % des options chaque année à compter du premier anniversaire de l'attribution. Nous attribuons également des options liées au rendement qui sont assorties de conditions d'acquisition liées au rendement qui sont propres à chaque attribution. Les options viennent à échéance au bout de dix ans. Leur valeur est déterminée en fonction du cours de nos actions le jour où ces options sont exercées.

Unités d'actions différées (UAD)

Les membres de la haute direction peuvent choisir de recevoir leurs attributions aux termes du régime incitatif à court terme en UAD plutôt qu'au comptant. Il nous arrive 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.

Raisons pour y avoir recours

- motiver les membres de la haute direction et les récompenser lorsqu'ils créent de la valeur pour les actionnaires à moyen terme et à long terme
- attribution 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
- attribution également possible lors d'une nomination ou promotion à l'interne ou de l'embauche d'un dirigeant de l'extérieur, ou encore comme moyen de fidélisation et dans d'autres circonstances particulières

Avantages sociaux

Régime de retraite

Régime à cotisations déterminées

Le chef de la direction est passé de l'ancien régime à prestations déterminées au nouveau régime à cotisations déterminées le 1^{er} janvier 2023.

Avantages sociaux

Le régime d'avantages sociaux collectifs auquel participent tous les employés, y compris les membres de la haute direction visés. Les avantages offerts varient selon le marché local, mais ils peuvent comprendre :

- une garantie d'assurance-maladie complémentaire
- une garantie de soins dentaires
- une protection financière en cas de décès, d'accident ou d'invalidité
- des allocations de dépenses pour les soins de santé et de mieux-être
- d'autres avantages facultatifs

Avantages indirects

Ils varient selon le niveau de responsabilité, mais ils peuvent comprendre :

- une allocation en espèces annuelle
- une indemnité annuelle pour espace de stationnement
- un examen médical annuel
- des services de sécurité à domicile

Raisons pour y avoir recours

- être concurrentiels dans le marché
- attirer et fidéliser des membres de la haute direction compétents
- veiller au bien-être général des employés

Analyse comparative de la rémunération

Étant donné le caractère unique 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 2024, nous avons procédé à un examen de tous les groupes de référence utilisés pour appuyer l'approche multiréférence du Groupe TMX en matière d'analyse comparative. Ce faisant, les critères de sélection pour le groupe canadien/international – services financiers et technologiques (provenant de documents publics) ont été modifiés pour tenir compte à la fois des produits et de la capitalisation boursière comme des indicateurs d'envergure ainsi que des sociétés « qui attirent les talents » et qui ont un fort profil de croissance. Ces modifications ont donné lieu à l'inclusion de cinq nouvelles sociétés dans ce groupe (CGI Inc., Banque Nationale du Canada, iA Société financière inc., CAE Inc. et Kinaxis Inc.) et à l'exclusion de trois sociétés qui en faisaient partie (Québecor Inc., Blackberry Limited et Banque Laurentienne du Canada).

L'analyse comparative de 2024 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. L'échantillon de sociétés inscrites aux cotes des bourses internationales sert principalement à évaluer la compétitivité de la rémunération et n'est pas directement utilisé pour déterminer la rémunération. 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

	À l'étranger : Bourses	Au Canada et à l'étranger : Secteurs des services financiers et des technologies	Au Canada : Grandes institutions financières	Au Canada : Secteur en général	À l'étranger : Secteurs des services financiers et des technologies aux États- Unis
Source	Documents publics ¹	Documents publics ¹	Korn Ferry ²	BRHD WTW ³	BRHD WTW ³
Critères de sélection	• sociétés ouvertes • bourses internationales • aucune restriction quant à la taille	• sociétés ouvertes • 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, en mettant l'accent sur les sociétés qui attirent les talents et qui ont un fort profil de croissance • bourses internationales d'une envergure comparable	• sociétés ouvertes • cinq grandes banques canadiennes et deux assureurs	• 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\$ • capitalisation boursière supérieure à 1 G\$	• sociétés ouvertes • entreprises américaines du secteur des services financiers et du secteur des technologies • produits de 300 M\$ à 5 G\$ • capitalisation boursière supérieure à 1 G\$

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

² Données agrégées tirées de la base de données sur la rémunération exclusive de Korn Ferry (CA) Ltée.

³ Base de données sur la rémunération de la haute direction de 2024 de WTW (BRHD WTW).

	À l'étranger : Bourses	Au Canada et à l'étranger : Secteurs des services financiers et des technologies	Au Canada : Grandes institutions financières	Au Canada : Secteur en général	À l'étranger : Secteurs des services financiers et des technologies aux États-Unis
Taille de l'échantillon et sociétés du groupe de référence	10 sociétés : • ASX Limited • CBOE Global Markets, Inc. • CME Group Inc. • Deutsche Börse Aktiengesellschaft • Euronext N.V. • Hong Kong Exchanges & Clearing Limited • Intercontinental Exchange, Inc. • London Stock Exchange Group plc. • Nasdaq, Inc. • Singapore Exchange Limited	21 sociétés : • ASX Limited • Banque Laurentienne du Canada • CAE Inc. • Canadian Western Bank • CBOE Global Markets, Inc. • Celestica Inc. • CGI Inc. • Corporation Nuvei • The Descartes Systems Group Inc. • Element Fleet Management Corp. • EQB Inc. • Euronext N.V. • goeasy Ltd. • ia Société financière inc. • Kinaxis Inc. • Lightspeed Commerce Inc. • Morningstar, Inc. • Corporation Nuvei • Open Text Corporation • Singapore Exchange Limited • Société financière IGM Inc. • Société financière Definity	7 sociétés : • Banque de Montréal • Banque de Nouvelle-Écosse • Banque Canadienne Impériale de Commerce • Banque Royale du Canada • Banque Toronto-Dominion • Financière Manuvie • Financière Sun Life inc.	19 sociétés	60 sociétés

Sociétés participantes de la base de données sur la rémunération de la haute direction du secteur en général de 2024 de WTW au Canada et aux États-Unis qui répondent aux critères de sélection.

Correspondances des comparaisons

John McKenzie	Chef de la direction	Chef de la direction		Chef de la direction	–
David Arnold	Chef de la direction financière / Directeur financier principal	Chef des finances / Directeur financier principal		Chef des finances / Directeur financier principal	–
Jay Rajarathinam	Chef de l'exploitation / Chef de l'information / Chef de la technologie (lorsque communiqué)	Chef de l'exploitation / Chef de l'information / Chef de la technologie (lorsque communiqué)	En fonction de postes de haute direction dont l'ampleur et la complexité sont comparables ¹	Chef de l'exploitation / Chef de l'information / Chef de la technologie	Chef de l'exploitation / Chef de l'information / Chef de la technologie
Luc Fortin	Chefs de secteur et chefs d'unités d'exploitation (lorsque communiqué)	Chefs de secteur et chefs d'unités d'exploitation (lorsque communiqué)		Chefs de secteur	–
Loui Anastasopoulos	Chefs de secteur et chefs d'unités d'exploitation (lorsque communiqué)	Chefs de secteur et chefs d'unités d'exploitation (lorsque communiqué)		Chefs de secteur	–

¹ Tient compte d'un échantillon représentatif de postes de haute direction dont l'ampleur et la complexité sont comparables selon une évaluation fondée sur la méthode des barèmes d'évaluation Korn Ferry Hay^{MS}.

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. Il s'agit de la rémunération à risque. De plus, nous cherchons à nous assurer que la plus grande partie de la rémunération incitative est versée sous forme d'incitatifs à long terme.

Le tableau ci-contre présente la composition de la rémunération directe totale cible de 2024 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 aux pages 51 à 57.

	Salaire	Incitatif à court terme	Rémunération à risque en 2024		
			Incitatif à long terme		
			UAR	UAI	Options
John McKenzie	18 %	27 %	33 %	11 %	11 %
David Arnold	31 %	28 %	25 %	8 %	8 %
Jay Rajarathinam	26 %	30 %	26 %	9 %	9 %
Luc Fortin	26 %	30 %	26 %	9 %	9 %
Loui Anastasopoulos	29 %	29 %	25 %	9 %	9 %

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 incitatives à court terme et à long terme cibles, 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 de tout régime incitatif à court terme auquel participe un membre de la haute direction visé 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 ou des cartes de pointage annuelles de tout régime incitatif à court terme auquel participe un membre de la haute direction visé.

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 en regard de la conformité à notre cadre de gestion des risques
- en examinant les paiements potentiels afin de gérer les risques;
- 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 des concurrents sur le marché, 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 rajustement de son salaire ou autre d'un autre élément de sa rémunération;
- examine les évaluations de rendement et les recommandations en matière de rémunération préparées par le chef de la direction pour les personnes qui relèvent de lui directement, y compris les membres de la haute direction visés, et approuve leur rémunération globale.

Le conseil :

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

Examen de la rémunération de 2024

La présente rubrique explique de façon plus précise notre régime de rémunération, et les décisions en matière de rémunération de 2024. Vous trouverez des renseignements généraux concernant chaque membre de la haute direction visé à partir de la page 51.

Salaire

Le tableau suivant indique les modifications salariales apportées en 2024 :

	2023 (salaire à la fin de l'exercice)	2024 (salaire à la fin de l'exercice)	Variation
John McKenzie	800 000 \$	824 000 \$	3,0 %
David Arnold	430 000 \$	430 000 \$	0 %
Jay Rajarathinam	555 000 \$	595 000 \$	7,2 %
Luc Fortin	435 000 \$	450 000 \$	3,4 %
Loui Anastasopoulos	390 000 \$	410 000 \$	5,1 %

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 en question. Les objectifs de rendement de chaque membre de la haute direction sont approuvés au début de l'année et sont fonction de l'atteinte de nos objectifs financiers et stratégiques.

