



Circulaire de sollicitation de procurations par la direction et avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

Le 9 juin 2021



**VOTRE VOTE ET VOTRE PARTICIPATION EN TANT QU'ACTIONNAIRE SONT IMPORTANTS.
Veuillez lire le présent document et voter.**

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de Thomson Reuters Corporation

Nous sommes heureux de vous convoquer à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2021.

Quand

Mercredi 9 juin 2021
12 h (heure avancée de l'Est)

Où

Assemblée virtuelle uniquement – une retransmission audio en direct sera accessible à l'adresse suivante : www.tr.com/agm2021

Les actionnaires participant à l'assemblée doivent entrer leur numéro de contrôle ou leur nom d'utilisateur et le mot de passe de l'assemblée : **tri2021** (sensible à la casse). Les invités n'ont pas besoin d'un numéro de contrôle, d'un nom d'utilisateur ou d'un mot de passe pour assister à l'assemblée. Vous trouverez des renseignements sur les numéros de contrôle et les noms d'utilisateur dans le présent avis et dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe.

Après l'assemblée, il sera possible d'écouter la webémission sur notre site Web.

À l'attention de nos actionnaires,

Nous sommes heureux de vous convoquer à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2021 de Thomson Reuters qui aura lieu à 12 h (heure avancée de l'Est), le mercredi 9 juin 2021.

Notre priorité est la santé et la sécurité de nos collectivités, de nos actionnaires, de nos employés et des autres parties prenantes. À la lumière de la pandémie de COVID-19 en cours, nous tiendrons l'assemblée des actionnaires sous une forme uniquement virtuelle, qui sera retransmise en direct sur le Web. Les actionnaires auront la possibilité d'y assister, de soumettre ou de poser des questions et de voter en temps réel sur une plateforme Internet, quelles que soient leur situation géographique et leur propriété d'actions. Les actionnaires ne pourront pas assister à l'assemblée en personne.

Ordre du jour

À l'occasion de l'assemblée, les actionnaires auront l'occasion :

1. de recevoir nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 ainsi que le rapport de l'auditeur y afférent;
2. d'élire les administrateurs;
3. de nommer PricewaterhouseCoopers LLP à titre d'auditeur et d'autoriser les administrateurs à fixer sa rémunération;
4. d'examiner une résolution consultative sur la rémunération de la haute direction;
5. d'examiner la proposition d'actionnaires présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe;
6. de régler tout autre point dûment soumis à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report.

Il est possible d'en apprendre davantage sur ces points dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe. À l'assemblée, vous en apprendrez également davantage sur notre rendement en 2020 et sur nos projets pour Thomson Reuters.

Participer à l'assemblée

Le processus de participation à l'assemblée virtuelle varie selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit. Vous trouverez de plus amples renseignements sur ces termes dans la rubrique « Renseignements sur le vote et façon d'assister à l'assemblée » de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe.

- Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment désignés (y compris les actionnaires non inscrits qui se sont dûment désignés comme fondés de pouvoir) pourront assister à la réunion virtuelle, soumettre ou poser des questions et voter en temps réel, à condition qu'ils soient connectés à l'Internet et suivent les instructions figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe.
- **Si vous êtes un actionnaire non inscrit (ou un « propriétaire véritable ») qui souhaite assister à l'assemblée virtuelle, soumettre ou poser des questions et voter en temps réel, vous devez d'abord vous désigner à titre de fondé de pouvoir, puis vous inscrire également auprès de notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada. Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous ne vous désignez pas comme fondé de pouvoir, vous pouvez toujours assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité, mais vous ne pourrez pas soumettre ou poser de questions ni voter lors de l'assemblée. Si vous êtes un actionnaire non inscrit situé aux États-Unis et que vous souhaitez vous désigner comme fondé de pouvoir pour pouvoir assister à l'assemblée, y participer ou y voter, vous DEVEZ également obtenir une procuration légale valide de votre intermédiaire et la soumettre à Société de fiducie Computershare du Canada.**

Veuillez suivre attentivement les instructions de la rubrique « Renseignements sur le vote et façon d'assister à l'assemblée » de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe et du formulaire de procuration ou d'instructions de vote.

Comment assister à l'assemblée

PREMIÈRE ÉTAPE : Connectez-vous en ligne à l'adresse : www.tr.com/agm2021

Nous vous recommandons de vous connecter à l'assemblée au moins 15 minutes avant le début de celle-ci.

DEUXIÈME ÉTAPE : Suivez ces instructions :

- *Fondés de pouvoir dûment désignés (y compris les actionnaires non inscrits qui se sont dûment désignés comme fondés de pouvoir) :* Cliquez sur « Actionnaire ». Entrez votre nom d'utilisateur et le mot de passe **tri2021** (sensible à la casse). Les fondés de pouvoir qui ont été dûment désignés et inscrits auprès de Société de fiducie Computershare du Canada comme il est décrit dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe recevront un nom d'utilisateur par courriel de Computershare après la date limite du vote par procuration.
- *Actionnaires inscrits :* Cliquez sur « Actionnaire ». Entrez votre numéro de contrôle comme nom d'utilisateur ainsi que le mot de passe **tri2021** (sensible à la casse). Le numéro de contrôle se trouve dans le formulaire de procuration ou dans l'avis que vous avez reçu par courriel de Société de fiducie Computershare du Canada. Si vous vous servez de votre numéro de contrôle comme nom d'utilisateur pour vous connecter à l'assemblée et que vous acceptez les modalités, les droits de vote que vous exercerez à l'assemblée révoqueront toute procuration que vous aurez précédemment soumise. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration précédemment soumise, vous ne devez pas voter pendant l'assemblée.
- *Invités :* Cliquez sur « Invité » et remplissez ensuite le formulaire en ligne.

Si vous assistez à l'assemblée virtuelle, il est de votre responsabilité d'être connecté à l'Internet pendant toute la durée de l'assemblée.

Veuillez suivre attentivement les instructions de la rubrique « Renseignements sur le vote et façon d'assister à l'assemblée » de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe.

Date de clôture des registres

Si vous étiez un porteur de nos actions ordinaires à 17 h (heure avancée de l'Est) le 12 avril 2021, vous avez le droit de voter à l'assemblée et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report.

Procédures de notification et d'accès

Nous utilisons les procédures de notification et d'accès pour la livraison de nos documents de procuration par l'intermédiaire de notre site Web, www.tr.com, comme nous l'avions fait pour l'assemblée de l'an dernier. Les actionnaires qui reçoivent l'avis peuvent consulter les documents de procuration sur notre site Web et en demander une copie imprimée. L'avis contient des instructions sur la façon de consulter les documents de procuration sur notre site Web ou d'en demander une copie imprimée. La livraison électronique réduit les coûts et l'incidence sur l'environnement de la production et de la distribution d'un grand nombre de copies imprimées des documents. Elle permet aussi aux actionnaires d'obtenir plus rapidement les renseignements sur Thomson Reuters.

Les actionnaires qui ont déjà demandé la livraison électronique des documents de procuration continueront de les recevoir par courriel.

Vote

Votre vote est important. Si vous n'êtes pas en mesure d'assister à l'assemblée, veuillez voter par procuration. Le formulaire de procuration contient des directives quant à la manière de donner et d'envoyer vos instructions de vote. Si vous détenez vos actions par l'intermédiaire d'un courtier ou d'un autre prête-nom, vous devriez suivre les directives de celui-ci.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, doit recevoir votre procuration ou vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le lundi 7 juin 2021 ou, si l'assemblée est ajournée ou reportée, au plus tard 48 heures (sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés) avant la reprise de l'assemblée. Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous avez des questions ou besoin d'aide lors de l'exercice des droits de vote rattachés à vos actions, veuillez communiquer avec Société de fiducie Computershare du Canada au numéro de téléphone sans frais au Canada et aux États-Unis, soit le 1-800-564-6253.

Les actionnaires non inscrits/véritables seront soumis à un délai plus court dans le cadre du vote, tel qu'il est précisé dans leur procuration ou leurs instructions de vote.

Merci de votre continuel soutien et de l'intérêt que vous portez à Thomson Reuters.

Veuillez agréer, chers actionnaires, nos salutations distinguées.

Le président du conseil,



David Thomson

Le 19 avril 2021

Le président et chef de la direction,



Steve Hasker

Lettre aux actionnaires

Cette année, nous tiendrons l'assemblée annuelle des actionnaires sous une **forme uniquement virtuelle** en raison de la pandémie de COVID-19 en cours. L'assemblée sera retransmise en direct sur le Web et vous aurez la possibilité d'y assister, de soumettre des questions et de voter en temps réel sur une plateforme Internet. La présente circulaire fournit des renseignements et des instructions sur la manière de participer à l'assemblée annuelle virtuelle.

À l'attention de nos actionnaires,

En 2020, nos clients ont vécu une avancée de plusieurs années sur le plan de la transformation numérique, et ce, en quelques mois seulement. La COVID-19 a forcé les professionnels du monde entier à travailler en mode virtuel, créant une augmentation considérable de la demande pour des renseignements et des analyses reliés en temps réel. Plus que jamais, l'année 2020 a mis en évidence la nécessité pour un accès facile, sans faille et avec intégrité à l'information, ainsi que pour une technologie de pointe à l'échelle mondiale.

Nous sommes reconnaissants envers nos clients pour la confiance qu'ils ont continué de nous accorder tout au long de ces changements. Nous sommes fiers de la manière dont nos employés ont réussi à soutenir les professionnels les plus avisés du monde entier et, chers actionnaires, nous vous sommes reconnaissants pour votre appui.

Notre engagement à répondre aux besoins de nos clients pendant cette période de grand changement s'est traduit par de solides résultats financiers en 2020. L'obtention de ces solides résultats pendant une année difficile confirme la résilience de notre entreprise. Pour l'ensemble de l'exercice, nous avons affiché une croissance interne des produits des activités ordinaires de 1 %. Nos trois grands secteurs, soit Professionnels du droit, Grandes sociétés et Fiscalistes et comptables, ont connu une croissance interne de 4 %. Cet excellent rendement financier est une indication du rôle que nous jouons dans la réussite de nos clients par nos nouvelles manières d'allier contenu fiable, technologie de classe mondiale et capacités humaines développées.

Nous avons de solides positions dans les segments de marché et nos clients sont dépendants de nos produits. Toutefois, à mesure que leurs besoins et leurs manières de travailler évoluent, nous nous devons d'évoluer avec eux. Ainsi, profitant de chaque occasion qui se présente de mieux servir nos clients actuels et d'obtenir de nouveaux clients, nous procédons à la transformation de Thomson Reuters par un programme de changement ambitieux. Au cours des deux prochaines années, nous tirerons le meilleur parti de notre envergure dans différentes unités d'exploitation par la transition d'une société de portefeuille vers une société en exploitation. Nous nous appuyerons sur nos avantages de longue date en matière de contenu, y ajoutant l'intelligence artificielle, l'apprentissage machine et les capacités logicielles afin de devenir une société technologique chef de file axée sur le contenu.

Nous misons sur nos relations de confiance et notre solide structure du capital pour réinventer et moderniser l'expérience client, laquelle débutera par l'élaboration de produits normatifs alimentés par une technologie de pointe. Selon nous, les résultats que nous tirerons de ces efforts seront avantageux pour nos clients, nos employés et nos actionnaires.

En 2020, nous avons amélioré les produits juridiques de pointe de notre secteur d'activité, comme Westlaw et Practical Law. Dans l'avenir, nous nous efforcerons de trouver de nouvelles façons utiles d'accélérer notre rythme d'innovation et de développer nos activités internes. L'année dernière, nous avons fait l'acquisition de Pondera Solutions, qui aide à lutter contre la fraude, le gaspillage et les abus dans les programmes gouvernementaux à grande échelle, ainsi que de CaseLines, qui permet aux tribunaux, aux forces de l'ordre, aux procureurs et aux juristes de travailler par voie électronique, un besoin plus urgent que jamais. Nous continuerons de nous pencher sur de nouvelles acquisitions comme ces dernières, si elles sont réellement avantageuses pour nos groupes de clients et si elles améliorent notre propre proposition de valeur.

Au cours de notre évolution, l'accès à la justice et la transparence demeurent au cœur de chacune de nos actions. Nous contribuons à créer l'épine dorsale des systèmes juridiques et fiscaux, et nous sommes une presse libre qui informe et habilite les gens du monde entier. De plus, nous reconnaissons la nécessité pour les entreprises comme la nôtre de prendre des mesures concrètes pour contribuer à façonner le monde dans lequel nous désirons vivre. Nous avons donc réaffirmé notre engagement en faveur d'une collaboration mondiale, en partenariat avec le Pacte mondial des Nations Unies pour accueillir la consultation des États-Unis sur la paix, la justice et des institutions fortes. Nous utilisons déjà des sources d'énergie renouvelables pour couvrir 100 % de nos besoins mondiaux et nous nous sommes engagés publiquement à atteindre l'objectif de carboneutralité d'ici 2050 au plus tard, soit l'objectif le plus ambitieux de l'initiative intitulée Science Based Targets. Nous avons clairement et publiquement rejeté toute forme de racisme et nous avons fixé des objectifs précis dans le but de recruter et de maintenir en poste du personnel diversifié et talentueux, surtout dans les postes de direction. Non seulement est-ce la bonne façon d'agir, mais il s'agit aussi d'un élément clé de notre succès futur. Nous avons mené une campagne sur plusieurs fronts pour combattre la désinformation dans le monde et promouvoir l'éducation aux médias, et nous avons collaboré avec de grandes entreprises spécialisées dans la technologie afin de les aider à distinguer le vrai du faux. Grâce à notre subvention de 6,6 M\$ en faveur de la fondation Thomson Reuters, nous avons pu mettre à profit les compétences, les valeurs et l'expertise de notre société pour faire

progresser la liberté des médias, favoriser des économies plus inclusives et promouvoir les droits de la personne. Nous sommes également fiers des efforts déployés par nos employés partout dans le monde, lesquels ont consacré en 2020 plus de 84 000 heures de bénévolat à diverses causes importantes.

Les journalistes de Reuters ont toujours joué un rôle essentiel dans la création d'un monde plus transparent. Nous avons constaté ce besoin encore plus clairement au cours de la dernière année, dans leur couverture de tous les sujets, allant de la pandémie mondiale à l'agitation civile, en passant par les élections aux développements géopolitiques dans le monde. En 2020, nos journalistes ont remporté le prix Pulitzer de la photographie d'actualité pour 20 photos portant sur les manifestations à Hong Kong. Nous leurs sommes reconnaissants pour leurs efforts, ainsi qu'aux journalistes du monde entier, pour leur travail important et leur rôle actif au sein de la société.

En janvier de cette année, nous avons franchi une étape importante dans l'histoire de notre société avec la clôture de la vente de Refinitiv, notre ancienne unité Activités financières et risque, au London Stock Exchange Group (« LSEG »). Nous croyons que cette opération nous permet de nous concentrer plus que jamais sur nos principaux clients professionnels et clients du domaine de l'information. Sous la propriété de LSEG, Refinitiv reste le principal client de Reuters News en vertu d'une entente d'une durée de 30 ans pour les nouvelles et le contenu éditorial, fournissant un soutien et une présence continus à l'organisation de nouvelles la plus respectée au monde.

Nous envisageons l'avenir avec enthousiasme, énergie et gratitude envers nos clients, collègues et actionnaires. Ensemble, nous continuerons à nous mobiliser pour façonner un avenir meilleur, soutenu par la force des collectivités, des secteurs et des marchés que nous desservons.

Le président du conseil,



David Thomson

Le président et chef de la direction,



Steve Hasker

Certains énoncés qui figurent dans cette lettre sont prospectifs. Ces énoncés prospectifs sont fondés sur certaines hypothèses et reflètent nos attentes actuelles. Par conséquent, ils sont assujettis à un certain nombre de risques et d'incertitudes qui pourraient faire en sorte que les résultats ou les événements réels diffèrent de façon importante des attentes actuelles. Certains des facteurs qui pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent de façon importante des attentes actuelles sont exposés à la rubrique « Facteurs de risque » de notre rapport annuel 2020, de même que dans d'autres documents que nous déposons à l'occasion auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, ou que nous fournissons à l'occasion à celles-ci. Rien ne garantit que les énoncés prospectifs se concrétiseront. Vous ne devriez pas vous fier indûment aux énoncés prospectifs, car ceux-ci reflètent les attentes uniquement en date des présentes. Nous n'avons pas l'intention ni l'obligation de mettre à jour ou de réviser les énoncés prospectifs, sauf lorsque la législation applicable nous y oblige.

Ressources à l'intention des actionnaires disponibles sur notre site Web

Assemblée annuelle des actionnaires

- Circulaire de sollicitation de procurations par la direction – www.tr.com/2021AGMcircular/
- Rapport annuel – www.tr.com/2020annualreport/
- Guide de l'utilisateur pour l'assemblée générale annuelle virtuelle – www.tr.com/2021AGMUserGuide/

Documents de gouvernance d'entreprise

- Lignes directrices en matière de gouvernance, chartes des comités du conseil et descriptions de postes – ir.tr.com/corporate-governance/governance-highlights

Enjeux en matière environnementale, sociale et de gouvernance (ESG)

- Rapport sur la responsabilité sociale – www.tr.com/social-impact-report
- Code de conduite et de déontologie – ir.tr.com/corporate-governance/code-conduct
- Code d'éthique en matière de chaîne d'approvisionnement – www.tr.com/en/resources/global-sourcing-procurement.html
- Déclaration de transparence relative à la Loi sur l'esclavage moderne – www.tr.com/en/modern-slavery-act.html

Produits et services – www.tr.com

Relations avec les investisseurs – ir.tr.com

Information fréquemment consultée

Honoraires des auditeurs	57
Notices biographiques	24-31
Rémunération des administrateurs	32-36
Indépendance des administrateurs	21-22
ESG	59
Rémunération de la haute direction	90-102
Rendement financier	61-63
Gestion du capital humain	54-55
Groupes de référence	71-72
Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction (<i>say on pay</i>)	61-63

Table des matières

Thomson Reuters en un coup d'œil	4
À propos de la présente circulaire et des documents de procuration s'y rapportant	6
Ordre du jour de l'assemblée	7
Renseignements sur le vote et façon d'assister à l'assemblée	10
États financiers annuels et trimestriels et rapports de gestion y afférents	17
Procédures de notification et d'accès	17
Livraison électronique des communications destinées aux actionnaires	17
Actionnaire principal et capital-actions	18
À propos de nos administrateurs	19
Renseignements sur les candidats	24
Rémunération des administrateurs et propriété d'actions	32
Pratiques en matière de gouvernance	37
Composition et responsabilités du conseil	37
Présence des administrateurs	42
Société contrôlée	43
Comités du conseil	44
Comité d'audit	44
Comité de gouvernance d'entreprise	48
Comité des RH	52
Comité de gestion des risques	56
Réunion mixte du comité d'audit et du comité de gestion des risques	56
À propos de notre auditeur indépendant	57
Engagement des parties prenantes	58
ESG	59
Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction (<i>say on pay</i>)	60
Analyse de la rémunération	61
Sommaire	61
Développements et décisions clés en matière de rémunération en 2021	64
Notre programme de rémunération pour 2020	65
Notre processus d'élaboration et d'établissement de la rémunération des membres de la haute direction	67
Nos principes clés en matière de rémunération	68
Rémunération de 2020	74
Rémunération des membres de la haute direction visés et principales réalisations en 2020	79
Graphiques de rendement	88
Rémunération antérieure des membres de la haute direction visés	90
Rémunération de la haute direction	91
Tableau sommaire de la rémunération	91

Attributions au titre d'un régime incitatif.....	93
Rentes et autres prestations de retraite	95
Prestations en cas de cessation d'emploi	98
Prêts aux dirigeants, aux administrateurs et aux employés.....	105
Assurance et indemnisation des administrateurs et des dirigeants	105
Renseignements supplémentaires.....	106
Mesures financières non conformes aux IFRS.....	106
Comment communiquer avec le conseil	106
Assemblée annuelle 2021 – Questions des actionnaires.....	106
Où trouver les documents relatifs à la gouvernance d'entreprise et les documents d'information continue	106
Principes de confiance de Thomson Reuters et Thomson Reuters Founders Share Company	107
Renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs.....	107
Rachats d'actions – Offre publique de rachat dans le cours normal des activités	107
Approbation des administrateurs	108
Annexe A – Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres et autres renseignements sur les régimes.....	A-1
Annexe B – Proposition d'actionnaires	B-1

Thomson Reuters en un coup d'œil

Thomson Reuters est l'un des principaux fournisseurs de services d'information aux entreprises. Nos produits comprennent des logiciels et des outils hautement spécialisés axés sur les renseignements et destinés aux professionnels travaillant dans les secteurs du droit, de la fiscalité, de la comptabilité et de la conformité, ainsi que le service de presse le plus important au monde, à savoir Reuters.

Le tableau ci-après présente certaines de nos principales caractéristiques d'exploitation :

Marché attrayant	Leadership équilibré et diversifié	Modèle d'entreprise attrayant	Solide position concurrentielle	Politiques financières rigoureuses
- Actuellement nos trois grands secteurs exercent leurs activités dans un segment de marché estimé à 28 milliards de dollars qui devrait croître entre 6 % et 8 % au cours des cinq prochaines années. - Les segments de marché Droit, Fiscalité et Gouvernement sont prêts pour l'innovation axée sur le contenu.	- Nos secteurs Professionnels du droit, Grandes sociétés et Fiscalistes et comptables sont des chefs de file dans leurs segments de marché. - Il s'agit d'entreprises résilientes, qui sont traditionnellement stables, comme le confirme notre rendement pendant la pandémie de COVID-19. - Environ 500 000 clients; le client le plus important compte pour environ 2 % des produits des activités ordinaires (compte non tenu du contrat conclu avec Refinitiv relativement aux nouvelles et au contenu éditorial).	80 % de nos produits des activités ordinaires sont récurrents. 90 % de nos produits des activités ordinaires sont tirés de produits fournis par voie électronique, ou sous forme de logiciels et de services. - Capacités de production de flux de trésorerie stables et solides.	- Notre contenu exclusif, ainsi que les données et le savoir-faire du capital humain, combinés à l'intelligence artificielle et à l'apprentissage machine sont des différenciateurs clés. - Nos produits sont pleinement intégrés aux flux de travail quotidiens de nos clients. - Notre taux de rétention est de 90 %.	- Nous consacrons nos efforts à la croissance interne des produits des activités ordinaires et à la croissance des flux de trésorerie disponibles et nous accordons des primes à cet égard. - Nous voulons créer un équilibre entre nos investissements dans l'entreprise et le rendement pour les actionnaires. - Nous sommes résolus à maintenir une note de qualité investissement assortie d'une structure de capital stable. - Une éventuelle capacité importante pour ce qui est du capital au cours des quatre prochaines années ouvre la porte à de grandes possibilités.

Résultats pour l'exercice complet de 2020 :

- Produits des activités ordinaires – 6,0 milliards de dollars américains
- Résultat d'exploitation – 1,9 milliard de dollars américains
- Marge du BAIIA ajusté* – 33,0 %
- Résultat dilué par action – 2,25 \$ US
- Résultat ajusté par action* – 1,85 \$ US
- Flux de trésorerie liés à l'exploitation – 1,75 milliard de dollars américains
- Flux de trésorerie disponibles* – 1,3 milliard de dollars américains

Inscriptions en bourse (symbole « TRI ») :

- Bourse de Toronto (la « TSX »)
- New York Stock Exchange (le « NYSE »)

Cours de l'action :

Cours de clôture (12 avril 2021) : 114,16 \$ CA/90,90 \$ US
Haut (2020) : 113,34 \$ CA/86,93 \$ US
Bas (2020) : 76,46 \$ CA/52,75 \$ US

Capitalisation boursière (12 avril 2021) :

45,0 milliards de dollars américains

Dividende par action ordinaire (en date du 12 avril 2021) :

0,405 \$ trimestriellement (1,62 \$ annualisé)

Nous avons augmenté notre dividende par action ordinaire pour une 28^e année consécutive.

Tous les renseignements concernant les produits des activités ordinaires mentionnés dans le premier tableau ci-dessus sont fondés sur les résultats de l'exercice complet de 2020. Nos trois grands secteurs renvoient à nos secteurs combinés Professionnels du droit, Grandes sociétés et Fiscalistes et comptables. Le contrat conclu avec Refinitiv relativement aux nouvelles et au contenu éditorial représentait environ 6 % de nos produits des activités ordinaires enregistrés pour l'exercice 2020.

Pour en savoir plus sur notre société, veuillez visiter le www.tr.com.

* Mesures financières non conformes aux Normes internationales d'information financière (les « mesures non conformes aux IFRS »). Se reporter à la note figurant à la rubrique « Renseignements supplémentaires » de la présente circulaire.

À propos de la présente circulaire et des documents de procuration s'y rapportant

Nous vous remettons la présente circulaire et les documents de procuration dans le cadre de notre assemblée annuelle des actionnaires qui doit avoir lieu le mercredi 9 juin 2021. À titre d'actionnaire, vous êtes invité à assister à l'assemblée virtuelle. S'il vous est impossible d'y assister, vous pouvez quand même voter en remplissant le formulaire de procuration ci-joint.

La présente circulaire décrit les points qui feront l'objet d'un scrutin à l'assemblée et les formalités de vote, et contient des renseignements supplémentaires portant sur la rémunération de la haute direction, les pratiques en matière de gouvernance d'entreprise et d'autres sujets qui seront abordés à l'assemblée.

Sauf indication contraire, tous les montants figurant dans la présente circulaire sont présentés en dollars américains et les renseignements qu'elle contient sont donnés en date du 12 avril 2021. Sauf indication contraire, en 2020, les dollars canadiens ont été convertis en dollars américains en utilisant le taux de change moyen à la fin du mois du dollar canadien par rapport au dollar américain, soit 1 \$ CA = 0,745 88 \$ US.

Dans la présente circulaire, les termes « nous », « notre » et « nos » font référence à Thomson Reuters Corporation et à nos filiales consolidées. Le terme « Woodbridge » désigne The Woodbridge Company Limited et les sociétés membres de son groupe.

Veuillez vous reporter à la rubrique « Renseignements sur le vote et façon d'assister à l'assemblée » du présent document pour savoir comment vous pouvez voter à l'égard des points qui seront examinés à l'assemblée, que vous décidiez ou non d'y assister.

Nous sommes une société canadienne considérée comme un émetteur privé étranger (*foreign private issuer*) au sens de la législation sur les valeurs mobilières fédérale américaine. Par conséquent, nous avons préparé la présente circulaire conformément aux exigences en matière de divulgation canadiennes applicables.

Les renseignements qui se trouvent sur notre site Web ou sur les autres sites Web dont l'adresse est donnée dans la présente circulaire ne font pas partie de la présente circulaire. Les adresses de sites Web données dans la présente circulaire ne se veulent que des références textuelles inactives. Le logo Thomson Reuters et nos autres marques de commerce, noms commerciaux et noms de service mentionnés dans la présente circulaire appartiennent à Thomson Reuters.

Source de la photo sur la page couverture : REUTERS/Dominic Ebenbichler.

Ordre du jour de l'assemblée

Faits saillants

Cette année, les points à l'ordre du jour de l'assemblée sont les suivants. De plus amples renseignements sont fournis dans la présente circulaire.