Carte de pointage du Groupe TMX

Les incitatifs à court terme pour tous les membres de la haute direction visés sont établis en fonction d'un montant calculé au moyen d'une carte de pointage relative au rendement, qui repose entièrement sur le 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 pour cette mesure pourrait correspondre à zéro.

À la fin de l'exercice, le comité évalue les résultats financiers préparés conformément aux principes comptables généralement reconnus (PCGR) canadiens par rapport aux cibles prédéfinies. 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 d'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'un exercice à l'autre et l'incidence sur le montant global 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 de notre rendement financier et sont liés aux priorités stratégiques établies au cours du processus de planification des activités et approuvées 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, dont les suivants :

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

Le comité n'a recours à aucune formule pour calculer l'attribution finale, et aucune pondération n'est attribuée à ces facteurs. Une fois que le montant des incitatifs a été établi, les attributions individuelles sont octroyées selon une évaluation de l'atteinte des objectifs personnels des membres de la haute direction, compte tenu des mesures et des résultats financiers et non financiers de l'unité fonctionnelle, par rapport aux objectifs qui ont été fixés au début de l'exercice. 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. Se reporter aux pages 51 à 57 afin de connaître les points saillants du rendement individuel de chacun des membres de la haute direction visés en 2024, qui ont été pris en compte pour déterminer leurs attributions incitatives à court terme.

Questions ESG et conception de la rémunération incitative

En 2024, des objectifs ESG individuels et collectifs précis ont été intégrés dans les objectifs de rendement individuel du chef de la direction et des membres de la haute direction, selon le cas. Cette approche permet d'adapter les priorités ESG à chaque rôle et à chaque unité fonctionnelle ou fonction intégrée, et d'établir des objectifs en la matière aux échelons inférieurs de l'organisation. L'accent est mis à la fois sur les mesures internes du Groupe TMX (les talents et la culture, la diversité et l'inclusion, la gouvernance et la défense des intérêts, et les autres pratiques commerciales durables) et sur nos mesures commerciales, y compris les produits et services que nous fournissons à nos clients et le soutien que nous leur apportons pour les aider à atteindre leurs propres objectifs 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 2024. À la fin de l'exercice, le comité a examiné et approuvé les évaluations de rendement de chaque membre de la haute direction visé et a recommandé au conseil d'approuver l'évaluation de rendement du chef de la direction. 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 (se reporter aux pages 51 à 57).

Les membres de la haute direction visés ont accompli les réalisations suivantes en regard des objectifs ESG en 2024 :

- soutien des programmes et des pratiques qui favorisent l'appartenance et l'inclusion, notamment avec le lancement d'un premier groupe de ressources pour les femmes et l'obtention d'un résultat d'inclusion de l'entreprise de 80 %, selon notre sondage annuel sur l'engagement;
- obtention de la Certification Parité de niveau Platine délivrée par La Gouvernance au Féminin et reconnaissance comme l'une des entreprises canadiennes les plus responsables par Newsweek et Statista;
- réalisation d'une série d'engagements et de consultations auprès de partenaires des communautés autochtones afin d'appuyer l'élaboration de notre plan d'action pour la réconciliation (voir la page 10 pour en savoir plus sur les nouveautés en matière de relations avec les Autochtones);
- achèvement de notre rapport de 2023 sur le développement durable, qui présente plus d'information sur les émissions (de champ d'application 3) et achat de crédits carbone auprès d'une filiale d'un émetteur inscrit à la TSX par l'intermédiaire de Trayport's Voluntary Carbon Marketplace (TVCM);
- réalisation de notre premier sondage auprès des employés pour aider à orienter les cibles de réduction des émissions;
- annonce du lancement de la Semaine canadienne d'échanges sur le climat (SCEC), une nouvelle initiative visant à promouvoir la collaboration croisée sur les questions liées au climat au Canada, et codirection de la réunion mondiale sur la durabilité de la World Federation of Exchanges;
- ajout de contenu éducatif et de ressources pour les émetteurs sur le Carrefour de données ESG de TMX;
- maintien de notre inclusion dans l'indice S&P/TSX Composite ESG et classement au 84^e percentile de l'évaluation de S&P Global sur la durabilité des entreprises intitulée « S&P Global Corporate Sustainability Assessment ».

En 2025, nous prévoyons achever l'évaluation de l'étendue complète de nos émissions de GES et en faire rapport afin d'explorer activement les façons de gérer notre consommation annuelle mondiale, y compris fixer des cibles alignées sur la science pour nos émissions de GES.

Conception de la carte de pointage de 2024

La carte de pointage de 2024 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 % au total).

Conformément à son processus d’examen annuel, le comité a examiné si le régime incitatif à court terme était conforme à la stratégie et à la philosophie de rémunération au rendement du Groupe TMX. En 2024, les produits (tant les produits récurrents que les produits découlant des opérations) et le bénéfice d’exploitation ont été conservés à titre de mesures clés pour financer le régime de 2024 reposant sur la carte de pointage du Groupe TMX, sans modification des pondérations ou des fourchettes de rendement.

Compte tenu de l’augmentation de notre présence géographique et de notre position de change, le comité a déterminé qu’à compter de 2024, les résultats de la carte de pointage seront évalués en devises constantes afin d’éliminer l’incidence des fluctuations du change sur le financement du régime incitatif à court terme de l’entreprise.

Résultats de 2024

Le tableau suivant indique les objectifs de rendement seuil, cible et maximum qui ont été approuvés au début de l’exercice, nos résultats et le pointage calculé.

Les résultats financiers du Groupe TMX en 2024 reflètent un solide rendement dans plusieurs de nos principaux secteurs d’activité. Nous avons dépassé les cibles pour les produits découlant des opérations, les produits récurrents et le bénéfice d’exploitation que nous nous étions fixées aux termes du régime incitatif à court terme pour 2024 et, par conséquent, le comité a approuvé le pointage calculé de 107,7 % (voir ci-dessous). Aucun pouvoir discrétionnaire n’a été exercé.

		(M\$)			Résultats ajustés approuvés de 2024 pour la carte de pointage¹	Pointage	X	Pondération	=	Pointage pondéré	Pointage calculé
		Seuil 50	Cible 100	Maximum 200							
Bénéfice d’exploitation¹	70 %	523,4 (80 % de la cible)	654,3	785,2 (120 % de la cible)	665,2	108 %	X	70 %	=	75,8 %	107,7 %
Produits récurrents¹	20 %	716,1 (95 % de la cible)	753,8	791,5 (105 % de la cible)	754,8	103 %	X	20 %	=	20,5 %	
Produit découlant des opérations¹	10 %	427,8 (80 % de la cible)	534,7	641,6 (120 % de la cible)	548,7	113 %	X	10 %	=	11,3 %	

¹ Les résultats de 2024 que nous avons utilisés aux fins de la carte de pointage des incitatifs à court terme sont différents de ceux qui figurent à la page 46 et dans nos états financiers annuels de 2024, et sont donc des mesures non conformes aux PCGR. Pour les besoins de la carte de pointage, le comité a approuvé les ajustements décrits ci-dessous, donnant ainsi lieu à une augmentation du bénéfice d’exploitation de 22,9 millions de dollars et à une diminution des produits de 156,6 millions de dollars (43,8 millions de dollars de produits récurrents et 112,8 millions de dollars de produits découlant des opérations).

Dans le cadre de son examen annuel, le comité a évalué nos résultats financiers préparés conformément aux PCGR par rapport aux cibles prédéfinies, et a approuvé certains ajustements des produits et du bénéfice d’exploitation en 2024, afin de refléter les activités liées aux acquisitions réalisées au cours de l’exercice. Le tableau suivant présente les ajustements que la direction a recommandés et que le comité a approuvés 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, à l’exception des nouveaux ajustements découlant du change.

	Produits (M\$)	Bénéfice d'exploitation (M\$)
Résultats présentés en 2024	1 460,1 \$	642,3 \$
Ajustements : Excluant les résultats d'exploitation de BOX, de Newsfile et d'INDEX Research ainsi que les coûts d'acquisition et d'intégration connexes ^{1,2}	(147,7 \$)	28,5 \$
Ajustements découlant du change ³	(8,9 \$)	(5,6 \$)
Résultats ajustés de 2024 pour la carte de pointage	1 303,5 \$	665,2 \$

¹ BOX désigne BOX Options Market LLC et, lorsque le contexte l'exige, inclut sa société mère, BOX Holdings Group LLC.

² Les ajustements des exercices précédents étaient liés aux coûts de recentrage stratégique, aux coûts d'acquisition ou d'opération, aux provisions d'impôt et à d'autres événements non récurrents. En 2024, nous avons exclu les résultats d'exploitation nets liés à BOX et l'amortissement du prix d'achat lié à l'acquisition (ces résultats d'exploitation ne sont pas 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 de fin d'exercice), les produits de Newsfile et d'INDEX Research (5,5 millions de dollars et 1,7 million de dollars, respectivement) et les charges d'exploitation correspondantes, ainsi que les autres coûts liés à l'acquisition et à l'intégration (14,7 millions de dollars au total).

³ Les résultats ont également été ajustés en devises constantes pour s'aligner sur les hypothèses de change incluses dans les cibles de la carte de pointage, ce qui a diminué les produits de 8,9 millions de dollars et le bénéfice d'exploitation de 5,6 millions de dollars pour les besoins de la carte de pointage.