Point	Recommandation du conseil à l'égard du vote																																																																																																									
1. États financiers Réception de nos états financiers audités pour 2020 - Nos états financiers consolidés annuels pour 2020 sont inclus dans notre rapport annuel 2020, qui est accessible sous l'onglet « Investor Relations » (relations avec les investisseurs) de notre site Web, au www.tr.com. - Les actionnaires qui ont demandé une copie du rapport annuel 2020 la recevront par la poste ou par courriel. - Des représentants de Thomson Reuters et de PricewaterhouseCoopers LLP, notre auditeur indépendant, seront à votre disposition pour discuter de toute question concernant nos états financiers au cours de l'assemblée.	S.O.																																																																																																									
2. Élection des administrateurs (page 19 de la circulaire) Lors de l'assemblée, 14 candidats seront proposés aux fins d'élection à notre conseil d'administration. Tous ces candidats sont actuellement des administrateurs de notre société. - La majorité de nos administrateurs sont indépendants et quatre de nos administrateurs (David Thomson, David Binet, Ed Clark et Peter Thomson) sont membres du même groupe que notre actionnaire principal, soit Woodbridge. Seul un administrateur (notre chef de la direction, Steve Hasker) est membre de la direction. - Le rôle et les responsabilités du président du conseil (David Thomson) et du chef de la direction (Steve Hasker) sont distincts. - Les actionnaires votent chaque année afin d'élire les différents administrateurs. Lors de l'assemblée annuelle de l'année dernière, 97 % des voix ont été exprimées « en faveur » de nos candidats à un poste d'administrateur. Les candidats à un poste d'administrateur pour l'assemblée de cette année sont : <table><tr><th>Nom</th><th>Âge</th><th>Administrateur depuis</th><th>Fonction principale</th><th>Comités</th><th>Présence en 2020</th><th>Conseil d'autres sociétés ouvertes</th></tr><tr><td>David Thomson</td><td>63</td><td>1988</td><td>Président du conseil de Woodbridge</td><td>–</td><td>100 %</td><td>0</td></tr><tr><td>Steve Hasker</td><td>51</td><td>2020</td><td>Président et chef de la direction de Thomson Reuters</td><td>–</td><td>100 %</td><td>1</td></tr><tr><td>Kirk E. Arnold ✓</td><td>61</td><td>2020</td><td>Cadre invitée, General Catalyst Ventures</td><td>G, RH, R</td><td>100 %</td><td>3</td></tr><tr><td>David W. Binet</td><td>63</td><td>2013</td><td>Président et chef de la direction de Woodbridge</td><td>G, RH, R</td><td>100 %</td><td>0</td></tr><tr><td>W. Edmund Clark, C.M.</td><td>73</td><td>2015</td><td>Ancien président et chef de la direction du Groupe Banque TD</td><td>G, RH</td><td>95 %</td><td>0</td></tr><tr><td>Michael E. Daniels ✓</td><td>66</td><td>2014</td><td>Ancien vice-président principal et directeur de groupe chez IBM</td><td>A, G, RH, R</td><td>97 %</td><td>2</td></tr><tr><td>Kirk Koenigsbauer ✓</td><td>53</td><td>2020</td><td>Chef de l'exploitation et vice-président, Microsoft</td><td>A, R</td><td>100 %</td><td>0</td></tr><tr><td>Deanna Oppenheimer ✓</td><td>63</td><td>2020</td><td>Fondatrice, Cameoworks</td><td>A, G</td><td>100 %</td><td>2</td></tr><tr><td>Vance K. Opperman ✓</td><td>78</td><td>1996</td><td>Président et chef de la direction, Key Investment</td><td>A, G, RH, R</td><td>97 %</td><td>1</td></tr><tr><td>Simon Paris ✓</td><td>51</td><td>2020</td><td>Chef de la direction, Finastra</td><td>A</td><td>100 %</td><td>1</td></tr><tr><td>Kim M. Rivera ✓</td><td>52</td><td>2019</td><td>Ancienne présidente, Stratégie et gestion d'entreprise et chef des affaires juridiques, HP</td><td>A, R</td><td>94 %</td><td>0</td></tr><tr><td>Barry Salzberg ✓</td><td>67</td><td>2015</td><td>Ancien chef de la direction mondial de Deloitte</td><td>A, G, R</td><td>100 %</td><td>1</td></tr><tr><td>Peter J. Thomson</td><td>55</td><td>1995</td><td>Président du conseil de Woodbridge</td><td>RH</td><td>100 %</td><td>0</td></tr><tr><td>Wulf von Schimmelmann ✓</td><td>74</td><td>2011</td><td>Ancien chef de la direction de Deutsche Postbank</td><td>G, RH</td><td>95 %</td><td>0</td></tr></table> ✓ = Indépendant Légende des comités : A = Audit; G = Gouvernance; RH = Ressources humaines; et R = Risque	Nom	Âge	Administrateur depuis	Fonction principale	Comités	Présence en 2020	Conseil d'autres sociétés ouvertes	David Thomson	63	1988	Président du conseil de Woodbridge	–	100 %	0	Steve Hasker	51	2020	Président et chef de la direction de Thomson Reuters	–	100 %	1	Kirk E. Arnold ✓	61	2020	Cadre invitée, General Catalyst Ventures	G, RH, R	100 %	3	David W. Binet	63	2013	Président et chef de la direction de Woodbridge	G, RH, R	100 %	0	W. Edmund Clark, C.M.	73	2015	Ancien président et chef de la direction du Groupe Banque TD	G, RH	95 %	0	Michael E. Daniels ✓	66	2014	Ancien vice-président principal et directeur de groupe chez IBM	A, G, RH, R	97 %	2	Kirk Koenigsbauer ✓	53	2020	Chef de l'exploitation et vice-président, Microsoft	A, R	100 %	0	Deanna Oppenheimer ✓	63	2020	Fondatrice, Cameoworks	A, G	100 %	2	Vance K. Opperman ✓	78	1996	Président et chef de la direction, Key Investment	A, G, RH, R	97 %	1	Simon Paris ✓	51	2020	Chef de la direction, Finastra	A	100 %	1	Kim M. Rivera ✓	52	2019	Ancienne présidente, Stratégie et gestion d'entreprise et chef des affaires juridiques, HP	A, R	94 %	0	Barry Salzberg ✓	67	2015	Ancien chef de la direction mondial de Deloitte	A, G, R	100 %	1	Peter J. Thomson	55	1995	Président du conseil de Woodbridge	RH	100 %	0	Wulf von Schimmelmann ✓	74	2011	Ancien chef de la direction de Deutsche Postbank	G, RH	95 %	0	EN FAVEUR de chaque candidat à un poste d'administrateur
Nom	Âge	Administrateur depuis	Fonction principale	Comités	Présence en 2020	Conseil d'autres sociétés ouvertes																																																																																																				
David Thomson	63	1988	Président du conseil de Woodbridge	–	100 %	0																																																																																																				
Steve Hasker	51	2020	Président et chef de la direction de Thomson Reuters	–	100 %	1																																																																																																				
Kirk E. Arnold ✓	61	2020	Cadre invitée, General Catalyst Ventures	G, RH, R	100 %	3																																																																																																				
David W. Binet	63	2013	Président et chef de la direction de Woodbridge	G, RH, R	100 %	0																																																																																																				
W. Edmund Clark, C.M.	73	2015	Ancien président et chef de la direction du Groupe Banque TD	G, RH	95 %	0																																																																																																				
Michael E. Daniels ✓	66	2014	Ancien vice-président principal et directeur de groupe chez IBM	A, G, RH, R	97 %	2																																																																																																				
Kirk Koenigsbauer ✓	53	2020	Chef de l'exploitation et vice-président, Microsoft	A, R	100 %	0																																																																																																				
Deanna Oppenheimer ✓	63	2020	Fondatrice, Cameoworks	A, G	100 %	2																																																																																																				
Vance K. Opperman ✓	78	1996	Président et chef de la direction, Key Investment	A, G, RH, R	97 %	1																																																																																																				
Simon Paris ✓	51	2020	Chef de la direction, Finastra	A	100 %	1																																																																																																				
Kim M. Rivera ✓	52	2019	Ancienne présidente, Stratégie et gestion d'entreprise et chef des affaires juridiques, HP	A, R	94 %	0																																																																																																				
Barry Salzberg ✓	67	2015	Ancien chef de la direction mondial de Deloitte	A, G, R	100 %	1																																																																																																				
Peter J. Thomson	55	1995	Président du conseil de Woodbridge	RH	100 %	0																																																																																																				
Wulf von Schimmelmann ✓	74	2011	Ancien chef de la direction de Deutsche Postbank	G, RH	95 %	0																																																																																																				

Point	Recommandation du conseil à l'égard du vote																																						
3. Nomination de PricewaterhouseCoopers LLP à titre d'auditeur (page 57 de la circulaire) Nous proposons de renouveler le mandat de PricewaterhouseCoopers LLP, notre auditeur indépendant, pour un autre exercice jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2022. Notre comité d'audit est directement responsable de la surveillance de l'auditeur indépendant au cours de l'année.	EN FAVEUR																																						
4. Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction (page 60 de la circulaire) Nous adopterons une résolution consultative sur la rémunération des hauts dirigeants qui est non contraignante, parfois désignée par le terme <i>say on pay</i> , qui vous donnera l'occasion de donner votre opinion sur l'approche de notre société quant à la rémunération de la haute direction, tel qu'il est décrit dans la présente circulaire.	EN FAVEUR																																						
La « rémunération au rendement » est le fondement de notre philosophie de rémunération à l'égard de nos membres de la haute direction visés. Leur rémunération est principalement variable et fondée sur le rendement et s'appuie sur plusieurs mesures financières complémentaires qui sont conformes à notre stratégie pour permettre d'accroître la valeur pour les actionnaires. Nous avons nommé Steve Hasker en tant que notre nouveau chef de la direction et Mike Eastwood en tant que notre nouveau chef des services financiers en mars 2020. Lorsque le conseil a approuvé les modalités relatives à leur rémunération : - la rémunération directe totale cible de notre nouveau chef de la direction et de notre nouveau chef des services financiers tenait compte de la rémunération versée sur les marchés applicables, de l'expérience de chacun des dirigeants et de la taille réduite de Thomson Reuters à la suite de sa séparation de son ancienne unité Activités financières et risque en 2018; - la rémunération directe totale cible de Steve Hasker pour 2020 était environ 28 % inférieure à celle de notre ancien chef de la direction pour 2019; - la rémunération directe totale cible de Mike Eastwood pour 2020 était environ 26 % inférieure à celle de notre ancien chef des services financiers pour 2019. En 2020, la « rémunération au rendement » a continué d'être une composante clé de notre philosophie de rémunération à l'égard de nos membres de la haute direction visés. ✓ Les décisions en matière de rémunération prises en 2020 respectaient nos objectifs stratégiques – Au cours de 2020, le comité des RH du conseil d'administration a participé activement à l'examen et aux discussions portant sur la conception et l'approche de nos programmes de rémunération, de gestion des talents et de culture d'entreprise afin qu'ils correspondent au Thomson Reuters de demain. En 2020, une tranche importante de la rémunération des hauts dirigeants était conditionnelle et liée à la fois au rendement de l'exploitation et au cours des actions. Les objectifs de notre régime incitatif représentaient notre perspective d'affaires, notre plan d'exploitation et notre stratégie à long terme publiés. Les primes de rendement annuelles étaient axées sur les objectifs de croissance pour l'exercice. Le tableau ci-dessous présente un résumé de l'information concernant la rémunération de 2020 versée à nos membres de la haute direction visés qui sont actuellement des hauts dirigeants. Nos anciens chef de la direction et chef des services financiers, Jim Smith et Stephane Bello, qui ont occupé leurs fonctions jusqu'à la mi-mars 2020, sont également réputés être des membres de la haute direction visés pour 2020 et il est donc également question de leur rémunération dans la présente circulaire. <table><tr><th>Membre de la haute direction visé</th><th>Salaire de base (annualisé)</th><th>Prime de rendement annuelle cible (en espèces) – pourcentage du salaire de base</th><th>Prime de rendement à long terme (fondée sur des titres de capitaux propres) – pourcentage du salaire de base</th><th>Pourcentage « à risque »</th></tr><tr><td>Steve Hasker Président et chef de la direction</td><td>1 495 000 \$ CA</td><td>200 %</td><td>550 %</td><td>88 %</td></tr><tr><td>Mike Eastwood Chef des services financiers</td><td>925 000 \$ CA</td><td>125 %</td><td>225 %</td><td>77 %</td></tr><tr><td>David Wong Chef des produits</td><td>600 000 \$ US</td><td>125 %</td><td>225 %</td><td>78 %</td></tr><tr><td>Brian Peccarelli Chef de l'exploitation, Marchés clients</td><td>750 000 \$ US</td><td>175 %</td><td>200 %</td><td>79 %</td></tr><tr><td>Michael Friedenberg Président, Reuters</td><td>850 000 \$ US</td><td>125 %</td><td>150 %</td><td>73 %</td></tr></table> ✓ Notre programme de rémunération est étroitement lié au rendement et à la valeur pour les actionnaires – La rémunération de nos membres de la haute direction est liée au rendement total pour les actionnaires. Nous exigeons également de nos membres de la haute direction qu'ils conservent des avoirs en actions significatifs correspondant à un multiple de leur salaire de base respectif, créant ainsi un solide lien avec nos actionnaires et le succès à long terme de notre société. <table><tr><th>Membre de la haute direction visé</th><th>Lignes directrices relatives à la propriété d'actions</th></tr><tr><td>Steve Hasker</td><td>6x</td></tr><tr><td>Mike Eastwood</td><td>4x</td></tr><tr><td>David Wong, Brian Peccarelli et Michael Friedenberg</td><td>3x</td></tr></table>		Membre de la haute direction visé	Salaire de base (annualisé)	Prime de rendement annuelle cible (en espèces) – pourcentage du salaire de base	Prime de rendement à long terme (fondée sur des titres de capitaux propres) – pourcentage du salaire de base	Pourcentage « à risque »	Steve Hasker Président et chef de la direction	1 495 000 \$ CA	200 %	550 %	88 %	Mike Eastwood Chef des services financiers	925 000 \$ CA	125 %	225 %	77 %	David Wong Chef des produits	600 000 \$ US	125 %	225 %	78 %	Brian Peccarelli Chef de l'exploitation, Marchés clients	750 000 \$ US	175 %	200 %	79 %	Michael Friedenberg Président, Reuters	850 000 \$ US	125 %	150 %	73 %	Membre de la haute direction visé	Lignes directrices relatives à la propriété d'actions	Steve Hasker	6x	Mike Eastwood	4x	David Wong, Brian Peccarelli et Michael Friedenberg	3x
Membre de la haute direction visé	Salaire de base (annualisé)	Prime de rendement annuelle cible (en espèces) – pourcentage du salaire de base	Prime de rendement à long terme (fondée sur des titres de capitaux propres) – pourcentage du salaire de base	Pourcentage « à risque »																																			
Steve Hasker Président et chef de la direction	1 495 000 \$ CA	200 %	550 %	88 %																																			
Mike Eastwood Chef des services financiers	925 000 \$ CA	125 %	225 %	77 %																																			
David Wong Chef des produits	600 000 \$ US	125 %	225 %	78 %																																			
Brian Peccarelli Chef de l'exploitation, Marchés clients	750 000 \$ US	175 %	200 %	79 %																																			
Michael Friedenberg Président, Reuters	850 000 \$ US	125 %	150 %	73 %																																			
Membre de la haute direction visé	Lignes directrices relatives à la propriété d'actions																																						
Steve Hasker	6x																																						
Mike Eastwood	4x																																						
David Wong, Brian Peccarelli et Michael Friedenberg	3x																																						

✓ **Nous comparons la rémunération et le rendement des hauts dirigeants à ceux des sociétés de référence à l'échelle internationale avec lesquelles nous sommes en concurrence pour obtenir des clients et des talents** – Le comité des RH utilise un nouveau groupe de référence à l'échelle internationale aux fins de la rémunération des hauts dirigeants. Le comité des RH utilise aussi un deuxième groupe de référence, soit un groupe de référence canadien distinct, lorsqu'il est question de comparer la rémunération des hauts dirigeants établis à Toronto.

✓ **Notre programme de rémunération est conforme aux pratiques de bonne gouvernance et a reçu l'appui soutenu des actionnaires au cours des dernières années** – Nos régimes et nos programmes s'appuient sur de solides principes de gouvernance. Le comité des RH peut compter sur un conseiller indépendant (FW Cook) pour les questions relatives à la rémunération des hauts dirigeants. Tout au long de l'année, nous faisons également participer nos actionnaires lorsqu'il est question de rémunération et nous soumettons chaque année une résolution consultative sur la rémunération à l'occasion de notre assemblée annuelle des actionnaires. **Au cours des cinq dernières années, environ 97 % des droits de vote exercés étaient « en faveur » de nos résolutions consultatives sur la rémunération.**

✓ **Nous ne croyons pas avoir de pratiques problématiques en matière de rémunération et le risque est pris en compte dans nos programmes de rémunération** – Le conseiller indépendant du comité des RH examine notre programme de rémunération afin d'évaluer dans quelle mesure il incite à la prise de risques dans le contexte de notre profil de risque à l'échelle de l'entreprise et des pratiques exemplaires du marché. Le conseiller indépendant a conclu que nos programmes ne sont pas susceptibles d'inciter la prise de risques excessifs et qu'ils comprennent des mesures de protection efficaces afin de limiter le risque lié au programme de rémunération.