Attributions de 2024

Le tableau suivant indique l'attribution incitative à court terme qui a été versée à chaque membre de la haute direction visé en 2024 comparativement à la cible de 2024 et aux attributions réelles de 2023 (le financement de la carte de pointage de 2023 a été légèrement supérieur à 2024, soit 109 % de la cible).

Le comité a approuvé des paiements aux membres de la haute direction visés se situant à 107,7 % de la cible. Se reporter aux pages 51 à 57 afin de connaître les points saillants du rendement individuel de chacun des membres de la haute direction visés, qui ont été pris en compte pour déterminer leur attribution incitative à court terme.

	Salaire	X	Incitatif cible, exprimé en pourcentage du salaire	=	Incitatif cible	Attribution incitative à court terme de 2024 min : 0 \$ max : 2x la cible	Par rapport à la cible de 2024	Par rapport aux attributions réelles de 2023
John McKenzie	824 000	X	150 %	=	1 236 000	1 331 172	+7,7 %	+1,8 %
David Arnold	430 000	X	90 %	=	387 000	416 800	+7,7 %	+4,6 %
Jay Rajarathinam	595 000	X	115 %	=	684 250	736 900	+7,7 %	-2,6 %
Luc Fortin	450 000	X	115 %	=	517 500	557 300	+7,7 %	-6,0 %
Loui Anastasopoulos	410 000	X	100 %	=	410 000	441 600	+7,7 %	+29,9 %

Conception de la carte de pointage en 2025

En 2025, les produits (tant les produits récurrents que les produits découlant des opérations) et le bénéfice d'exploitation seront conservés à titre de mesures clés pour financer le régime de 2025 reposant sur la carte de pointage du Groupe TMX, sans modification des pondérations ou des fourchettes de rendement.

Régime incitatif à long terme

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

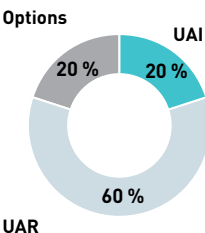
Conformément à la philosophie de rémunération au rendement du Groupe TMX et compte tenu du souhait réaffirmé des actionnaires qu'une plus grande partie des incitatifs à long terme soit liée au rendement, le comité a ajusté la composition des incitatifs à long terme en 2023 afin de faire passer la pondération des UAR (de 50 %) à 60 % et de réduire la pondération des UAI (de 30 %) à 20 %. La pondération des options a été maintenue à 20 %.

Aucun changement n'a été apporté à la composition pour 2024 ou 2025. Pour les attributions d'UAI et d'UAR en 2025, des modifications ont été apportées aux cours moyens pondérés utilisés pour les prix d'attribution, de rachat et de rendement. Voir les pages 75 à 79 pour en savoir plus à ce sujet et sur d'autres modifications administratives apportées au texte du régime incitatif à long terme.

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 autorités de réglementation ou des actionnaires, modifier ou suspendre les régimes d'UAR, d'UAI et d'options d'achat d'actions, ou encore y mettre fin, en totalité ou en partie.

Répartition cible des incitatifs à long terme en 2024 et 2025



	Unités d'actions fondées sur le rendement	Unités d'actions incessibles	Options
Qui participe?	Principalement les directeurs ou les personnes occupant des postes d'échelons plus élevés, mais le chef de la direction peut également autoriser des employés occupant un poste d'échelon inférieur à celui de directeur 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'attribution ¹ .		Pour 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 84 pour plus de détails). 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'attribution.
Équivalents de dividendes	Les unités équivalant 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.		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'attribution 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 attribuées à titre d'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 77).	Les droits sont acquis 35 mois après la date d'attribution.	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 la date d'attribution.

	Unités d'actions fondées sur le rendement	Unités d'actions incessibles	Options
Paiement	Le paiement final est effectué en espèces. Nous le calculons en multipliant les unités dont les droits sont acquis (y compris les unités attribuées à titre d'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 droits¹.	Le paiement final est effectué en espèces. Nous le calculons en multipliant les unités attribuées (plus les unités attribuées à titre d'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.	Les membres de la haute direction peuvent acheter des actions ordinaires du Groupe TMX au moyen de leurs options dont les droits ont été acquis (opération qui consiste à exercer des options). Le prix d'exercice d'une option correspond habituellement au cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution. La valeur de l'option correspond à la différence entre son prix d'exercice (fixé au moment de l'attribution) 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 hors du cours). Les options qui ne sont pas exercées expirent à la fin d'une période de 10 ans (sauf si des dates d'expiration antérieures sont prévues en cas de cessation d'emploi). Si la date d'expiration d'une option tombe pendant 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 au dixième jour ouvrable après la fin de la période d'interdiction ou de la période de négociation suivante.

¹ Voir la page 82 pour en savoir plus sur les modifications apportées aux cours moyens pondérés aux termes du régime d'UAI et d'UAR, à partir des attributions effectuées en 2025.

Attributions de 2024

Le tableau suivant présente les incitatifs à long terme attribués à chaque membre de la haute direction visé en 2024. Les attributions ont été octroyées le 14 février 2024. Jay Rajarathinam et David Arnold ont également reçu des attributions supplémentaires d'UAI le 14 février 2024.

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 34,08 \$ (soit le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution du 14 février 2024). Nous utilisons une valeur calculée au moyen de la méthode de Black-Scholes de 5,06 \$ pour calculer le nombre d'options attribuées (voir la page 84 pour plus de détails).

	Salaire	Incitatif à long terme cible, exprimé en pourcentage du salaire			Incitatif cible	Attributions incitatives à long terme de 2024	Types d'attributions		
		X	=				UAR 60 %	UAI 20 %	Options 20 %
John McKenzie	824 000 \$	X	300 %	=	2 472 000 \$	2 472 000 \$	1 483 200 \$	494 400 \$	494 400 \$
David Arnold	430 000 \$	X	135 %	=	585 500 \$	585 500 \$	348 300 \$	116 100 \$	116 100 \$
						50 000 \$	–	50 000 \$	–
Jay Rajarathinam¹	595 000 \$	X	165 %	=	981 750 \$	981 750 \$	589 050 \$	196 350 \$	196 350 \$
						50 000 \$	–	50 000 \$	–
Luc Fortin	450 000 \$	X	165 %	=	742 500 \$	742 500 \$	445 500 \$	148 500 \$	148 500 \$
Loui Anastasopoulos	410 000 \$	X	150 %	=	615 000 \$	615 000 \$	369 000 \$	123 000 \$	123 000 \$

¹ David Arnold et Jay Rajarathinam ont tous deux reçu une attribution supplémentaire d'UAI de 50 000 \$ en février 2024, en raison de leur apport exceptionnel à la stratégie d'entreprise et aux initiatives de développement de l'entreprise.

Critères de rendement pour les attributions d’UAR

Date d’attribution : 14 février 2024
Date d’acquisition des droits : 31 décembre 2026
Période de rendement : du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2026
Fourchette du coefficient : 0 % à 200 % d’UAR

Mesure du rendement pour les attributions d’UAR

Le coefficient de rendement sera basé sur le rendement total sur trois ans pour les actionnaires du Groupe TMX (exprimé sous forme d’un taux de croissance annuel composé pendant la période de 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) pendant la période de rendement	Correspond au rendement total de l’indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pendant la période de rendement	15 points de pourcentage au-dessus du rendement total de l’indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pendant la période de 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 pendant la période de rendement, le coefficient de rendement sera plafonné à 100 %.

Étant donné le caractère unique 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 utilisons l’indice composé S&P/TSX comme groupe de référence pour le rendement relatif, car il rend compte de la performance du marché boursier canadien dans son ensemble où nous livrons concurrence pour les placements. Le Groupe TMX fait partie des sociétés incluses dans l’indice.

Paiement des UAR attribuées pour 2022

Date d’attribution : 16 février 2022
Prix d’attribution : 26,42 \$
Date d’acquisition des droits : 31 décembre 2024
Période de rendement : du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024

Le tableau suivant présente la valeur de paiement des UAR attribuées le 16 février 2022 dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2024. Veuillez vous reporter ci-dessous pour des précisions concernant le calcul du paiement.

	Valeur d’attribution des UAR de 2022	Nombre d’UAR attribuées	+	Nombre d’UAR reçues à titre d’équivalents de dividendes	x	Coefficient de rendement des UAR voir ci-dessous	x	Cours des actions du Groupe TMX à la TSX pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement l’acquisition des droits	=	Paiement	Paiement exprimé en pourcentage de la valeur d’attribution
John McKenzie	750 000 \$	28 390	+	2 002	x	189,1 %	x	44,06 \$	=	2 532 181 \$	338 %
David Arnold	325 000 \$	12 300	+	867	x	189,1 %	x	44,06 \$	=	1 097 070 \$	338 %
Jay Rajarathinam	331 250 \$	12 540	+	884	x	189,1 %	x	44,06 \$	=	1 118 477 \$	338 %
Luc Fortin	265 625 \$	10 055	+	709	x	189,1 %	x	44,06 \$	=	896 833 \$	338 %
Loui Anastasopoulos	187 500 \$	7 095	+	500	x	189,1 %	x	44,06 \$	=	632 822 \$	338 %

Façon dont nous avons calculé le paiement

Nous avons calculé le paiement à la fin de la période de 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 à titre d'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 pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition des droits.