Ce que nous faisons

- ✓ le comité des RH se compose d'une majorité d'**administrateurs indépendants** et fait appel aux services d'un **conseiller indépendant en rémunération de la haute direction** pour évaluer nos programmes de rémunération de la haute direction;
- ✓ l'essentiel de la rémunération d'un membre de la haute direction repose sur des **occasions de rendement à long terme**, les occasions de rendement à court terme ayant une importance moindre;
- ✓ la composante du **salaire de base** de la rémunération de chaque membre de la haute direction est **fixe**;
- ✓ notre **comité des RH examine et détermine chaque année la conception des attributions** et il existe des principes et des **procédures de la direction** pour l'approbation des changements apportés à la conception et aux objectifs de rendement;
- ✓ le comité des RH examine les **critères de rendement** des mesures financières utilisées dans nos primes de rendement, y compris les montants minimal, cible et maximal, afin de s'assurer qu'ils soient stimulants tout en pouvant être atteints;
- ✓ le calcul de nos primes de rendement est effectué en fonction de **différentes mesures de rendement financier** et ne se fonde pas sur une seule mesure; chaque mesure est assortie d'objectifs minimal, cible et maximal qui correspondent à des montants de paiement définis au préalable;
- ✓ nos primes de rendement annuelles et nos unités d'actions incessibles liées au rendement (les « UAIR ») émises dans le cadre des primes de rendement à long terme **sont plafonnées**;
- ✓ notre **comité des RH a le pouvoir discrétionnaire** de faire des rajustements, notamment afin de favoriser l'équité, aux primes de rendement pouvant être versées, selon qu'il le juge à-propos;
- ✓ nous disposons de **lignes directrices relatives à la propriété d'actions** fermes pour nos membres de la haute direction qui harmonisent davantage leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires à long terme;
- ✓ nous nous sommes dotés d'une **politique de recouvrement (ou de récupération)** qui nous permet d'obtenir un remboursement auprès du chef de la direction et de tous les autres membres de la haute direction dans certaines circonstances.

Ce que nous ne faisons pas

- ✗ **il est interdit aux membres de la haute direction de couvrir ou de donner en gage des actions de la société;**
- ✗ **nous n'offrons pas de droits en cas de changement de contrôle s'il n'y a qu'un seul critère de déclenchement;**
- ✗ **nous ne garantissons pas de versements minimaux dans le cadre de nos régimes incitatifs ni d'acquisition minimale de droits relatifs aux attributions de titres de capitaux propres;**
- ✗ **nous ne garantissons pas d'augmentation des salaires de base ni la possibilité de recevoir des primes de rendement cibles.**

Pour plus de renseignements, se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la circulaire.

5. Proposition d'actionnaires (page B-1 de la circulaire)

Examiner la proposition d'actionnaires présentée à l'annexe B de la présente circulaire.

CONTRE

6. Divers

Si d'autres points sont dûment soumis devant l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report), les actionnaires seront invités à voter. Nous n'avons connaissance d'aucun autre point inscrit à l'ordre du jour à l'heure actuelle.

S.O.

Renseignements sur le vote et façon d'assister à l'assemblée

Pourquoi tenir uniquement une assemblée virtuelle?

Notre priorité est la santé et la sécurité de nos collectivités, de nos actionnaires, de nos employés et des autres parties prenantes. À la lumière de la pandémie de COVID-19 en cours, nous tiendrons l'assemblée des actionnaires sous une forme uniquement virtuelle, qui sera retransmise en direct sur le Web. Les actionnaires auront la possibilité d'y assister, de soumettre ou de poser des questions et de voter en temps réel sur une plateforme Internet, quelles que soient leur situation géographique et leur propriété d'actions. Les actionnaires ne pourront pas assister à l'assemblée en personne.

Qui peut voter à l'assemblée?

Si vous déteniez des actions ordinaires à 17 h (heure avancée de l'Est) le 12 avril 2021 (la « date de clôture des registres »), vous avez le droit de voter à l'assemblée et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report. Chaque action donne droit à un vote. En date du 12 avril 2021, il y avait 495 577 640 actions ordinaires en circulation.

Nous avons également 6 000 000 d'actions privilégiées de série II en circulation, mais elles ne sont pas assorties de droits de vote à l'assemblée.

Quel est le nombre de votes requis pour l'approbation des points à l'ordre du jour?

L'approbation de chaque point à l'ordre du jour requiert la majorité simple (plus de 50 %) des voix exprimées pendant l'assemblée en ligne ou par procuration.

Woodbridge, l'actionnaire principal et contrôlant de Thomson Reuters, avait la propriété véritable d'environ 66 % de nos actions ordinaires en circulation le 12 avril 2021. Woodbridge a informé la société de son intention de voter EN FAVEUR de l'élection de chacun des candidats à un poste d'administrateur, de la nomination de PricewaterhouseCoopers LLP à titre d'auditeur et de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction, mais CONTRE la proposition d'actionnaires présentée à l'annexe B de la présente circulaire.

Nous avons une politique relative à la majorité des voix qui s'applique à l'élection des administrateurs au cours de l'assemblée annuelle des actionnaires. Cela signifie que si un administrateur reçoit plus de votes d'abstention que de votes favorables à l'assemblée, il doit remettre immédiatement sa démission au président du conseil. Celle-ci prendra effet si elle est acceptée par le conseil. Le comité de gouvernance d'entreprise examinera l'offre de démission d'un administrateur et formulera une recommandation au conseil quant à l'opportunité de l'accepter. Le conseil acceptera les démissions, sauf dans certains cas exceptionnels. Le conseil aura 90 jours, à compter de l'assemblée annuelle, pour prendre la décision d'accepter ou de refuser la démission et pour annoncer, par voie de communiqué de presse, s'il accepte ou refuse la démission (y compris les raisons du refus de la démission, le cas échéant). Comme Woodbridge a indiqué son intention de voter EN FAVEUR de l'élection de chaque candidat à un poste d'administrateur, chacun d'eux recevra plus de la majorité des voix exprimées à l'assemblée.

Comment puis-je voter?

Vous avez deux choix : vous pouvez voter par procuration, ou vous pouvez assister à l'assemblée qui se déroulera sous une forme uniquement virtuelle et voter en ligne au cours de celle-ci par l'intermédiaire de la plateforme de webémission en direct. Le processus de vote est différent dans chaque cas. Il diffère également pour les actionnaires inscrits et non inscrits.

Vous devriez d'abord déterminer si vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire non inscrit de nos actions ordinaires. La plupart de nos actionnaires sont des actionnaires non inscrits.

- Vous êtes un **actionnaire inscrit** si votre nom figure directement sur vos certificats d'actions ou si vous détenez vos actions ordinaires sous forme d'inscription en compte au moyen du système d'inscription direct dans les registres de notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada.
- Vous êtes un **actionnaire non inscrit** si vous détenez vos actions indirectement et que celles-ci sont inscrites au nom d'un intermédiaire. Par exemple, vous êtes un actionnaire non inscrit si :
 - vos actions ordinaires sont détenues au nom d'une banque, d'une société de fiducie, d'un courtier en valeurs mobilières, d'un fiduciaire ou d'un dépositaire;
 - vous détenez des titres de dépôt représentant nos actions ordinaires par l'intermédiaire de Computershare Company Nominees Limited à titre de prête-nom et de dépositaire.

Les actionnaires non inscrits sont parfois appelés des « propriétaires véritables ».

Comment puis-je assister et participer à l'assemblée?

Nous tiendrons l'assemblée des actionnaires sous une forme uniquement virtuelle, qui sera retransmise en direct sur le Web. Les actionnaires ne pourront pas assister à l'assemblée en personne.

La façon dont vous voterez dépendra du fait que vous soyez un actionnaire inscrit ou non inscrit (comme il est indiqué ci-dessus).

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment désignés (y compris les actionnaires non inscrits qui se sont dûment désignés comme fondés de pouvoir) pourront assister à l'assemblée en ligne et y voter. Les invités (y compris les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas dûment désignés comme fondés de pouvoir) peuvent se connecter à l'assemblée comme il est indiqué ci-dessous. Les invités pourront écouter l'assemblée mais ne pourront pas y voter.

Des renseignements supplémentaires sur la manière de participer à l'assemblée sont fournis dans le guide de l'utilisateur pour l'assemblée générale annuelle virtuelle, lequel est joint à la présente circulaire et est disponible sur notre site Web.

Si vous assistez à l'assemblée, il est de votre responsabilité d'être connecté à l'Internet pendant toute la durée de l'assemblée.

Actionnaires inscrits	Vous êtes un <i>actionnaire inscrit</i> si votre nom figure directement sur vos certificats d'actions ou si vous détenez vos actions ordinaires sous forme d'inscription en compte au moyen du système d'inscription direct dans les registres de notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada.
Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée	Vous pouvez autoriser nos administrateurs qui sont nommés dans le formulaire de procuration ci-joint à exercer les droits de vote rattachés à vos actions à titre de fondés de pouvoir. Vous pouvez donner vos instructions de vote par Internet, par la poste ou par téléphone. Veuillez vous reporter à votre formulaire de procuration pour obtenir les instructions pertinentes.
Si vous souhaitez assister à l'assemblée et y voter	Vous pouvez voter à l'assemblée en remplissant un bulletin de vote en ligne pendant l'assemblée, comme il est décrit ci-dessous. Ne remplissez pas ni ne retournez le formulaire de procuration puisque votre vote sera compté à l'assemblée. Si vous souhaitez exercer votre droit de vote rattaché aux actions ordinaires au nom d'une personne morale, cette personne doit soumettre un formulaire de procuration dûment signé à Société de fiducie Computershare du Canada avant la fin du délai limite qui vous désigne afin d'exercer le droit de vote rattaché aux actions ordinaires pour son compte. Suivez les instructions ci-dessous pour désigner un fondé de pouvoir, le cas échéant. Veuillez suivre les étapes ci-après : 1. Connectez-vous en ligne à l'adresse www.tr.com/agm2021. Nous vous recommandons de vous connecter à l'assemblée au moins 15 minutes avant le début de celle-ci. 2. Cliquez sur « Actionnaire ». 3. Entrez votre numéro de contrôle comme nom d'utilisateur. Le numéro de contrôle se trouve sur votre formulaire de procuration ou dans l'avis que vous avez reçu par courriel de Société de fiducie Computershare du Canada. 4. Entrez le mot de passe tri2021 (sensible à la casse). 5. Suivez les instructions pour voir l'assemblée et voter lorsque cela vous est demandé. Une fois que vous vous serez connecté à l'assemblée et que vous aurez accepté les modalités, tous les droits de vote que vous exercerez à l'assemblée révoqueront toute procuration que vous aurez précédemment soumise. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration précédemment soumise, vous ne devez pas voter pendant l'assemblée.
Si vous souhaitez désigner un tiers comme fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée et y voter	Vous pouvez désigner une autre personne (autre que nos administrateurs qui sont nommés sur votre formulaire de procuration) à titre de fondé de pouvoir pour qu'elle vous représente à l'assemblée et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions. Si vous choisissez cette option, vous devez soumettre votre formulaire de procuration désignant le tiers ET inscrire le fondé de pouvoir tiers comme décrit ci-dessous. L'inscription de votre fondé de pouvoir constitue une étape supplémentaire à compléter APRÈS que vous avez soumis votre formulaire de procuration. Si votre fondé de pouvoir n'est pas inscrit, il ne recevra pas de nom d'utilisateur pour assister, participer ou voter à l'assemblée. Vous pouvez choisir n'importe qui pour être votre fondé de pouvoir; cette personne ne doit pas nécessairement être un autre actionnaire.

	Veillez suivre les étapes ci-après : 1. Soumettez votre formulaire de procuration – Pour désigner un fondé de pouvoir tiers, inscrivez le nom de cette personne dans l'espace prévu à cet effet dans le formulaire de procuration. Suivez les instructions indiquant comment soumettre le formulaire de procuration. Cette étape doit être complétée avant d'inscrire le fondé de pouvoir à l'étape 2 ci-dessous. 2. Inscrivez votre fondé de pouvoir – Pour inscrire un tiers comme fondé de pouvoir, vous DEVEZ visiter le www.computershare.com/ThomsonReuters avant 17 h (heure avancée de l'Est) le 7 juin 2021 et fournir à Société de fiducie Computershare du Canada les coordonnées requises du fondé de pouvoir afin que Société de fiducie Computershare du Canada puisse lui fournir un nom d'utilisateur par courriel peu après cette date limite. Sans nom d'utilisateur, les fondés de pouvoir ne pourront pas poser de questions ni voter à l'assemblée, mais ils pourront y participer en tant qu'invités. Si vous souhaitez désigner plus d'un fondé de pouvoir afin que chacun d'entre eux vote pour un sous-ensemble de vos actions, vous devez soumettre votre procuration par la poste en indiquant le nombre d'actions sur lesquelles chaque fondé de pouvoir doit voter, et également compléter l'étape 2 ci-dessus.
Si vous souhaitez assister à l'assemblée en tant qu'invité	Les invités peuvent se connecter à l'assemblée comme il est indiqué ci-dessous. Les invités peuvent écouter l'assemblée mais ne peuvent pas soumettre ou poser de questions ni voter lors de l'assemblée. Veillez suivre les étapes ci-après : 1. Connectez-vous en ligne à l'adresse www.tr.com/agm2021. Nous vous recommandons de vous connecter à l'assemblée au moins 15 minutes avant le début de celle-ci. 2. Cliquez sur « Invité » et remplissez le formulaire en ligne.
Date limite pour retourner votre formulaire de procuration	Votre procuration dûment remplie doit être reçue par Société de fiducie Computershare du Canada avant 17 h (heure avancée de l'Est) le lundi 7 juin 2021.

Actionnaires non inscrits	Vous êtes un <i>actionnaire non inscrit</i> si vous détenez vos actions indirectement et que celles-ci sont inscrites au nom d'un intermédiaire. Par exemple, vous êtes un actionnaire non inscrit si vos actions ordinaires sont détenues au nom d'une banque, d'une société de fiducie, d'un courtier en valeurs mobilières, d'un fiduciaire ou d'un dépositaire; ou vous détenez des titres de dépôt représentant nos actions ordinaires par l'intermédiaire de Computershare Company Nominees Limited à titre de prête-nom et de dépositaire. Les actionnaires non inscrits sont parfois appelés des « propriétaires véritables ».
Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée	Si vous êtes un actionnaire non inscrit qui reçoit un formulaire de procuration ou d'instructions de vote, vous devriez suivre les instructions de votre intermédiaire pour remplir le formulaire. Les porteurs de titres de dépôt recevront un formulaire d'instructions de vote ou de directives de Computershare Investor Services PLC.
Si vous souhaitez assister à l'assemblée et y voter	Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous souhaitez poser des questions ou voter à l'assemblée, vous devez d'abord vous désigner comme fondé de pouvoir, puis vous inscrire également auprès de Société de fiducie Computershare du Canada. Cela est dû au fait que notre société et notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, n'ont pas de registre des actionnaires non inscrits de la société. Par conséquent, nous n'aurions aucune connaissance de vos participations ou de votre droit de vote, sauf si vous vous désignez vous-même comme fondé de pouvoir. Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous ne vous désignez pas comme fondé de pouvoir, vous pouvez tout de même assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité, mais vous ne pourrez pas y soumettre ni poser de questions ni y voter.

	Veillez suivre les étapes ci-après : 1. Pour vous désigner en tant que fondé de pouvoir, inscrivez votre nom dans l'espace prévu à cet effet dans le formulaire d'instructions de vote. Ne remplissez pas vos instructions de vote. Suivez les instructions en soumettant le formulaire d'instructions de vote avant la date limite appropriée, car les instructions et la date limite peuvent varier selon l'intermédiaire. Il est important que vous respectiez les instructions relatives à la signature et au retour fournies par votre intermédiaire. Cette étape doit être complétée avant d'inscrire le fondé de pouvoir à l'étape 2 ci-dessous. 2. Pour vous inscrire en tant que fondé de pouvoir, vous devez visiter le www.computershare.com/ThomsonReuters avant 17 h (heure avancée de l'Est) le 7 juin 2021 et fournir à Société de fiducie Computershare du Canada vos coordonnées requises afin que Société de fiducie Computershare du Canada puisse vous fournir un nom d'utilisateur par courriel peu après cette date limite. Sans nom d'utilisateur, vous ne pourrez pas voter à l'assemblée, mais vous pourrez y participer en tant qu'invité. 3. Connectez-vous en ligne à l'adresse www.tr.com/agm2021. Nous vous recommandons de vous connecter à l'assemblée au moins 15 minutes avant le début de celle-ci. 4. Cliquez sur « Actionnaire ». 5. Entrez le nom d'utilisateur qui vous a été fourni par Société de fiducie Computershare du Canada. 6. Entrez le mot de passe tri2021 (sensible à la casse). 7. Suivez les instructions pour voir l'assemblée et voter lorsque cela vous est demandé. Si vous êtes un actionnaire non inscrit situé aux États-Unis et que vous souhaitez vous désigner comme fondé de pouvoir, outre les étapes ci-dessus, vous devez d'abord obtenir une procuration légale valide auprès de votre intermédiaire. Pour ce faire, veuillez suivre les étapes ci-après : 1. Suivez les instructions de votre intermédiaire jointes au formulaire de procuration légale et au formulaire d'instructions de vote qui vous ont été envoyés, ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légale ou une procuration légale si vous n'en avez pas reçu. 2. Après que vous avez reçu une procuration légale valide de votre intermédiaire, vous devez ensuite la soumettre à Société de fiducie Computershare du Canada. Vous pouvez envoyer la procuration légale soit par courriel à uslegalproxy@computershare.com, soit par messenger à Société de fiducie Computershare du Canada, Service des procurations, 8th Floor, 100 University Avenue, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, Canada. Dans les deux cas, la procuration légale doit porter la mention « Procuration légale » et être reçue au plus tard à la date limite du vote fixée à 17 h (heure avancée de l'Est) le lundi 7 juin 2021. 3. Société de fiducie Computershare du Canada fournira aux fondés de pouvoir dûment nommés un nom d'utilisateur par courriel après la date limite du vote. Veuillez noter que vous devez inscrire votre désignation en tant que fondé de pouvoir à l'adresse www.computershare.com/ThomsonReuters comme il est indiqué ci-dessus.
Si vous souhaitez désigner un tiers comme fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée et y voter	Vous pouvez désigner une autre personne (autre que nos administrateurs qui sont nommés dans votre formulaire d'instructions de vote) à titre de fondé de pouvoir pour qu'elle vous représente à l'assemblée et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions. Si vous choisissez cette option, vous devez soumettre votre formulaire d'instructions de vote désignant le tiers ET inscrire le fondé de pouvoir tiers comme il est décrit ci-dessous. L'inscription de votre fondé de pouvoir constitue une étape supplémentaire à compléter APRÈS que vous avez soumis votre formulaire d'instructions de vote. Si votre fondé de pouvoir n'est pas inscrit, il ne recevra pas de nom d'utilisateur pour assister, participer ou voter à l'assemblée. Vous pouvez choisir n'importe qui pour être votre fondé de pouvoir; cette personne ne doit pas nécessairement être un autre actionnaire.

	Veillez suivre les étapes ci-après : Soumettez votre formulaire d'instructions de vote – Pour désigner un fondé de pouvoir tiers, inscrivez le nom de cette personne dans l'espace prévu à cet effet dans le formulaire d'instructions de vote. Suivez les instructions en soumettant le formulaire d'instructions de vote avant la date limite appropriée, car les instructions et la date limite peuvent varier selon l'intermédiaire. Il est important que vous respectiez les instructions relatives à la signature et au retour fournies par votre intermédiaire. Cette étape doit être complétée avant d'inscrire le fondé de pouvoir à l'étape 2 ci-dessous. Inscrivez votre fondé de pouvoir – Pour inscrire une autre personne en tant que fondé de pouvoir, vous DEVEZ visiter le www.computershare.com/ThomsonReuters avant 17 h (heure avancée de l'Est) le 7 juin 2021 et fournir à Société de fiducie Computershare du Canada les coordonnées requises du fondé de pouvoir afin que Société de fiducie Computershare du Canada puisse lui fournir un nom d'utilisateur par courriel peu après cette date limite. Sans nom d'utilisateur, les fondés de pouvoir ne pourront pas voter à l'assemblée, mais ils pourront y participer en tant qu'invités. Si vous êtes un actionnaire non inscrit situé aux États-Unis et que vous souhaitez désigner un tiers comme fondé de pouvoir, outre les étapes ci-dessus, vous devez d'abord obtenir une procuration légale valide auprès de votre intermédiaire. Pour ce faire, veuillez suivre les étapes ci-après : - Suivez les instructions de votre intermédiaire jointes au formulaire de procuration légale et au formulaire d'instructions de vote qui vous ont été envoyés, ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légale ou une procuration légale si vous n'en avez pas reçu. - Après que vous avez reçu une procuration légale valide de votre intermédiaire, vous devez ensuite la soumettre à Société de fiducie Computershare du Canada. Vous pouvez envoyer la procuration légale soit par courriel à uslegalproxy@computershare.com, soit par messenger à Société de fiducie Computershare du Canada, Service des procurations, 8th Floor, 100 University Avenue, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, Canada. Dans les deux cas, la procuration légale doit porter la mention « Procuration légale » et être reçue au plus tard à la date limite du vote fixée à 17 h (heure avancée de l'Est) le lundi 7 juin 2021. - Société de fiducie Computershare du Canada fournira aux fondés de pouvoir dûment nommés un nom d'utilisateur par courriel après la date limite du vote. Veuillez noter que vous devez inscrire la désignation du tiers en tant que fondé de pouvoir à l'adresse www.computershare.com/ThomsonReuters comme il est indiqué ci-dessus.
Si vous souhaitez assister à l'assemblée en tant qu'invité	Les invités, y compris les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas dûment désignés comme fondés de pouvoir, peuvent se connecter à l'assemblée comme il est indiqué ci-dessous. Les invités peuvent écouter l'assemblée mais ne peuvent pas soumettre ou poser de questions ni voter lors de l'assemblée. Veillez suivre les étapes ci-après : - Connectez-vous en ligne à l'adresse www.tr.com/agm2021. Nous vous recommandons de vous connecter à l'assemblée au moins 15 minutes avant le début de celle-ci. - Cliquez sur « Invité » et remplissez le formulaire en ligne.
Date limite pour retourner votre formulaire	Veillez consulter votre formulaire d'instructions de vote pour connaître la date limite précise. Votre intermédiaire devra avoir reçu vos instructions de vote suffisamment longtemps avant la date limite de procuration afin de lui permettre de donner suite à vos instructions avant la date limite.

Comment puis-je soumettre ou poser des questions à l'assemblée?

Par écrit (clavardage)

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés (y compris les actionnaires non inscrits qui se sont dûment nommés en tant que fondés de pouvoir) qui participent à l'assemblée peuvent poser des questions par l'intermédiaire du site Web utilisé pour l'assemblée en soumettant leurs questions par écrit. Veuillez sélectionner l'icône de messagerie figurant sur la

barre de navigation et taper votre question en bas de l'écran. Lorsque vous avez terminé, appuyez sur l'icône « envoyer » à la droite de la boîte de message afin de soumettre votre question.

Par téléphone

Pendant l'assemblée, les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés (y compris les actionnaires non inscrits qui se sont dûment nommés en tant que fondés de pouvoir) pourront également poser des questions par téléphone. À cette fin, veuillez transmettre votre numéro de téléphone à partir de l'icône de messagerie (de la manière décrite ci-dessus) et un téléphoniste vous appellera à ce numéro pendant la période de questions et réponses de l'assemblée.

Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas dûment nommés en tant que fondés de pouvoir pourront assister à l'assemblée en tant qu'invités mais ne pourront pas soumettre ou poser de questions lors de celle-ci.

Si vous le souhaitez, vous pouvez également soumettre vos questions par écrit avant la tenue de l'assemblée par courriel à investor.relations@tr.com; vos questions seront traitées pendant la période de questions et réponses.

Autres questions et réponses

Puis-je exercer les droits de vote rattachés à mes actions en remplissant l'avis et en le retournant?

Non. L'avis indique les points soumis au vote à l'assemblée, mais vous ne pouvez pas exercer vos droits de vote en écrivant sur l'avis et en le retournant. L'avis contient des instructions sur la façon de voter.

Quelle est la date limite pour la réception de ma procuration ou de mes instructions de vote?

Si vous êtes un actionnaire inscrit, votre procuration doit être reçue au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le lundi 7 juin 2021.

Les actionnaires non inscrits pourraient être soumis à un délai plus court, tel qu'il est précisé dans la procuration ou les instructions de vote.

Si l'assemblée est ajournée ou reportée, les procurations ou instructions de vote doivent être reçues au plus tard 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant la reprise de l'assemblée en cas d'ajournement ou de report.

Si je nomme un fondé de pouvoir, de quelle façon seront exercés les droits de vote rattachés à mes actions?

Si vous avez dûment rempli et retourné un formulaire de procuration, votre fondé de pouvoir devra exercer les droits de vote rattachés à vos actions selon vos instructions à l'égard de chaque point. Si vous n'avez pas précisé la manière dont vous voudriez que soient exercés vos droits de vote à l'égard d'un point en particulier, votre fondé de pouvoir pourra les exercer comme bon lui semble. **Si vous avez désigné nos administrateurs nommés dans votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote en tant que vos fondés de pouvoir et que vous n'avez pas précisé la manière dont vous voudriez que soient exercés les droits de vote rattachés à vos actions, ceux-ci seront exercés EN FAVEUR de l'élection de chacun des candidats à un poste d'administrateur, de la nomination de PricewaterhouseCoopers LLP à titre d'auditeur et de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction, mais CONTRE la proposition d'actionnaires présentée à l'annexe B de la présente circulaire.**

Que se passe-t-il si des modifications sont apportées à l'ordre du jour ou si d'autres points sont dûment soumis à l'assemblée?

Votre fondé de pouvoir aura le pouvoir discrétionnaire d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions comme bon lui semble. En date de la présente circulaire, la direction n'a connaissance d'aucune modification ni d'aucun autre point qui pourraient être apportés ou soumis à l'assemblée.

Si je change d'avis comment puis-je révoquer ma procuration ou mes instructions de vote?

Actionnaires non inscrits

Vous pouvez révoquer votre procuration en envoyant un avis écrit à votre intermédiaire, pourvu que ce dernier le reçoive au moins sept jours avant l'assemblée (ou en suivant les instructions qu'il vous aura fournies). Cela lui donnera le temps de soumettre votre révocation à Société de fiducie Computershare du Canada. Si votre révocation n'est pas reçue dans ce délai, votre intermédiaire n'est pas tenu d'y donner suite.

Actionnaires inscrits

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

- en remplissant et en signant un formulaire de procuration portant une date ultérieure à celle du formulaire de procuration que vous avez déjà retourné et en le remettant à Société de fiducie Computershare du Canada au plus tard à 17 h (heure avancée

de l'Est) le lundi 7 juin 2021. Si l'assemblée est ajournée ou reportée, le formulaire de procuration doit être reçu au plus tard 48 heures avant l'assemblée ajournée ou reportée;

- en remplissant une déclaration signée par vous-même ou par votre mandataire autorisé par écrit révoquant vos instructions, et en la remettant :
 - aux bureaux de Société de fiducie Computershare du Canada en tout temps avant 17 h (heure avancée de l'Est) le mardi 8 juin 2021. Si l'assemblée est ajournée ou reportée, le formulaire de procuration doit être reçu au plus tard 48 heures avant l'assemblée ajournée ou reportée;
 - au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée;
 - de toute autre manière autorisée par la loi.
- Si vous vous servez de votre numéro de contrôle comme nom d'utilisateur pour vous connecter à l'assemblée et que vous acceptez les modalités, tous les droits de vote que vous exercerez à l'assemblée révoqueront toute procuration que vous aurez précédemment soumise. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration précédemment soumise, vous ne devez pas voter pendant l'assemblée.

De quelle façon puis-je communiquer avec Société de fiducie Computershare du Canada si j'ai des questions?

Vous pouvez communiquer directement avec Société de fiducie Computershare du Canada aux numéros suivants :

Canada et les États-Unis

1-800-564-6253

Autres pays

1-514-982-7555

Qui sollicite ma procuration et distribue les documents de procuration?

La direction et les administrateurs de Thomson Reuters peuvent solliciter votre procuration en vue de s'en servir à l'assemblée et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report. Notre direction et nos administrateurs peuvent solliciter des procurations par la poste et en personne. Nous prenons en charge tous les frais de la sollicitation. Des intermédiaires feront la distribution des documents de procuration directement aux propriétaires véritables non opposés pour notre compte. Nous payons des intermédiaires pour qu'ils envoient les documents de procuration aux propriétaires véritables non opposés et aux propriétaires véritables opposés.

Est-ce que mon vote est confidentiel?