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 de rendement	Rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pour la période de rendement : 9,6 %	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 de rendement

Façon dont nous avons calculé le coefficient de rendement

Le coefficient de rendement était de 189,1 %, basé sur le rendement total sur trois ans pour les actionnaires du Groupe TMX du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024 (exprimé sous forme d'un taux de croissance annuel composé pendant la période de rendement), comparativement au rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pendant la même période, en supposant le réinvestissement de dividendes.

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

23 %

Ce rendement se situe 13,4 points de pourcentage au-dessus de la cible, ce qui donne lieu à un coefficient de rendement de

189,1 %

Paiement des UAI attribuées pour 2022

Le tableau suivant présente la valeur de paiement des UAI attribuées le 16 février 2022 dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2024. La valeur de paiement des UAI est fondée sur le nombre d'unités attribuées (plus les unités gagnées à titre d'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.

	Valeur d'attribution des UAI de 2022	Nombre d'UAI attribuées	+	Nombre d'UAI reçues à titre d'équivalents de dividendes	X	Cours des actions du Groupe TMX à la TSX pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement l'acquisition des droits	=	Paiement	Paiement exprimé en pourcentage de la valeur d'attribution
John McKenzie	450 000 \$	17 035	+	1 201	X	44,06 \$	=	803 489 \$	179 %
David Arnold	195 000 \$	7 380	+	520	X	44,06 \$	=	348 092 \$	179 %
Jay Rajarathinam	198 750 \$	7 525	+	531	X	44,06 \$	=	354 931 \$	179 %
Luc Fortin	159 375 \$	6 030	+	425	X	44,06 \$	=	284 417 \$	179 %
Loui Anastasopoulos	112 500 \$	4 260	+	300	X	44,06 \$	=	200 931 \$	179 %

Options exercées en 2024

Le tableau ci-après résume les exercices d'options par des membres de la direction visés en 2024.

	Date d'attribution	Nombre d'options	Prix d'exercice	Gain
John McKenzie¹	12 févr. 2015	49 600	9,424 \$	1 225 914 \$
Jay Rajarathinam	25 févr. 2019	95 750	16,86 \$	1 627 375 \$
	20 févr. 2020	38 125	23,502 \$	683 752 \$
Luc Fortin	25 févr. 2019	21 370	16,786 \$	396 110 \$
	20 févr. 2020	36 190	23,502 \$	427 759 \$
	18 févr. 2021	27 405	25,608 \$	266 207 \$
	16 févr. 2022	15 140	26,42 \$	134 773 \$
	16 févr. 2022	4 640	26,42 \$	75 044 \$
	15 févr. 2023	8 240	27,07 \$	127 225 \$
Loui Anastasopoulos	23 févr. 2017	5 520	14,446 \$	125 050 \$
	22 févr. 2018	13 155	15,256 \$	287 358 \$
	25 févr. 2019	20 190	16,786 \$	410 140 \$
	20 févr. 2020	20 850	23,502 \$	396 108 \$
	20 févr. 2020	1 135	23,502 \$	15 434 \$

¹ John McKenzie a exercé les options et a détenu les actions, qui sont comprises dans son actionnariat, comme il est décrit à la page 64. Ces options devaient expirer au début de 2025.

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 90 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 en vertu du régime

	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options en circulation	Prix d'exercice moyen pondéré des options en circulation	Durée contractuelle restante	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres
au 31 décembre 2024				
Plans 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)	3 269 590	24,92 \$	6,2	9 734 755

Activité en 2024

- 468 497 options attribuées
- 41 597 options annulées
- 1 192 380 options exercées et actions émises

Limites du régime

- Nombre maximal d'actions du Groupe TMX pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions : 19 735 900 actions (soit environ 7,1 % du nombre total d'actions en circulation au 31 décembre 2024). Parmi elles, 9 734 755 actions (soit environ 3,5 % du nombre total d'actions en circulation) étaient encore disponibles aux fins d'émission au 31 décembre 2024.
- 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	2023		2024	
	Nbre	% du nombre total d'actions en circulation	Nbre	% du nombre total d'actions en circulation
Actions émises à l'exercice d'options	16 957 115	6,1 %	18 149 495	6,5 %
Options attribuées et en circulation	4 035 070	1,5 %	3 269 590	1,2 %
Options disponibles aux fins d'attributions futures	10 161 655	3,7 %	9 734 755	3,5 %
Total	31 153 840	11,3 %	31 153 840	11,2 %

Taux d'épuisement, offre excédentaire et dilution

au 31 décembre	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'épuisement						
Nombre total d'options attribuées pendant l'année, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré d'actions du Groupe TMX en circulation	0,7 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %
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	4,0 %	6,4 %	6,1 %	5,5 %	5,1 %	4,7 %
Dilution						
Nombre d'options en circulation, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions du Groupe TMX en circulation	2,9 %	2,1 %	2,0 %	1,7 %	1,5 %	1,2 %

Pour apporter des changements au régime

L'approbation des actionnaires est nécessaire 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);
- le report de l'échéance d'une option attribuée 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 attribuées 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 de modification 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 autorités 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 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, 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 ne peuvent être rachetées contre le versement d’une somme en espèces que lorsque 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 la rémunération directe totale cible (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 à titre d’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 autorités de réglementation ou des actionnaires, s’il y a lieu.

Modifications apportées aux régimes en 2024

Dans le cadre de notre pratique continue, nous avons examiné nos régimes incitatifs à long terme en 2024 compte tenu de notre présence mondiale croissante pour évaluer les incidences fiscales et législatives ainsi que d’autres conditions concurrentielles sur le marché. À la suite de notre examen, le comité a approuvé des modifications de nature administrative à tous les régimes incitatifs à long terme, avec prise d’effet le 31 octobre 2024, afin de clarifier les définitions et autres dispositions fiscales propres à chaque région. Les autres modifications importantes apportées à chacun des régimes sont résumées ci-après.

Régime d’options d’achat d’actions :

Afin de mieux nous aligner sur les pratiques du marché en ce qui concerne les modalités d’exercice, nous avons prolongé la période d’exercice des options d’achat d’actions dont les droits sont acquis dans les scénarios suivants :

Scénario	Traitement des options d’achat d’actions dont les droits sont acquis – AVANT le 31 octobre 2024	Traitement des options d’achat d’actions dont les droits sont acquis – APRÈS le 31 octobre 2024
Cessation d’emploi sans motif valable	Les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 90 jours suivant la cessation d’emploi	Les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 12 mois suivant la cessation d’emploi (cette période demeure assujettie à la date d’expiration initiale)
Retraite	Les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans un délai de (x) 36 mois après la date du départ à la retraite ou (y) 90 jours après la date à laquelle la dernière option peut être exercée, selon la date la plus éloignée	Les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées jusqu’à leur date d’expiration initiale

Le comité des ressources humaines, le conseil d’administration et la TSX ont approuvé les modifications apportées au régime d’options d’achat d’actions, qui n’avaient pas à être approuvées par les actionnaires. Ces modifications ont été approuvées rétroactivement et s’appliqueront à toutes les options d’achat d’actions en cours. Il demeure entendu que les modifications apportées au régime d’options d’achat d’actions ne reportent pas les dates d’expiration de toute option en cours.

Régimes d’UAI et d’UAR :

Nous avons modifié le nombre moyen de jours utilisé pour déterminer le prix d’attribution, le prix de rachat et, dans le cas des UAR, les cours au début et à la fin de la période d’évaluation du rendement du Groupe TMX et de l’indice composé S&P/TSX, afin de mieux nous aligner sur les pratiques du marché. Ces modifications s’appliqueront à nos attributions d’UAI et d’UAR à compter de 2025. Le comité des ressources humaines et le conseil d’administration ont approuvé les modifications apportées aux régimes d’UAI et d’UAR.

RILT	Prix :	JVM historique ¹	Nouvelle JVM ¹
Régimes d’UAI et d’UAR	Prix d’attribution (utilisé pour déterminer le nombre d’unités à attribuer)	Sur 5 jours	Sur 10 jours
	Juste valeur marchande de rachat (utilisée pour calculer le paiement final)	Sur 30 jours	Sur 10 jours
Régime d’UAR seulement	Cours au début et la fin de la période d’évaluation du RTA de TMX et de l’indice (cours liés à la mesure du rendement)	Sur 30 jours	Sur 10 jours

¹ La juste valeur marchande (JVM) désigne le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la Bourse de Toronto pour le nombre de jours de bourse applicable précédant la date applicable.

Régime d’UAD

Comme il a été annoncé l’an dernier, afin de favoriser l’alignement sur les intérêts des actionnaires, nous avons augmenté la conversion maximale permise aux termes de notre régime d’UAD à l’intention des hauts dirigeants pour la faire passer de 2 fois le salaire de base plus les exigences en matière d’actionnariat à 2 fois la rémunération directe totale cible, avec prise d’effet le 8 mars 2024. Cette modification permet aux membres de la direction admissibles de continuer à accroître leur actionnariat conformément aux perspectives des actionnaires externes. Avec prise d’effet le 31 octobre 2024, nous avons également apporté des modifications de nature administrative au régime d’UAD pour clarifier les définitions et les dispositions fiscales propres à chaque région. Le comité des ressources humaines et le conseil d’administration ont approuvé les modifications apportées aux régimes d’UAD.

Modifications apportées aux régimes en 2025

À l’exception des modifications susdécrites qui s’appliqueront à nos attributions incitatives à long terme de 2025, aucune autre modification n’a été apportée à nos régimes incitatifs à long terme.