Oui. Notre agent chargé de la tenue des registres, Société de fiducie Computershare du Canada, dépouille les procurations et procède au décompte des voix exprimées à l'assemblée par l'intermédiaire de la plateforme de webémission en direct afin d'assurer la confidentialité des votes de chacun des actionnaires. Les procurations nous sont soumises uniquement lorsqu'un actionnaire entend de toute évidence communiquer avec la direction, lorsque la validité d'une procuration est mise en cause ou lorsqu'il est nécessaire de le faire pour respecter les exigences légales applicables.

Résultats de vote

À la suite de l'assemblée, nous publierons les résultats de vote sous l'onglet « Investor Relations » (relations avec les investisseurs) de notre site Web, à l'adresse www.tr.com. Nous déposerons également les résultats auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, au www.sedar.com, et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, au www.sec.gov. Pour plus de renseignements, se reporter à la rubrique « Renseignements supplémentaires » de la présente circulaire.

À qui dois-je m'adresser si j'ai besoin d'assistance technique concernant l'assemblée?

Si vous éprouvez des difficultés avec la plateforme virtuelle le jour de l'assemblée, veuillez consulter le site www.lumiglobal.com/faq pour prendre connaissance des questions fréquemment posées et cliquez sur le bouton d'assistance pour obtenir de l'aide.

États financiers annuels et trimestriels et rapports de gestion y afférents

Nos rapports annuels et trimestriels ainsi que nos communiqués de presse sur nos résultats financiers sont disponibles sous l'onglet « Investor Relations » (relations avec les investisseurs) de notre site Web, à l'adresse www.tr.com. Veuillez également vous reporter à la rubrique « Livraison électronique des communications destinées aux actionnaires » qui suit pour obtenir des renseignements sur la livraison électronique de ces rapports et des autres communications destinées aux actionnaires.

Procédures de notification et d'accès

Pourquoi ai-je reçu un avis par la poste à propos de la disponibilité de la présente circulaire et des documents de procuration sur le site Web?

Nous utilisons les procédures de notification et d'accès pour la livraison de nos documents de procuration par l'intermédiaire de notre site Web, comme nous l'avons fait pour l'assemblée de l'an dernier. Les actionnaires qui reçoivent l'avis peuvent consulter les documents de procuration sur notre site Web et en demander une copie imprimée. L'avis contient des instructions sur la façon d'obtenir les documents de procuration sur notre site Web ou d'en demander une copie imprimée.

La livraison électronique réduit les coûts et l'incidence sur l'environnement de la production et de la distribution d'un grand nombre de copies imprimées des documents. Elle permet aussi aux actionnaires d'obtenir plus rapidement les renseignements sur Thomson Reuters.

Pourquoi n'ai-je pas reçu d'avis par la poste à propos de la disponibilité des documents de procuration sur le site Web?

Les actionnaires qui avaient déjà demandé la livraison électronique de nos documents de procuration continuent de les recevoir par courriel et ne reçoivent pas d'avis par la poste.

Comment dois-je exercer mes droits de vote aux termes des procédures de notification et d'accès?

Le processus de vote est le même que celui décrit à la rubrique « Renseignements sur le vote et façon d'assister à l'assemblée » de la présente circulaire. Vous avez deux options, soit voter par procuration, soit assister à l'assemblée et exercer vos droits de vote en ligne au cours de celle-ci par l'intermédiaire de la plateforme de webémission en direct.

Livraison électronique des communications destinées aux actionnaires

Est-ce que Thomson Reuters offre la livraison électronique des communications destinées aux actionnaires?

Oui. La livraison électronique est un programme à base volontaire à l'intention de nos actionnaires. Aux termes de ce programme, vous recevez un avis par courrier électronique (contenant des liens vers les documents affichés sur notre site Web).

La livraison électronique réduit les coûts et les incidences environnementales liés à la production et à la distribution à grande échelle de copies papier de documents. Elle procure en outre aux actionnaires un accès plus rapide à l'information concernant Thomson Reuters.

Comment puis-je m'inscrire à la livraison électronique des communications destinées aux actionnaires?

Si vous êtes un actionnaire non inscrit (à l'exception des porteurs de nos titres de dépôt), veuillez vous rendre à l'adresse www.proxyvote.com pour obtenir des instructions supplémentaires et vous inscrire. Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle ou d'inscription. Ce numéro est indiqué sur votre formulaire de procuration/d'instructions de vote.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, veuillez vous rendre à l'adresse www.investorcentre.com (pays – Canada) et cliquer sur « Inscrivez-vous à la transmission électronique » au bas de la page. Vous aurez besoin des renseignements fournis sur votre formulaire de procuration pour vous inscrire.

Actionnaire principal et capital-actions

En date du 12 avril 2021, Woodbridge était propriétaire véritable de 327 093 293 de nos actions ordinaires, soit environ 66 % de nos actions ordinaires en circulation. Woodbridge est l'actionnaire principal et contrôlant de Thomson Reuters.

Woodbridge, société privée, est le principal moyen de placement des membres de la famille du défunt Roy H. Thomson, premier Lord Thomson of Fleet. Woodbridge est une société gérée par des professionnels qui, outre sa participation dominante dans Thomson Reuters, détient d'autres placements importants.

Avant son décès en 2006, Kenneth R. Thomson contrôlait notre société par l'intermédiaire de Woodbridge en détenant des actions d'une société de portefeuille de Woodbridge, Thomson Investments Limited. Aux termes des dispositions relatives à sa succession, 2003 TIL Settlement, fiducie dont la société de fiducie filiale d'une banque canadienne est fiduciaire et des membres de la famille du défunt premier Lord Thomson of Fleet sont les bénéficiaires, détient les actions de cette société de portefeuille. Kenneth R. Thomson a pris ces dispositions de façon à assurer la stabilité à long terme de l'entreprise de Woodbridge. Les actions de Woodbridge continuent d'appartenir à des membres des générations successives de la famille du premier Lord Thomson of Fleet.

Aux termes des dispositions relatives à la succession de Kenneth R. Thomson, les administrateurs et les membres de la direction de Woodbridge sont responsables de son entreprise et de ses activités. Dans certains cas restreints, y compris dans le cadre d'aliénations d'un nombre substantiel d'actions ordinaires de notre société par Woodbridge, les dispositions relatives à la succession prévoient que l'approbation du fiduciaire doit être obtenue.

La note 31 de nos états financiers consolidés annuels pour 2020 fournit des renseignements sur certaines opérations que nous avons conclues avec Woodbridge en 2020 et en 2019.

À la connaissance de notre société, aucune autre personne n'est propriétaire, directement ou indirectement, de 10 % ou plus de nos actions ordinaires.

À propos de nos administrateurs

La présente rubrique contient les renseignements suivants :

- le profil de chaque candidat au poste d'administrateur;
- la rémunération que nous avons versée à nos administrateurs en 2020;
- notre structure et nos pratiques de gouvernance d'entreprise.

FAITS SAILLANTS

- La majorité de nos administrateurs sont indépendants et seulement un administrateur (notre chef de la direction) est un membre de la direction;
- Le rôle et les responsabilités du président du conseil et du chef de la direction sont distincts;
- Tous les candidats proposés sont des administrateurs actuels de notre société.

Changements apportés au conseil en 2020

En 2020, nous avons accueilli et intégré avec succès cinq nouveaux administrateurs apportant des perspectives et une expérience nouvelles. Kirk Arnold s'est jointe au conseil en janvier, Steve Hasker (notre nouveau chef de la direction) et Kirk Koenigsbauer siègent au conseil depuis mars, et Deanna Oppenheimer et Simon Paris y ont tous deux été nommés en novembre. Notre ancien chef de la direction, Jim Smith, a quitté le conseil lorsque Steve Hasker est devenu notre nouveau chef de la direction. Deux de nos anciens administrateurs, Sheila Bair et Kristin Peck, ont décidé de ne pas briguer de nouveau mandat à l'assemblée de l'année dernière, qui s'est tenue en juin.

Vote

Vous serez invité à voter pour chacun des administrateurs séparément. Chaque candidat est proposé en vue de l'élection pour un mandat se terminant à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2022. Tous les candidats sont actuellement des administrateurs de notre société. Chacun de nos administrateurs a été élu à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2020, à l'exception de Deanna Oppenheimer et de Simon Paris, qui ont été nommés au conseil en novembre 2020. Le profil de chaque candidat est présenté aux pages suivantes.

Le conseil d'administration vous recommande à l'unanimité de voter EN FAVEUR de l'élection des 14 candidats suivants au conseil d'administration de Thomson Reuters : David Thomson, Steve Hasker, Kirk E. Arnold, David W. Binet, W. Edmund Clark, C.M., Michael E. Daniels, Kirk Koenigsbauer, Deanna Oppenheimer, Vance K. Opperman, Simon Paris, Kim M. Rivera, Barry Salzberg, Peter J. Thomson et Wulf von Schimmelmann.

La direction estime que les candidats proposés seront tous en mesure de siéger à titre d'administrateurs, mais, s'il en était autrement pour quelque raison que ce soit avant l'assemblée, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint peuvent voter pour un autre candidat, à leur gré.

Après l'assemblée, nous diffuserons un communiqué qui comprend le nombre de voix exprimées en faveur de chaque administrateur individuel et le nombre de voix faisant l'objet d'une abstention. À l'occasion de l'assemblée annuelle de l'an dernier, la moyenne des votes « en faveur » de nos candidats à un poste d'administrateur était de 97 %. Des renseignements supplémentaires sont fournis sous le profil de chaque candidat dans les pages qui suivent.

Aptitudes, compétences et expérience des administrateurs

À notre avis, tous les candidats à un poste d'administrateur possèdent la force de caractère, l'intégrité, le jugement, l'expérience du milieu des affaires, la feuille de route ainsi que les autres aptitudes et talents permettant d'accroître la qualité du conseil et d'améliorer la gestion globale des affaires tant commerciales qu'internes de Thomson Reuters. Chaque candidat à un poste d'administrateur comprend les principaux objectifs, stratégies et plans opérationnels et financiers, la situation financière et le rendement de notre société, de même que le rendement de Thomson Reuters par rapport à nos principaux concurrents. Le comité de gouvernance d'entreprise a examiné ces compétences avant de recommander les candidats aux fins d'élection au poste d'administrateur.

Le tableau ci-après, ou matrice des compétences, présente les compétences et les domaines d'expertise de chacun des candidats à un poste d'administrateur. Notre conseil est d'avis que ces compétences et ces expériences lui sont nécessaires pour s'acquitter de son mandat. La matrice des compétences est revue chaque année.

	David Thomson	Steve Hasker	Kirk Arnold	David Binet	Ed Clark	Mike Daniels	Kirk Koenigsbauer	Deanna Oppenheimer	Vance Opperman	Simon Paris	Kim Rivera	Barry Salzberg	Peter Thomson	Wulf von Schimmelmann
Comptabilité/Audit		✓							✓	✓	✓	✓		✓
Expérience au sein d'un conseil (auprès d'autres sociétés)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓
Gouvernance	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)/Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Haute direction	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Finances		✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓
Relations gouvernementales/Secteur public					✓	✓			✓		✓	✓		
Ressources humaines/Gestion du capital humain (GCH)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓
Secteurs dans lesquels les unités d'exploitation de Thomson Reuters exercent leurs activités	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓
Commerce international	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion de placements	✓	✓		✓	✓			✓	✓				✓	
Droit				✓					✓		✓	✓		
Fusions et acquisitions		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Médias/Édition	✓	✓		✓					✓				✓	
Exploitation	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓
Gestion des risques		✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓
Ventes et marketing	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓			
Stratégie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Fiscalité					✓				✓			✓		
Technologie		✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓

Diversité du conseil

Le conseil reconnaît les avantages qui accompagnent la diversité au sein du conseil et dans toutes les sphères de Thomson Reuters. La diversité favorise le regroupement de points de vue et d'idées variés, prévient la pensée de groupe et améliore la qualité de la supervision, de la prise de décision et de la gouvernance.

Bien que le comité de gouvernance d'entreprise du conseil s'efforce de trouver les candidats les mieux qualifiés pour le conseil, le fait qu'un candidat permette d'améliorer la diversité au sein du conseil pourrait l'avantager dans le cadre de son évaluation.

En 2020, nous avons actualisé la définition du terme diversité dans nos lignes directrices (lesquelles reflètent nos politiques en la matière). Selon les lignes directrices, la diversité se rapporte notamment à l'expérience en affaires, aux idées, aux styles, aux cultures, aux genres, aux contextes géographiques, aux races, aux minorités visibles, aux origines nationales, aux personnes autochtones, aux religions, aux identités et aux expressions de genre, aux orientations sexuelles, aux handicaps, à l'âge et aux autres caractéristiques personnelles.

Trois des 14 candidats à un poste d'administrateur à l'assemblée (21 %) sont des femmes. L'un de nos administrateurs s'est lui-même reconnu comme faisant partie d'une minorité visible.

Indépendance

La majorité des membres du conseil sont indépendants. Aux termes des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise adoptées par le conseil, un administrateur n'est pas considéré comme indépendant à moins que le conseil ne détermine de façon concluante qu'il n'a pas de « relations importantes » avec Thomson Reuters. Pour déterminer l'indépendance des administrateurs, le conseil évalue l'ensemble des circonstances et des faits pertinents. Le conseil a procédé en mars 2021 à son évaluation annuelle de l'indépendance de ses membres et a déterminé que 9 des 14 administrateurs (environ 64 %) qui siègent actuellement à son conseil étaient indépendants.

Pour établir l'indépendance des administrateurs, le conseil se fonde sur les définitions applicables du terme « indépendant » dans les normes d'inscription à la cote du NYSE et dans le Règlement 58-101 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Afin de déterminer son indépendance, le conseil s'est également fondé sur les résultats du questionnaire rempli par les administrateurs.

Afin que le conseil conserve son indépendance de la direction :

- Les rôles et les responsabilités du président du conseil (David Thomson) et du chef de la direction (Steve Hasker) sont distincts;
- Nous avons un administrateur indépendant principal (Vance Opperman);
- Le comité d'audit est composé entièrement d'administrateurs indépendants (tel qu'il est requis par la loi applicable) et le comité de gouvernance d'entreprise, le comité des RH et le comité de gestion des risques sont chacun composés d'une majorité d'administrateurs indépendants.