Détail de la rémunération

Tableau sommaire de la rémunération

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

		Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Plan incitatif annuel (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Plan incitatif à long terme (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
John McKenzie Chef de la direction	2024	824 000	1 977 600	494 400	1 331 172	–	123 600	5 851	4 756 623
	2023	800 000	1 600 000	400 000	1 308 000	–	120 000	6 364	4 234 364
	2022	750 000	1 200 000	300 000	765 000	–	221 563	8 940	3 245 503
David Arnold Chef de la direction financière	2024	430 000	514 400	116 100	416 800	–	64 500	5 032	1 546 832
	2023	430 000	430 000	107 500	398 395	–	64 500	6 141	1 436 536
	2022	400 000	520 000	130 000	220 000	–	60 000	6 091	1 336 091
Jay Rajarathinam Chef de l'exploitation	2024	595 000	835 400	196 350	736 900	–	89 250	9 711	2 462 611
	2023	555 000	833 200	145 800	756 188	–	83 250	98 524	2 471 962
	2022	530 000	530 000	132 500	500 000	–	79 500	162 388	1 934 388
Luc Fortin Président et chef de la direction, Bourse de Montréal et chef, Activités globales de négociation	2024	450 000	594 000	148 500	557 300	–	67 500	8 176	1 825 476
	2023	435 000	619 800	117 450	592 688	–	65 250	11 561	1 841 749
	2022	425 000	425 000	106 250	365 000	–	63 750	13 113	1 398 113
Loui Anastasopoulos Chef de la direction, Bourse de Toronto et chef des activités mondiales, Formation de capital	2024	410 000	492 000	123 000	441 600	–	61 500	4 666	1 532 766
	2023	390 000	343 200	85 800	340 080	–	58 500	5 974	1 223 554
	2022	375 000	300 000	75 000	205 000	562 250	56 250	5 906	1 017 156

Attributions fondées sur des actions

Ces attributions comprennent 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.

- Dans le cas de David Arnold, le montant indiqué pour 2024 comprend une attribution supplémentaire d'UAI d'une valeur de 50 000 \$.
- Dans le cas de Jay Rajarathinam, le montant indiqué pour 2023 comprend une attribution supplémentaire d'UAI d'une valeur de 250 000 \$ et celui pour 2024 comprend une attribution supplémentaire d'UAI d'une valeur de 50 000 \$.
- Dans le cas de Luc Fortin, le montant indiqué pour 2023 comprend une attribution supplémentaire d'UAI d'une valeur de 150 000 \$.

	Attributions	Date d'attribution	Prix d'attribution
2024	UAR et UAI	14 février	34,08 \$
2023	UAR et UAI	15 février	27,07 \$
		15 mai	28,912 \$
2022	UAR et UAI	16 février	26,42 \$

Attributions fondées sur des options

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

	Attributions	Date d'attribution	Prix d'exercice	Juste valeur comptable
2024	Options	14 février	34,08 \$	5,06 \$
2023	Options	15 février	27,07 \$	3,56 \$
2022	Options	16 février	26,42 \$	2,69 \$

Calcul de la juste valeur des options

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

	Date d'attribution	Durée prévue (années)	Volatilité prévue	Taux d'intérêt sans risque	Rendement en dividendes prévu
2024	14 février	2 à 5	De 16,32 % à 17,90 %	De 4,0 % à 4,6 %	2,1 %
2023	15 février	2 à 5	De 16,41 % à 16,44 %	De 3,7 % à 4,6 %	2,6 %
2022	16 février	2 à 5	De 15,79 % à 15,8 %	De 2,1 % à 2,3 %	2,5 %

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

Plan incitatif annuel

- John McKenzie a choisi de convertir 100 % de son attribution incitative à court terme de 2024 en UAD.
- M. Arnold a choisi de convertir 100 % de ses attributions incitatives à court terme annuelles en UAD.
- M. Rajarathinam a choisi de convertir 50 % de son attribution incitative à court terme de 2024 en UAD

Valeur du régime de retraite

Le montant indiqué représente la variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour chaque membre de la haute direction visé. Veuillez consulter les tableaux sur les régimes de retraite à partir de la page 88.

- Le 31 décembre 2020, la participation de M. McKenzie au régime de retraite agréé 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 1er janvier 2023 (voir la page 89 pour plus de détails).

Autre rémunération

Celle-ci comprend :

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

Jay Rajarathinam reçoit également ce qui suit :

- M. Rajarathinam reçoit des conseils fiscaux annuels, car il est citoyen des États-Unis. En 2024, le montant était minime et s'est établi à 4 520 \$ (comparativement à 40 760 \$ en 2023 et à 102 774 \$ en 2022).

Attributions en vertu d'un plan incitatif

Le tableau suivant présente les attributions incitatives à long terme en cours au 31 décembre 2024. Voir la page 64 pour de plus amples renseignements et une liste de toutes les UAD en cours des membres de la direction visés.

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 44,28 \$ (soit le cours de clôture d'une action du Groupe TMX le 31 décembre 2024).

Attributions fondées sur des actions

Nous calculons la valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis, ou dont les droits ont été acquis, mais qui n'ont pas été payées ni distribuées, en multipliant le nombre d'unités par 44,06 \$ (soit le cours moyen pondéré d'une action ordinaire pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2024). Les UAR supposent un rendement qui tombe sous le seuil et un paiement de 0 \$. Si nous connaissons le paiement des attributions fondées sur des actions (par exemple, les attributions dont les droits ont été acquis et qui ont été payées au début de l'année 2025), 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 ont reçu lorsqu'ils ont choisi de convertir une prime incitative à court terme.

Attributions fondées sur des options						Attributions fondées sur des actions				
	Date d'attribution	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées	Date d'attribution	Type d'attribution	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	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	23 févr. 2017	69 970	14,446 \$	22 févr. 2027	2 087 485 \$	11 juill. 2016	UAD	7 501		330 490 \$
	22 févr. 2018	80 060	15,256 \$	21 févr. 2028	2 323 661 \$	16 févr. 2022 ¹	UAI	18 236		803 489 \$
	25 févr. 2019	99 790	16,786 \$	24 févr. 2029	2 743 626 \$		UAR	30 392		2 532 181 \$
	20 févr. 2020	81 430	23,502 \$	19 févr. 2030	1 691 953 \$	15 févr. 2023	UAI	15 435	680 087 \$	
	18 févr. 2021	154 745	25,608 \$	17 févr. 2031	2 889 399 \$		UAR	46 312	–	
	16 févr. 2022	111 690	26,42 \$	15 févr. 2032	1 994 783 \$	14 févr. 2024	UAI	14 787	651 506 \$	
	15 févr. 2023	112 235	27,07 \$	14 févr. 2033	1 931 564 \$		UAR	44 360	–	
	14 févr. 2024	97 708	34,08 \$	13 févr. 2034	996 622 \$					
David Arnold	16 févr. 2022	48 400	26,42 \$	15 févr. 2032	864 424 \$	16 févr. 2022 ¹	UAI	7 900		348 092 \$
	15 févr. 2023	30 165	27,07 \$	14 févr. 2033	519 140 \$		UAR	13 167		1 097 070 \$
	14 févr. 2024	22 945	34,08 \$	13 févr. 2034	234 039 \$	15 févr. 2023	UAI	4 147	182 737 \$	
							UAR	12 448	–	
						14 févr. 2024	UAI	3 473	153 008 \$	
							UAR	10 417	–	
						14 févr. 2024 ²	UAI	1 495		65 883 \$

Attributions fondées sur des options

Attributions fondées sur des actions

	Date d'attribution	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées	Date d'attribution	Type d'attribution	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	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)
Jay Rajarathinam	20 févr. 2020	40 000	23,502 \$	19 févr. 2030	831 120 \$	16 févr. 2022 ¹	UAI	8 056		354 931 \$
	18 févr. 2021	68 345	25,608 \$	17 févr. 2031	1 276 138 \$		UAR	13 424		1 118 477 \$
	16 févr. 2022	49 330	26,42 \$	15 févr. 2032	881 034 \$	15 févr. 2023	UAI	5 626	247 869 \$	
	15 févr. 2023	40 910	27,07 \$	14 févr. 2033	704 061 \$		UAR	16 882	–	
	14 févr. 2024	38 804	34,08 \$	13 févr. 2034	395 801 \$	15 mai 2023 ³	UAI	8 979	395 602 \$	
						14 févr. 2024	UAI	5 872	258 725 \$	
							UAR	17 617	–	
						14 févr. 2024 ⁴	UAI	1 495		65 883 \$
Luc Fortin	18 févr. 2021	13 700	25,608 \$	17 févr. 2031	255 806 \$	16 févr. 2022 ¹	UAI	6 455		284 417 \$
	16 févr. 2022	19 775	26,42 \$	15 févr. 2032	353 182 \$		UAR	10 764		896 833 \$
	15 févr. 2023	24 715	27,07 \$	14 févr. 2033	425 345 \$	15 févr. 2023	UAI	4 534	199 768 \$	
	14 févr. 2024	29 348	34,08 \$	13 févr. 2034	299 350 \$		UAR	13 597	–	
						15 mai 2023 ⁵	UAI	5 387	237 361 \$	
						14 févr. 2024	UAI	4 441	195 672 \$	
Loui Anastasopoulos							UAR	13 324	–	
	18 févr. 2021	27 185	25,608 \$	17 févr. 2031	507 598 \$	16 févr. 2022 ¹	UAI	4 560		200 931 \$
	16 févr. 2022	27 925	26,42 \$	15 févr. 2032	498 741 \$		UAR	7 595		632 822 \$
	15 févr. 2023	24 075	27,07 \$	14 févr. 2033	414 331 \$	15 févr. 2023	UAI	3 312	145 914 \$	
	14 févr. 2024	24 308	34,08 \$	13 févr. 2034	247 942 \$		UAR	9 935	–	
						14 févr. 2024	UAI	3 679	162 079 \$	
							UAR	11 036	–	

¹ Attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2024

Les droits des UAI et les UAR attribuées le 16 février 2022 ont été acquis le 31 décembre 2024 et les UAR et UAI ont été payées en février 2025. Pour fournir une information complète, nous indiquons dans le tableau les montants réels payés pour les UAI et pour les UAR. Ces unités ont été rachetées au prix de 44,06 \$, 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 définitif de 189,1 % pour les UAR.

² David Arnold – Attributions d'UAI supplémentaires

David Arnold a reçu une attribution supplémentaire d'UAI (50 000 \$) en février 2024, dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2024, d'un montant de 65 883 \$, en fonction d'un cours de 44,06 \$, soit le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition (pour fournir une information complète, nous indiquons dans le tableau les montants réels payés).

^{3,4} Jay Rajarathinam – Attributions d'UAI supplémentaires

En mai 2023, Jay Rajarathinam a reçu une attribution supplémentaire d'UAI (250 000 \$) dont les droits seront acquis à la plus rapprochée des dates suivantes : la date d'achèvement du projet de modernisation des services de postnégociation ou le 15 avril 2026. Il a également reçu une attribution supplémentaire d'UAI (50 000 \$) en février 2024, dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2024, d'un montant de 65 883 \$, en fonction d'un cours de 44,06 \$, soit le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition (pour fournir une information complète, nous indiquons dans le tableau les montants réels payés).

⁵ Luc Fortin – Attributions d'UAI supplémentaires

En mai 2023, Luc Fortin a reçu une attribution supplémentaire d'UAI (150 000 \$) dont les droits seront acquis à la plus rapprochée des dates suivantes : la date d'achèvement du projet de modernisation des services de postnégociation ou le 15 avril 2026.

Attributions en vertu d'un plan incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée en 2024

Le tableau suivant inclut :

- en ce qui concerne les attributions fondées sur des options : le gain que les membres de la haute direction visés auraient réalisé s'ils avaient exercé toutes les options dont les droits ont été acquis en 2024 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, le montant indiqué comprend la valeur des UAI et des UAR attribuées le 16 février 2022 et dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2024;
 - pour David Arnold : le montant indiqué comprend les dernières tranches de ses deux attributions d'UAI à la signature du contrat de travail dont les droits ont été acquis le 1er juin 2024 (258 254 \$);
 - pour David Arnold (65 883 \$) et Jay Rajarathinam (65 883 \$), le montant indiqué comprend la valeur des UAI supplémentaires qui leur ont été attribuées le 14 février 2024 pour leurs contributions exceptionnelles à la stratégie d'entreprise et aux initiatives de développement de l'entreprise, dont les droits ont acquis le 31 décembre 2024.
- en ce qui concerne les attributions non fondées sur des actions : l'attribution incitative à court terme de 2024, qui a été versée le 28 février 2025.

	Plan incitatif à long terme		Plan incitatif à court terme
	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice
John McKenzie ¹	980 200 \$	3 335 670 \$	1 331 172 \$
David Arnold ^{1,2}	151 502 \$	1 769 299 \$	416 800 \$
Jay Rajarathinam ¹	529 027 \$	1 539 291 \$	736 900 \$
Luc Fortin	450 536 \$	1 181 249 \$	557 300 \$
Loui Anastasopoulos	217 174 \$	833 754 \$	441 600 \$

¹ John McKenzie (conversion de 100 %), David Arnold (conversion de 100 %) et Jay Rajarathinam (conversion de 50 %) ont choisi de convertir la totalité ou une partie de leur rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres en unités d'actions différées.

² Les UAI attribuées à David Arnold à la signature de son contrat de travail l'ont été le 1^{er} juin 2021. Elles comprenaient 290 000 \$ en UAI attribuées à titre d'incitatif à long terme, calculées en fonction de son salaire au prorata et attribuées conformément à la cible. Il a également reçu une attribution unique de 300 000 \$ en UAI à la signature de son contrat de travail. 40 % des UAI ont été acquises au premier anniversaire de la date d'attribution (payées en 2022), 30 % au deuxième anniversaire de la date d'attribution (payées en 2023) et les 30 % restants au troisième anniversaire (payées en 2024). Le tableau ci-dessus présente la dernière tranche des attributions qui a été acquise le 1er juin 2024 (258 254 \$ calculés selon le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pendant les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 1er juin 2024, soit 36,53 \$).

Prestations de retraite

Les membres de la haute direction visés ont droit à des prestations de retraite en vertu du régime de retraite agréé du Groupe TMX. Le régime de retraite comprend à la fois un volet à *prestations* déterminées et un volet à *cotisations déterminées*.

Cotisations déterminées

- volet à cotisations déterminées non contributif 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 : John McKenzie, David Arnold, Jay Rajarathinam, Luc Fortin et Loui Anastasopoulos (le 1^{er} janvier 2023, John McKenzie est devenu un participant – se reporter à la rubrique « Prestations déterminées » ci-après pour plus de détails)

Nous contribuons l'équivalent de 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 suivant indique les montants accumulés dans le volet à cotisations déterminées du régime de retraite 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 2024.

	Valeur accumulée au début de l'exercice (1 ^{er} janvier 2024)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (31 décembre 2024)
John McKenzie	125 797 \$	123 600 \$	277 066 \$
David Arnold	167 783 \$	64 500 \$	262 611 \$
Jay Rajarathinam	588 587 \$	89 250 \$	789 322 \$
Luc Fortin	535 245 \$	67 500 \$	701 363 \$
Loui Anastasopoulos	453 457 \$	61 500 \$	535 160 \$

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 (avant le 1^{er} janvier 2023)

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 accumulées 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 de fin de carrière 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.

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. Avec prise d'effet le 31 décembre 2022, le volet à prestations déterminé et le régime complémentaire ont été modifiés de sorte que la prestation annuelle totale constituée jusqu'au 31 décembre 2022 a été gelée pour John McKenzie. M. McKenzie participe au volet à cotisations déterminées du régime de retraite agréé 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 1er janvier 2023 (pour en savoir plus, voir la rubrique intitulée « Cotisations déterminées »).

Obligation au titre des prestations déterminées

Le tableau suivant 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 décomptées	Prestations annuelles payables ¹		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées	Variation attribuable à des éléments rémunératoires	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées
		à la fin de l'exercice	à 65 ans				
John McKenzie	22,3 (corrigé)	455 963 \$	455 963 \$	4 819 423 \$	0 \$	318 955 \$	5 138 378 \$

¹ Les prestations annuelles payables à la fin 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. Depuis le 31 décembre 2022, le membre de la haute direction n'accumule plus de prestations futures et les gains moyens de fin de carrière sont gelés à cette date.

La valeur actuelle d'ouverture de l'obligation correspond à la valeur des prestations de retraite projetées accumulées jusqu'au 31 décembre 2022, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées à la note 24 de nos états financiers annuels de 2024.

La variation attribuable à des éléments rémunératoires correspond à la valeur des prestations de retraite projetées accumulées en 2024, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées dans la note 24 de nos états financiers annuels de 2024, ainsi que les pertes ou les gains qui sont associés à l'évolution du niveau de rémunération ou des hypothèses actuarielles. En raison des changements apportés à la participation de John McKenzie au volet à prestations déterminées du régime de retraite agréé du Groupe TMX et du régime complémentaire, comme il est décrit plus haut, il n'y a aucune variation attribuable à des éléments rémunératoires à compter de 2023.

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

La valeur actuelle de clôture correspond à la valeur des prestations de retraite projetées accumulées jusqu'au 31 décembre 2024, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées dans nos états financiers de 2024. Elle représente la valeur actuarielle actuelle de notre obligation totale envers John McKenzie au 31 décembre 2024.

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 le membre de la haute direction a droit Si le membre :			En cas de cessation d'emploi :	
	démissionne volontairement	prend sa retraite ¹	décède	sans motif valable	avec motif valable
Salaires	Prend fin à la date de démission.	Prend fin à la date du départ à la retraite.	Prend fin à la date du décès.	Selon les exigences de la loi ou conformément aux dispositions du contrat de travail (voir ci-après).	Prend fin à la date de cessation d'emploi.
Incentif 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 de travail (voir ci-après). Si un participant a atteint l'âge 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 UAI continuent d'être acquis selon le calendrier d'acquisition.	Les droits des UAI sont intégralement acquis à la date du décès et les attributions sont payées.	Les droits des UAI sont acquis au prorata en fonction de la date de cessation d'emploi ou selon les dispositions du contrat de travail (voir ci-après). Si un participant a atteint l'âge 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 ² . Les participants peuvent exercer les options jusqu'à leur date d'expiration initiale ³ .	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 de travail (voir ci-après). Les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans un délai de 12 mois après la date de cessation d'emploi ⁴ . Si un participant a atteint l'âge de 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.
Unités d'actions différées	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.		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).	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 un employé américain est propriétaire à la date de cessation d'emploi ou conformément au contrat de travail.	

Ce à quoi le membre de la haute direction a droit

Si le membre :

démissionne volontairement

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

prend sa retraite¹

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

décède

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

En cas de cessation d'emploi :

sans motif valable

Les avantages sociaux et les avantages indirects sont maintenus pendant la période couverte par l'indemnité de départ.

avec motif valable

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 vérifier 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.