Nom du candidat à un poste d'administrateur	Indépendance des administrateurs			
	Membre de la direction	Indépendant	Non indépendant	Raison de la non-indépendance
David Thomson			✓	Président du conseil de Woodbridge
Steve Hasker	✓		✓	Président et chef de la direction de Thomson Reuters
Kirk E. Arnold		✓		
David W. Binet			✓	Président de Woodbridge
W. Edmund Clark. C.M.			✓	Conseiller au fiduciaire de 2003 TIL Settlement et de Woodbridge
Michael E. Daniels		✓		
Kirk Koenigsbauer		✓		
Deanna Oppenheimer		✓		
Vance K. Opperman		✓		
Simon Paris		✓		
Kim M. Rivera		✓		
Barry Salzberg		✓		
Peter J. Thomson			✓	Président du conseil de Woodbridge
Wulf von Schimmelmann		✓		
Total	1	9	5	

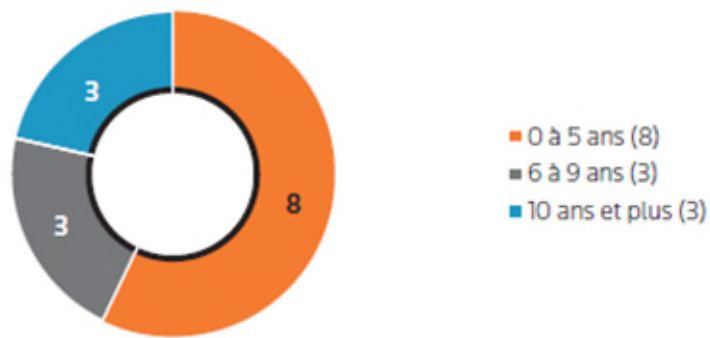
David Thomson, David Binet, Ed Clark et Peter Thomson ne sont pas membres de l'équipe de haute direction de Thomson Reuters. En raison de son investissement considérable dans le capital-actions de Thomson Reuters, Woodbridge considère que ses intérêts à titre d'actionnaire sont alignés sur ceux de l'ensemble des autres actionnaires.

Dans le cadre du processus de détermination de l'indépendance des administrateurs, le conseil considère par ailleurs que dans le cours normal des affaires, nous procurons des services à des sociétés, et en recevons de celles-ci, dont certains de nos administrateurs indépendants sont membres du même groupe qu'elles. Se fondant sur certaines circonstances et certains faits particuliers, le conseil a déterminé en mars 2021 que ces relations étaient sans conséquence.

Mandat

Notre conseil n'impose aux administrateurs aucun âge de départ à la retraite ni aucune limite quant au nombre de mandats. Nous sommes d'avis que les personnes peuvent continuer d'agir efficacement à titre d'administrateurs au-delà d'un âge de retraite ou d'une période de service maximale. Sans avoir d'âge de départ à la retraite obligatoire ou de limite quant au nombre de mandats, nous avons connu un roulement d'administrateurs au sein de notre conseil, ce qui a permis à des administrateurs ayant de nouvelles perspectives et approches de se joindre à notre conseil. Ces nouveaux administrateurs viennent compléter l'étendue des connaissances que nos administrateurs qui sont en poste depuis plus longtemps ont acquises au fil du temps sur notre entreprise et nos activités ainsi que leurs perspectives s'y rapportant.

Le graphique ci-après présente la durée du mandat de nos candidats à un poste d'administrateur. Tel qu'il est présenté ci-après, la durée du mandat de la majorité des membres du conseil est de moins de cinq ans.

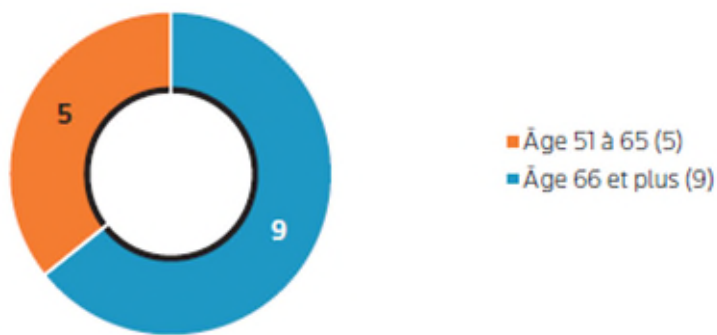


La durée moyenne du mandat des candidats qui sont réputés indépendants est de **5,7 ans** et la durée moyenne du mandat de tous les candidats à un poste d'administrateur (ce qui comprend les administrateurs qui sont membres du même groupe que notre actionnaire principal) est de **10,4 ans**.

Deux de nos administrateurs ayant été membres du conseil pendant plus de 10 ans (David Thomson et Peter Thomson) sont membres du même groupe que l'actionnaire principal de notre société, Woodbridge.

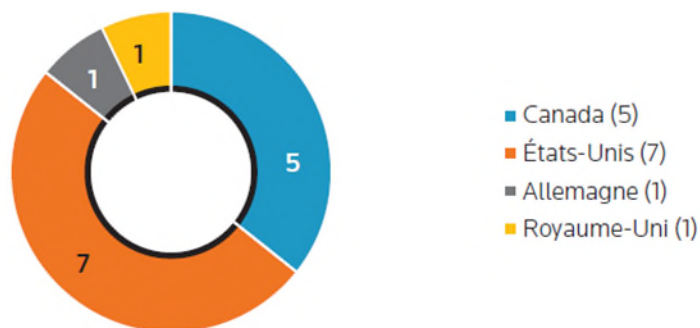
Âge

L'âge moyen de nos candidats à un poste d'administrateur est de 62 ans.



Pays de résidence

Le graphique ci-après présente les pays où nos candidats à un poste d'administrateur résident habituellement.



Postes d'administrateur au sein d'autres sociétés

Aucun candidat à un poste d'administrateur ne siège avec un autre aux conseils d'autres sociétés ouvertes. Le conseil a adopté une politique stipulant qu'un nombre maximal de deux de nos administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'autres sociétés ouvertes sans obtenir le consentement du comité de gouvernance d'entreprise.

Postes d'administrateur à d'autres conseils

Nos administrateurs ne sont pas empêchés de siéger au conseil d'autres sociétés ouvertes ou fermées dans la mesure où leurs engagements ne nuisent pas de façon importante à leur capacité à remplir leurs fonctions à titre de membre du conseil de notre société ou ne sont pas incompatibles avec celle-ci. Les administrateurs doivent, toutefois, obtenir l'approbation du président du comité de gouvernance d'entreprise avant d'accepter une invitation à siéger au conseil d'une autre société ouverte et doivent aviser le président du comité de gouvernance d'entreprise avant d'accepter une invitation à siéger au conseil d'une société fermée à but lucratif qui n'est pas une entreprise familiale. Le comité de gouvernance d'entreprise surveille les conseils externes auxquels siègent nos administrateurs afin de déterminer s'il existe des circonstances qui auraient une incidence sur la capacité de l'administrateur à faire preuve de jugement indépendant et de s'assurer qu'un administrateur ait suffisamment de temps pour remplir ses engagements auprès de Thomson Reuters.

Renseignements sur les candidats

Le texte qui suit donne des renseignements sur les 14 candidats à un poste d'administrateur dont l'élection est proposée à l'assemblée, y compris une brève biographie, le nom de la ville et de leur pays de résidence, l'année de leur nomination au conseil, leur statut d'indépendance, leurs principaux domaines de compétence, les comités dont ils sont membres, leur présence aux réunions du conseil et des comités en 2020 et leur propriété de titres de Thomson Reuters. Cette information tient également compte du pourcentage des votes « en faveur » reçus par chaque administrateur à l'occasion de notre assemblée annuelle des actionnaires de 2020.

Dans les profils des candidats au poste d'administrateur, les « titres détenus » par un candidat à un poste d'administrateur comprennent les actions ordinaires sur lesquelles ce dernier exerçait un contrôle ou une emprise ainsi que le nombre d'unités d'actions incessibles (« UAI »), d'unités d'actions différées (« UAD ») et d'options que chaque personne détenait ou qui lui étaient créditées en date du 12 avril 2021. Les renseignements portant sur la propriété véritable des actions ordinaires ne comprennent pas les actions pouvant être obtenues à l'exercice ou à l'acquisition des options, des UAI ou des UAD. Chaque candidat à un poste d'administrateur nous a fourni des renseignements concernant le nombre d'actions ordinaires qu'il détient en propriété véritable.

La valeur marchande des actions détenues en propriété véritable est fondée sur le cours de clôture de nos actions ordinaires au New York Stock Exchange (NYSE) le 12 avril 2021, soit 90,90 \$. La valeur marchande des UAD est également fondée sur le cours de clôture de nos actions ordinaires au NYSE à cette même date. Nous avons également inclus des renseignements sur le nombre d'actions ordinaires et d'UAD de Thomson Reuters dont chaque candidat à un poste d'administrateur était propriétaire en date du 12 avril 2021, exprimé en multiple de leur provision annuelle. D'autres renseignements sur les lignes directrices relatives à la propriété d'actions applicables aux administrateurs sont donnés plus loin dans la présente rubrique.



David Thomson¹

Âge : 63 ans

Toronto (Ontario), Canada

Administrateur depuis 1988

Non indépendant

Principaux domaines de compétence :

gestion de placements, commerce de détail, médias/édition

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 98,94 %

David Thomson

David Thomson est président du conseil de Thomson Reuters. Il est également président du conseil de Woodbridge, société de placement de la famille Thomson, et président du conseil de The Globe and Mail Inc., entreprise médiatique canadienne. M. Thomson est un investisseur de capital investissement actif axé principalement sur le secteur immobilier et siège au conseil d'administration de plusieurs sociétés fermées. M. Thomson est titulaire d'une maîtrise ès arts de l'Université Cambridge.

Membre du conseil ou de comités du conseil	Présence en 2020		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes		
Conseil d'administration	8 de 8	100 %	–		
Total	8 de 8	100 %			
Titres détenus (nombre et valeur) ²			Nombre total d'actions et d'UAD détenues	Valeur marchande totale	Propriété comme multiple de la provision annuelle
Actions ordinaires	UAI	UAD	Options		
50 000	–	103 658	–	153 658	
4 545 000 \$	–	9 422 512 \$	–	13 967 512 \$	–

¹ David Thomson et Peter Thomson, tous deux candidats au poste d'administrateur, sont frères.

² David Thomson et Peter Thomson sont des actionnaires importants de notre société en tant que membres de la famille qui possède les titres de capitaux propres de Woodbridge, notre actionnaire principal. Pour obtenir d'autres précisions, se reporter à la rubrique « Actionnaire principal et capital-actions » de la présente circulaire.



Steve Hasker

Âge : 51 ans

Toronto (Ontario), Canada

Administrateur depuis mars 2020

Non indépendant

Principaux domaines de compétence : exploitation, commerce international, stratégie et technologie

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 99,26 %

Steve Hasker

Steve Hasker est président et chef de la direction de Thomson Reuters depuis le 15 mars 2020. Avant d'entrer au service de Thomson Reuters en février 2020, il a occupé les fonctions de conseiller principal au sein de la société de placement privé TPG Capital d'août 2019 à février 2020. Avant d'occuper ce poste, il a occupé, de janvier 2018 à août 2019, les fonctions de directeur général de CAA Global, une société de portefeuille détenue par TPG Capital. Auparavant, il été président et chef de l'exploitation de Nielsen Holdings PLC de décembre 2015 à décembre 2017 et président de Nielsen, Global Products de novembre 2009 à janvier 2014. Il a œuvré pendant plus de dix ans, de 1998 à 2009, comme associé du groupe Médias internationaux, divertissement et information de McKinsey & Company. Avant d'entrer au service de McKinsey, il a occupé pendant cinq ans différentes fonctions dans le domaine financier aux États-Unis et dans d'autres pays. Il est titulaire d'un diplôme de premier cycle en économie de l'Université de Melbourne ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires et d'une maîtrise en affaires internationales de l'Université Columbia.

Membre du conseil ou de comités du conseil	Présence en 2020		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes
Conseil d'administration	6 de 6	100 %	Appen Limited
Total	6 de 6	100 %	

Titres détenus (nombre et valeur)			Nombre total d'actions et d'UAD détenues	Valeur marchande totale ¹	Propriété comme multiple du salaire de base ²
Actions ordinaires	UAI	UAD	Options		
–	118 835	–	376 867	–	
–	–	–	–	–	0,0x

¹ Une tranche de 39 611 des 118 835 UAI de M. Hasker sont des unités d'actions incessibles temporelles (UAIT).

Au 12 avril 2021, la valeur des UAIT de M. Hasker était de 3 600 639 \$.

² Reflète le ratio de M. Hasker aux termes des lignes directrices relatives à la propriété d'actions applicables aux membres de la haute direction, fondé sur un multiple de son salaire.



Kirk E. Arnold

Âge : 61 ans

Kennebunk, Maine, États-Unis

Administratrice depuis janvier 2020

Indépendante

Principaux domaines de compétence : technologie, stratégie, ventes et marketing, gestion du capital humain

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 98,42 %

Kirk E. Arnold

Kirk E. Arnold est cadre invitée chez General Catalyst Ventures depuis 2018. Au sein de cette société, elle offre un encadrement et un soutien opérationnel et stratégique aux équipes de direction afin de favoriser l'expansion et la croissance. Elle a occupé auparavant, de 2013 à 2017, le poste de directrice générale de Data Intensity, LLC, un fournisseur de services gérés de stockage et d'analyse de données et d'applications dans le nuage. Précédemment, elle a été chef de l'exploitation d'Avid, un fournisseur de technologies du secteur des médias, ainsi que présidente et chef de la direction de Keane, Inc., alors un fournisseur de services mondiaux inscrit en bourse. Elle a également occupé des postes de haute direction chez Computer Sciences Corp., Fidelity Investments et IBM. Elle a été fondatrice et chef de la direction de NerveWire, un fournisseur de services-conseils en gestion et en intégration de systèmes. M^{me} Arnold siège au conseil d'administration de plusieurs sociétés fermées. Elle est également maître de conférences à la Sloan School of Management du MIT et conseillère auprès du Center for MIT Entrepreneurship. Elle est titulaire d'un baccalauréat du Dartmouth College.

Membre du conseil ou de comités du conseil	Présence en 2020		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes
Conseil d'administration	8 de 8	100 %	Epiphany Technology Acquisition Corp.
Audit	7 de 7	100 %	Ingersoll-Rand plc
Gouvernance d'entreprise	2 de 2	100 %	Trane Technologies
RH	7 de 7	100 %	
Gestion des risques	2 de 2	100 %	
Total	26 de 26	100 %	

Titres détenus (nombre et valeur)			Nombre total d'actions et d'UAD détenues	Valeur marchande totale	Propriété comme multiple de la provision annuelle
Actions ordinaires	UAI	UAD	Options		
–	–	4 195	–	4 195	
–	–	381 325 \$	–	381 325 \$	1,7x



David W. Binet

Âge : 63 ans

Toronto (Ontario), Canada

Administrateur depuis 2013

Non indépendant

Principaux domaines de compétence : droit, médias/édition, gestion de placements

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 93,44 %

David W. Binet

David W. Binet est vice-président du conseil de Thomson Reuters. Il est également président, chef de la direction et administrateur de Woodbridge, société de placement de la famille Thomson. Avant 2013, il a occupé un certain nombre de postes de direction au sein de Woodbridge entre 1999 et 2012, y compris celui de chef de l'exploitation. M. Binet est administrateur de The Globe and Mail Inc., entreprise médiatique canadienne, et d'un certain nombre d'autres sociétés dans lesquelles Woodbridge a investi. M. Binet a été président du conseil de la fondation Thomson Reuters du 1^{er} octobre 2009 au 14 mars 2020. Avant d'entrer au service de Woodbridge en 1999, il était associé au sein d'un grand cabinet d'avocats. M. Binet est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université McGill, d'un baccalauréat ès arts de l'Université Queen's et d'un diplôme d'études supérieures en journalisme de l'Université Northwestern.