² Dans le cas des options attribuées avant le 18 septembre 2015 : Les options dont les droits ne sont pas acquis sont perdues à la date du départ à la retraite et les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 36 mois suivant la date du départ à la retraite. Les dernières de ces options ont été exercées en février 2025 et ce traitement n'est plus applicable.

³ Auparavant, les options dont les droits étaient acquis devaient être exercées dans un délai de 36 mois suivant la date de départ à la retraite ou de 90 jours suivant la date d'acquisition des droits de la dernière option, selon la date la plus éloignée – la modification apportée au régime a été effectuée de manière rétroactive.

⁴ Auparavant, les options dont les droits étaient acquis devaient être exercées dans les 90 jours suivant la date de cessation d'emploi – la modification apportée au régime a été effectuée de manière rétroactive.

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 et les attributions incitatives à court et à long terme
- la participation à notre régime de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects
- l'obligation de détenir des titres de capitaux propres du Groupe TMX (voir page 64)
- les exigences en matière d'actionnariat après la cessation d'emploi (pour le chef de la direction)
- une obligation de non-concurrence et de non-sollicitation pendant une période de 24 mois pour le chef de la direction
- une obligation de non-concurrence et de non-sollicitation pendant une période de 12 mois pour les autres membres de la haute direction visés
- les attributions à la signature du contrat de travail et l'aide à la réinstallation, le cas échéant

Les contrats de travail de John McKenzie, David Arnold, Jay Rajarathinam et Luc Fortin 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 nos membres de la haute direction visés. À lui seul, un changement de contrôle ne déclencherait le versement d'aucune rémunération particulière. S'il est mis fin à l'emploi du membre de la haute direction après un changement de contrôle, les dispositions énoncées ci-après s'appliqueront.

Cessation d'emploi sans motif valable

	Période couverte par l'indemnité de départ	Droits
John McKenzie	Période de 24 mois couverte par l'indemnité de départ.	Indemnité de départ : le salaire et les attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible pendant la période couverte. Avantages de retraite et avantages sociaux : sont maintenus pendant la période couverte. Attributions incitatives à court terme : ajustées au prorata en fonction de la date de cessation d'emploi, compte tenu d'un coefficient de rendement de 100 %. S'il obtient un autre emploi à temps plein équivalent après une cessation d'emploi sans motif valable : • l'indemnité de départ, les avantages de retraite et les avantages sociaux prennent fin à la date de début du nouvel emploi • il reçoit un paiement forfaitaire égal à 50 % de l'indemnité de départ totale qu'il aurait reçue jusqu'à la fin de la période couverte.

	Période couverte par l'indemnité de départ	Droits
David Arnold	Si la cessation d'emploi survient : - durant les douze premiers mois de l'emploi, l'indemnité de départ couvre une période de douze mois; - après les douze premiers mois de l'emploi, l'indemnité de départ couvre un mois supplémentaire par année de service, jusqu'à concurrence de dix-huit mois (au prorata pour une année finale partielle).	Indemnité de départ : le salaire et les attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible pendant la période couverte. Avantages de retraite et avantages sociaux : sont maintenus pendant la période couverte. Attributions incitatives à court terme : ajustées au prorata en fonction de la date de cessation d'emploi, compte tenu d'un coefficient de rendement de 100 %. S'il obtient un autre emploi à temps plein équivalent après une cessation d'emploi sans motif valable : - l'indemnité de départ, les avantages de retraite et les avantages sociaux prennent fin à la date de prise d'effet de l'acceptation du nouvel emploi - il reçoit un paiement forfaitaire égal à 50 % de l'indemnité de départ totale qu'il aurait reçue jusqu'à la fin de la période couverte.
Jay Rajarathinam	Si la cessation d'emploi survient : - entre 24 et 60 mois après l'entrée en fonction, l'indemnité de départ couvre une période de 14 mois (ne s'applique plus); - entre 60 et 96 mois après l'entrée en fonction, la période couverte est de 18 mois - plus de 96 mois après l'entrée en fonction, la période couverte est calculée selon une échelle mobile jusqu'à concurrence de 24 mois (après avoir atteint 18 années de service)	Indemnité de départ : le salaire et les attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible pendant la période couverte. Avantages de retraite et avantages sociaux : sont maintenus pendant la période couverte. Attributions incitatives à court terme : ajustées au prorata en fonction de la date de cessation d'emploi, compte tenu d'un coefficient de rendement de 100 %. S'il obtient un autre emploi à temps plein équivalent après une cessation d'emploi sans motif valable : - l'indemnité de départ, les avantages de retraite et les avantages sociaux prennent fin à la date de prise d'effet de l'acceptation du nouvel emploi - il reçoit un paiement forfaitaire égal à 50 % de l'indemnité de départ totale qu'il aurait reçue jusqu'à la fin de la période couverte.
Luc Fortin	Si la cessation d'emploi survient : - entre 24 et 60 mois après l'entrée en fonction, l'indemnité de départ couvre une période de 14 mois (ne s'applique plus); 60 et 96 mois après l'entrée en fonction, la période couverte est de 16 mois 96 mois après l'entrée en fonction, l'indemnité de départ est celle prévue par la loi.	Indemnité de départ : le salaire et les attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible pendant la période couverte. Avantages de retraite et avantages sociaux : sont maintenus pendant la période couverte. Attributions incitatives à court terme : ajustées au prorata en fonction de la date de cessation d'emploi, compte tenu d'un coefficient de rendement de 100 %. S'il obtient un autre emploi à temps plein équivalent après une cessation d'emploi sans motif valable : - l'indemnité de départ, les avantages de retraite et les avantages sociaux prennent fin à la date de prise d'effet de l'acceptation du nouvel emploi - il reçoit un paiement forfaitaire égal à 50 % de l'indemnité de départ totale qu'il aurait reçue 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 2024

Le tableau suivant 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 2024 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 2024, soit 44,06 \$, ou nous avons tenu compte des montants réels des attributions d'UAI ou d'UAR dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2024.

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 de service.

Montants que le membre de la haute direction aurait reçus

		Si le membre :			En cas de cessation d'emploi :	
		avait démissionné volontairement	avait pris sa retraite	était décédé ¹	sans motif valable ²	avec motif valable
John McKenzie³	Espèces	–	non admissible	–	5 416 000 \$	–
	UAR, UAI et options	–	–	11 573 343 \$	4 749 404 \$	–
	Régime de retraite	–	–	–	247 200 \$	–
	Avantages sociaux	–	–	–	20 840 \$	–
	Total	–	–	11 573 343 \$	10 433 444 \$	–
David Arnold	Espèces	–	non admissible	–	1 400 308 \$	–
	UAR, UAI et options	–	–	3 377 572 \$	1 666 956 \$	–
	Régime de retraite	–	–	–	77 938 \$	–
	Avantages sociaux	–	–	–	12 591 \$	–
	Total	–	–	3 377 572 \$	3 157 793 \$	–
Jay Rajarathinam⁴	Espèces	–	non admissible	–	2 689 727 \$	–
	UAR, UAI et options	–	–	5 093 403 \$	2 215 308 \$	–
	Régime de retraite	–	–	–	137 594 \$	–
	Avantages sociaux	–	–	–	193 179 \$	–
	Total	–	–	5 093 403 \$	5 235 808 \$	–
Luc Fortin⁵	Espèces	–	–	–	1 836 300 \$	–
	UAR, UAI et options	–	3 892 042 \$	3 892 042 \$	3 892 042 \$	–
	Régime de retraite	–	–	–	90 000 \$	–
	Avantages sociaux	–	–	–	13 893 \$	–
	Total	–	–	3 892 042 \$	5 832 236 \$	–
Loui Anastasopoulos⁶	Espèces	–	non admissible	–	Montant prévu par la loi	–
	UAR, UAI et options	–	–	2 688 538 \$	1 122 883 \$	–
	Régime de retraite	–	–	–	–	–
	Avantages sociaux	–	–	–	–	–
	Total	–	–	2 688 538 \$	1 122 883 \$	–

¹ Aux termes des régimes incitatifs à long terme, il y a acquisition anticipée normale des droits en cas de décès d'un employé.

² Il n'y a pas d'acquisition anticipée des incitatifs à long terme en cas de cessation d'emploi sans motif valable d'un membre de la haute direction visé, et les dispositions standard de nos régimes 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 du régime de retraite reflétée ici est fondée sur la valeur des cotisations déterminées, selon un taux de cotisation de l'employeur de 15 % du salaire de base du membre de la haute direction.

⁴ Les avantages de Jay Rajarathinam supposent le maintien des avantages de soins de santé internationaux et du soutien en matière de fiscalité.

⁵ Les incitatifs à long terme de Luc Fortin sont traités comme ceux d'un employé à la retraite. En vertu du RILT, M. Fortin aurait droit à ce traitement s'il choisissait de quitter son emploi auprès du Groupe TMX pour partir à la retraite.

⁶ Le contrat de travail de M. Anastasopoulos ne prévoit pas de droits précis en cas de cessation sans motif valable.

* Les indices S&P/TSX sont des produits de S&P Dow Jones Indices LLC (« 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); TSX^{MD} est une marque de commerce déposée de TSX. 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 disposons d'une assurance de la responsabilité civile qui protègent nos administrateurs, nos membres de la haute direction, 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 sinistre. Nous avons payé une prime de 300 285 \$ en 2024 pour une police d'assurance d'une durée de 12 mois. Cette police est reconductible le 1^{er} octobre 2025.

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

Aucun prêt à nos administrateurs ou à nos dirigeants n'était en cours à un moment quelconque en 2024 ni au 31 décembre 2024.

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

1. Généralités

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

Les termes clés qui sont utilisés dans les présentes sans y être définis ont le sens qui leur est attribué dans l'ordonnance de reconnaissance modifiée et mise à jour rendue le 8 février 2019 par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario qui reconnaît la société, TSX Inc., et Alpha Exchange Inc. en tant que bourse, dans sa version modifiée de temps à autre, et la décision rendue le 2 mai 2012 par l'Autorité des marchés financiers qui reconnaît la société, le Groupe TMX Inc. et la Bourse de Montréal Inc. en tant que bourses, et la Bourse de Montréal Inc. en tant qu'organisme d'autoréglementation, dans sa version modifiée de temps à autre.

Le conseil mettra sur pied une équipe de direction compétente chargée de la gestion des activités courantes de la société et surveillera et supervisera la manière dont cette équipe gère l'entreprise de la société, notamment la manière dont elle gère les responsabilités de la société en matière de réglementation et d'intérêt public.

Le conseil surveillera les systèmes de gouvernance ainsi que les systèmes de contrôle interne de présentation de l'information financière pour s'assurer que la société présente aux actionnaires de l'information financière appropriée et juste et qu'elle applique les principes de déontologie et de droit dans la conduite de ses affaires.

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

2. Nomination et supervision de la direction

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

- Nommer le chef de la direction 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 son entreprise à court et à long termes, y compris l'incidence des facteurs environnementaux, sociaux et relatifs à la gouvernance.
- S'assurer que le plan stratégique et le plan d'exploitation reflètent la vision de la société.
- Superviser la mise en œuvre du plan stratégique et du plan d'exploitation de la société en tenant compte de l'énoncé d'appétence pour le risque de celle-ci.
- Surveiller le rendement de la société en fonction des plans stratégiques à court et à long termes, des plans d'exploitation et des objectifs de rendement annuels, y compris ses objectifs clés en matière de durabilité et de changements climatiques.

4. Gestion des risques

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

- S'assurer que la société a mis en place des politiques, des processus et des systèmes de gestion de risques servant à la gestion des principaux risques ayant une incidence sur les objectifs stratégiques, y compris les risques liés aux facteurs environnementaux, sociaux et relatifs à la 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 le plan d'affaires annuel et le plan de structure du capital.
- 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 :

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

9. Codes de déontologie

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

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

10. Le président du conseil

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

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 conseillers indépendants au besoin, sous réserve des approbations exigées par le conseil.
- Élaborer un processus visant à régir les travaux du conseil, notamment :
 - planifier les réunions du conseil et de ses comités, en collaboration avec le secrétaire de la société;
 - présider toutes les réunions du conseil;
 - encourager la participation de tous, stimuler la discussion, rechercher le consensus et veiller à la clarté dans le cadre de la prise de décisions;
 - établir l'ordre du jour des réunions du conseil en tenant compte des suggestions des autres membres du conseil et de la direction;
 - en collaboration avec le secrétaire de la société, veiller à ce que le conseil reçoive de l'information pertinente et opportune;
 - s'assurer que le conseil bénéficie du soutien administratif approprié;
 - répondre aux plaintes, aux questions et aux inquiétudes concernant des questions relevant du conseil.
- Veiller à ce que le conseil s'acquitte pleinement de ses responsabilités et de ses fonctions et se conforme aux politiques pertinentes, notamment en matière de gouvernance.

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

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

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

11. Le chef de la direction

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

Le chef de la direction aura les responsabilités suivantes :

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

Comment voter

Comment voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2025

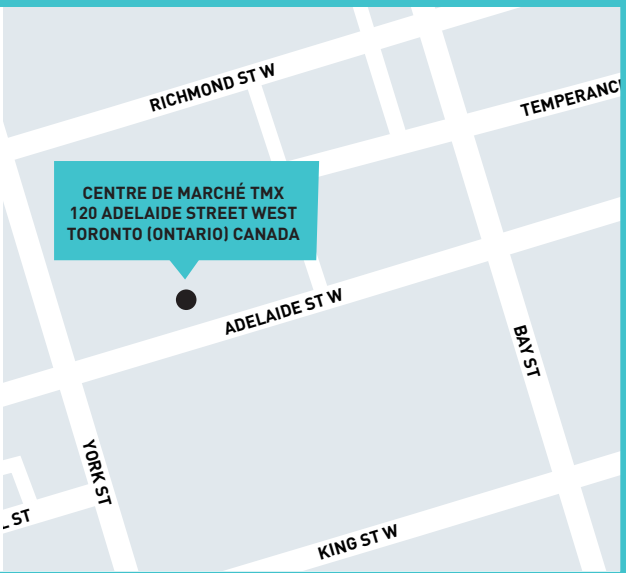
Mardi 6 mai 2025

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 10 mars 2025.

Trois façons de voter

- 1** en personne à l'assemblée :
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/1732>
- 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 10 mars 2025. 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 10 mars 2025 vous confère une voix. Le nombre total d'actions en circulation conférant droit de vote s'est établi à 278 028 734 le 10 mars 2025.

Points à l'ordre du jour

La majorité simple des voix exprimées (50 % plus une voix) est requise pour approuver chaque point à l'ordre du jour.

Le conseil vous recommande de voter EN FAVEUR de ces questions.

la nomination de notre auditeur

l'élection de nos administrateurs

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

Où trouver
l'information pertinente

page 8

page 9

page 9

Restrictions concernant l'exercice du droit de vote

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

À la connaissance de nos administrateurs et de nos dirigeants, au 10 mars 2025, 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 ni n'exerçait une emprise sur un tel pourcentage de nos actions ordinaires.

Décompte des voix

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

Votre vote est confidentiel

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

Vous avez des questions?

Communiquez avec notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX :

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

Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit

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

Trois façons de voter

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

Comment voter à l'assemblée

Si vous souhaitez assister à l'assemblée et voter en personne, ne remplissez pas le formulaire de procuration. Vous n'avez qu'à vous inscrire auprès de Compagnie Trust TSX lorsque vous arrivez à l'assemblée. Vous pouvez assister à l'assemblée même si vous avez déjà soumis vos instructions de vote; cependant, vous ne pourrez pas voter à nouveau à l'assemblée à moins d'avoir révoqué votre procuration de la manière décrite au point 3 ci-dessous.

Comment voter à notre assemblée virtuelle

1. Ouvrez une session à l'adresse <https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1732> 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 : tmx2025
5. Votez!

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

Comment voter par procuration

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

1. Nommez votre fondé de pouvoir

Luc Bertrand, 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 et y exerce vos droits de vote.

Vous ou la personne que vous nommez devez communiquer avec Compagnie Trust TSX pour obtenir un numéro d'accès à l'assemblée afin de pouvoir participer à l'assemblée. Pour vous inscrire auprès de 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 d'indiquer à son fondé de pouvoir (la personne qu'il désigne) qu'il doit s'inscrire auprès de Compagnie Trust TSX afin d'obtenir un numéro d'accès à l'assemblée. Sans numéro d'accès à l'assemblée, 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, Luc Bertrand 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.

Compagnie Trust TSX

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

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

3. Envoyez votre formulaire de procuration

Signez et datez le formulaire et envoyez-le par la poste à notre agent des transferts avant **14 h (heure de l'Est) le 2 mai 2025**. Vous pouvez transmettre votre formulaire à Compagnie Trust TSX par la poste ou par télécopieur, ou voter en ligne.

Comment révoquer votre procuration

Vous pouvez révoquer votre procuration comme suit :

- en transmettant à la cheffe des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise et secrétaire générale, au plus tard à 14 h (heure de l'Est) le 2 mai 2025 (ou le dernier jour ouvrable avant l'assemblée, si elle est reportée), une lettre lui indiquant que vous voulez révoquer votre procuration;
- de toute autre façon permise par la loi.

Comment changer votre vote

Vous pouvez également changer votre vote en envoyant un nouveau formulaire de procuration dûment rempli et signé portant une date ultérieure, à condition qu'il soit reçu au plus tard à 14 h (heure de l'Est) le 2 mai 2025 ou le dernier jour ouvrable avant la date à laquelle l'assemblée est reportée en cas d'ajournement.

Comment voter si vous êtes un actionnaire véritable

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

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

Trois façons de voter

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

Comment voter à l'assemblée

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

Comment voter à notre assemblée virtuelle

1. Nommez-vous comme fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote. Ne remplissez pas la section concernant vos instructions de vote.
2. Signez le formulaire et transmettez-le à votre intermédiaire, en respectant la date limite pour le vote et en suivant les directives incluses dans le formulaire d'instructions de vote.
3. Obtenez un numéro de contrôle en communiquant avec Compagnie Trust TSX à l'adresse tsxtrustproxyvoting@tmx.com au plus tard à 14 h (heure de l'Est) le 2 mai 2025.
4. Ouvrez une session à l'adresse <https://virtual-meetings.tsxtrust.com/fr/1732> 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 : tmx2025
8. Votez!

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

Comment voter par procuration

1. Remplissez le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, en y indiquant vos instructions de vote pour chaque point à l'ordre du jour.
2. Signez le formulaire et suivez les directives fournies dans le formulaire d'instructions 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 prenez les mesures nécessaires, le cas échéant.

Comment changer votre vote

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

À propos de vos documents de vote

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



Pour de plus amples renseignements

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

Renseignements généraux

300-100 Adelaide St. West
Toronto (Ontario)
M5H 1S3

T + 1 888 873-8392

info@tmx.com