Membre du conseil ou de comités du conseil	Présence en 2020		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes	
Conseil d'administration	8 de 8	100 %	–	
Gouvernance d'entreprise	6 de 6	100 %		
RH	7 de 7	100 %		
Gestion des risques	6 de 6	100 %		
Total	27 de 27	100 %		

Titres détenus (nombre et valeur)				Nombre total d'actions et d'UAD détenues	Valeur marchande totale	Propriété comme multiple de la provision annuelle
Actions ordinaires	UAI	UAD	Options			
261 176	–	34 467	–	295 643		
23 740 898 \$	–	3 133 050 \$	–		26 873 948 \$	119,4x



W. Edmund Clark, C.M.

Âge : 73 ans

Toronto (Ontario), Canada

Administrateur depuis 2015

Non indépendant

Principaux domaines de compétence : haute direction, finances, ressources humaines, stratégie

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 92,76 %

W. Edmund Clark, C.M.

W. Edmund Clark est administrateur de sociétés. M. Clark a été président et chef de la direction du Groupe Banque TD de 2002 jusqu'à sa retraite en 2014. M. Clark a été intronisé à titre de compagnon à l'Ordre du Temple de la renommée de l'entreprise canadienne en 2016. En 2014, M. Clark a été élu au conseil des fiduciaires du Brookings Institute. Il est également président du conseil d'administration de l'Institut Vecteur pour l'intelligence artificielle. M. Clark est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Toronto, et d'une maîtrise ès arts et d'un doctorat en économie de l'Université Harvard. Il est également titulaire d'un grade honorifique de l'Université Mount Allison, de l'Université Queen's, de l'Université Western et de l'Université de Toronto. En 2010, il a été nommé Officier de l'Ordre du Canada, l'une des plus hautes distinctions du pays.

Membre du conseil ou de comités du conseil	Présence en 2020		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes	
Conseil d'administration	7 de 8	88 %	–	
Gouvernance d'entreprise	6 de 6	100 %		
RH	7 de 7	100 %		
Total	20 de 21	95 %		

Titres détenus (nombre et valeur)				Nombre total d'actions et d'UAD détenues	Valeur marchande totale	Propriété comme multiple de la provision annuelle
Actions ordinaires	UAI	UAD	Options			
36 316	–	29 000	–	65 316		
3 301 124 \$	–	2 636 100 \$	–		5 937 224 \$	26,4x

1 M. Clark a été mis en candidature à l'élection au conseil d'administration de Spin Master Corp. à son assemblée des actionnaires devant avoir lieu le 6 mai 2021.



Michael E. Daniels

Âge : 66 ans

Hilton Head Island,

Caroline du Sud, États-Unis

Administrateur depuis 2014

Indépendant

Principaux domaines de compétence : commerce international, finances, exploitation, technologie

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 94,93 %

Michael E. Daniels

Michael E. Daniels est administrateur de sociétés. En 2013, M. Daniels a pris sa retraite à titre de vice-président principal et de directeur de groupe, IBM Services, au terme d'une carrière de 36 ans auprès de cette société, où il a dirigé les services de consultation, d'intégration des systèmes, de gestion des applications, d'infonuagique et d'impartition d'IBM à l'échelle mondiale. Il a également occupé plusieurs postes de haute direction au cours de sa carrière chez IBM, dont ceux de directeur général des ventes et des activités de distribution pour les Amériques et de chef des Services mondiaux pour la région Asie-Pacifique. M. Daniels est titulaire d'un baccalauréat en sciences politiques du Holy Cross College.

Membre du conseil ou de comités du conseil	Présence en 2020		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	7 de 8	88 %	SS&C Technologies Holdings, Inc.			
Audit	7 de 7	100 %	Johnson Controls International plc			
Gouvernance d'entreprise	6 de 6	100 %				
RH	6 de 7	86 %				
Gestion des risques	6 de 6	100 %				
Total	32 de 34	94 %				
Titres détenus (nombre et valeur)			Nombre total d'actions et d'UAD détenues		Valeur marchande totale	Propriété comme multiple de la provision annuelle
Actions ordinaires			UAI	UAD	Options	
2 924			–	29 297	–	32 221
265 791 \$			–	2 663 097 \$	–	2 928 888 \$ 13,0x



Kirk Koenigsbauer

Âge : 53 ans

Seattle, Washington,

États-Unis

Administrateur depuis mars 2020

Indépendant

Principaux domaines de compétence : technologie, exploitation, ventes et marketing

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 99,89 %

Kirk Koenigsbauer

Kirk Koenigsbauer est chef de l'exploitation et vice-président du groupe Expériences et appareils de Microsoft Corporation depuis février 2020. Il a été vice-président de Microsoft 365 de décembre 2016 à février 2020 et vice-président du groupe Ingénierie des applications bureautiques de Microsoft de juillet 2012 à novembre 2016. Auparavant, il a été vice-président de la gestion des produits bureautiques chez Microsoft de juin 2002 à juillet 2012. De 1998 à 2001, il a œuvré chez Amazon.com, où il a occupé les postes de directeur général des magasins de logiciels et de jeux vidéo et de directeur de la gestion des produits, Ventes aux enchères. Il a également travaillé chez Microsoft de 1992 à 1998 et agi en qualité de consultant pour Accenture de 1989 à 1991. M. Koenigsbauer est titulaire d'un baccalauréat du Colby College.

Membre du conseil ou de comités du conseil	Présence en 2020		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	6 de 6	100 %	–			
Audit	5 de 5	100 %				
Gestion des risques	4 de 4	100 %				
Total	15 de 15	100 %				
Titres détenus (nombre et valeur)			Nombre total d'actions et d'UAD détenues	Valeur marchande totale	Propriété comme multiple de la provision annuelle	
Actions ordinaires	UAI	UAD	Options			
–	–	3 198	–	3 198		
–	–	290 698 \$	–	290 698 \$	1,3x	



Deanna Oppenheimer

Âge : 63 ans

Seattle, Washington, États-Unis

Administratrice depuis novembre 2020

Indépendante

Principaux domaines de compétence : exploitation, stratégie, technologie

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : s.o.

Deanna Oppenheimer

Deanna Oppenheimer est la fondatrice de CameoWorks, LLC, une société d'envergure mondiale qui conseille des dirigeants de sociétés en phase de démarrage et qui leur propose les services de consultants. M^{me} Oppenheimer a fondé CameoWorks en 2012 et occupe également les fonctions de conseiller principal auprès de Bain & Company depuis 2013. De 2005 à 2011, elle a occupé un certain nombre de postes au sein de Barclays PLC, d'abord comme chef de la direction des services bancaires de détail et des services bancaires commerciaux pour le Royaume-Uni, puis comme vice-présidente du conseil des services bancaires de détail mondiaux. De 1985 à 2005, M^{me} Oppenheimer a occupé un certain nombre de fonctions auprès de Washington Mutual, Inc., son dernier poste étant celui de présidente des services bancaires aux particuliers. M^{me} Oppenheimer est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Puget Sound.

Membre du conseil ou de comités du conseil ¹	Présence en 2020		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	1 de 1	100 %	Hargreaves Lansdown plc			
Audit	-	-	Tesco plc			
Gouvernance d'entreprise	-	-				
Total	1 de 1	100 %				
Titres détenus (nombre et valeur)			Nombre total d'actions et d'UAD détenues	Valeur marchande totale	Propriété comme multiple de la provision annuelle	
Actions ordinaires	UAI	UAD	Options			
-	-	1 032	-	1 032		
-	-	93 808 \$	-	93 808 \$	0,4x	

1 M^{me} Oppenheimer a été nommée au comité d'audit en novembre 2020 et au comité de gouvernance d'entreprise en mars 2021.



Vance K. Opperman

Âge : 78 ans

Minneapolis, Minnesota, États-Unis

Administrateur depuis 1996

Indépendant

Principaux domaines de compétence : droit, exploitation, finances, médias/édition, gestion de placements

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 94,06 %

Vance K. Opperman

Vance Opperman est administrateur indépendant principal de Thomson Reuters. Il est également président et chef de la direction de Key Investment, Inc., société d'investissement privée qui exerce diverses activités, notamment, dans le domaine de l'édition. Auparavant, M. Opperman a été président de West Publishing Company, fournisseur d'information sur la recherche en droit et en affaires qui appartient désormais à Thomson Reuters. M. Opperman est administrateur indépendant principal de TCF Financial Corporation. Il siège aussi au conseil de plusieurs organismes d'enseignement et organismes sans but lucratif. Il est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université du Minnesota et a pratiqué le droit pendant de nombreuses années.

Membre du conseil ou de comités du conseil	Présence en 2020		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	8 de 8	100 %	TCF Financial Corporation			
Audit	7 de 7	100 %				
Gouvernance d'entreprise	6 de 6	100 %				
RH	7 de 7	100 %				
Gestion des risques	5 de 6	83 %				
Total	33 de 34	97 %				
Titres détenus (nombre et valeur)			Nombre total d'actions et d'UAD détenues	Valeur marchande totale	Propriété comme multiple de la provision annuelle	
Actions ordinaires	UAI	UAD	Options			
50 000	-	144 217	-	194 217		
4 545 000 \$	-	13 109 325 \$	-	17 654 325 \$	78,5x	



Simon Paris

Âge : 51 ans

Londres, Royaume-Uni

Administrateur depuis novembre 2020

Indépendant

Principaux domaines de compétence : exploitation, stratégie, technologie

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : s.o.

Simon Paris

Simon Paris est chef de la direction de Finastra, un fournisseur mondial de technologie financière (fintech). Il est entré au service de Finastra (auparavant Misys) en tant que président en 2015 et il y a également occupé le poste de chef des ventes avant d'y être nommé à titre de chef de la direction adjoint en 2017, puis comme chef de la direction en 2018. M. Paris a travaillé auparavant chez SAP de 2007 à 2015 où il a occupé plusieurs postes de haute direction. Il a également été consultant principal auprès de McKinsey & Company. Il préside actuellement le World Trade Board, une organisation lancée par Finastra qui réunit des dirigeants mondiaux, des penseurs innovateurs, des influenceurs du secteur et des experts qui proviennent de différents secteurs du monde des affaires, des finances et du commerce. M. Paris est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la European Business School et d'une maîtrise en administration des affaires de l'INSEAD.

Membre du conseil ou de comités du conseil	Présence en 2020		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes		
Conseil d'administration	1 de 1	100 %	Everbridge, Inc.		
Audit	-	-			
Total	1 de 1	100 %			

Titres détenus (nombre et valeur)	Présence en 2020		Options	Nombre total d'actions et d'UAD détenues	Valeur marchande totale	Propriété comme multiple de la provision annuelle
Actions ordinaires	UAI	UAD				
-	-	1 032	-	1 032		
-	-	93 808 \$	-		93 808 \$	0,4x



Kim M. Rivera

Âge : 52 ans

Woodside, Californie, États-Unis

Administratrice depuis 2019

Indépendante

Principaux domaines de compétence : droit, stratégie, technologie, exploitation

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 99,82 %

Kim M. Rivera

Kim M. Rivera est conseillère spéciale du chef de la direction de HP Inc. depuis février 2021. Elle était auparavant présidente, Stratégie et gestion d'entreprise et chef du contentieux chez HP Inc. de janvier 2019 à janvier 2021. En qualité de présidente, Stratégie et gestion d'entreprise, elle dirigeait les fonctions de la stratégie et de l'expansion de l'entreprise, du service à la clientèle, des achats indirects, de la gestion immobilière et de la gestion des lieux de travail. Elle supervisait en outre le service mondial des affaires juridiques de HP Inc. À ce titre, elle voyait notamment à tous les aspects des affaires juridiques et gouvernementales, à la sécurité de la marque, ainsi qu'à l'éthique et à la conformité. Elle a occupé le poste de chef des affaires juridiques et d'avocate générale de HP Inc. de novembre 2015 à janvier 2019. Avant d'entrer au service de HP, elle agissait en qualité de chef du contentieux et de secrétaire générale au sein de DaVita HealthCare Partners, où elle a travaillé de 2010 à 2015. Auparavant, elle a été chef de la conformité et directrice des services juridiques internationaux de la société The Clorox Company, chef du contentieux chez Rockwell Automation, ainsi qu'avocate générale du groupe de contrôle et d'information sur l'automatisation de Rockwell. M^{me} Rivera est titulaire d'un baccalauréat de l'Université Duke et d'un doctorat de la faculté de droit de Harvard.

Membre du conseil ou de comités du conseil	Présence en 2020		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes ¹		
Conseil d'administration	8 de 8	100 %	-		
Audit	6 de 7	86 %			
Gestion des risques	1 de 1	100 %			
Total	15 de 16	100 %			

Titres détenus (nombre et valeur)	Présence en 2020		Options	Nombre total d'actions et d'UAD détenues	Valeur marchande totale	Propriété comme multiple de la provision annuelle
Actions ordinaires	UAI	UAD				
-	-	4 238	-	4 238		
-	-	385 234 \$	-		385 234 \$	1,7x

¹ M^{me} Rivera est administratrice de Cano Health, qui devrait devenir une société ouverte au cours du deuxième trimestre de 2021 aux termes d'une fusion envisagée avec Jaws Acquisition Corp, une société d'acquisition à vocation particulière.



Barry Salzberg

Âge : 67 ans

New York, New York, États-Unis

Administrateur depuis 2015

Indépendant

Principaux domaines de compétence : comptabilité/audit, exploitation, commerce international

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 97,05 %

Barry Salzberg

Barry Salzberg est administrateur de sociétés. M. Salzberg a été chef de la direction mondial de Deloitte Touche Tohmatsu Limited de 2011 jusqu'à sa retraite en 2015. Il est entré au service de Deloitte en 1977 et ses rôles comprenaient ceux de chef de la direction et d'associé directeur pour les activités américaines du cabinet. M. Salzberg préside le conseil de 10EQS et a également siégé au conseil de New Profit, Inc. Il a déjà été président du conseil de United Way Worldwide, président du conseil de College Summit et président du conseil du YMCA de la région du Grand New York. De juillet 2015 à juin 2018, il a été professeur à la Columbia Business School. Il est titulaire d'un baccalauréat en comptabilité du Brooklyn College, d'un J.D. de la Brooklyn Law School, et d'une maîtrise en droit spécialisée en fiscalité de la Faculté de droit de l'Université de New York.

Membre du conseil ou de comités du conseil	Présence en 2020		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	8 de 8	100 %	Blue Apron Holdings, Inc.			
Audit	7 de 7	100 %				
Gouvernance d'entreprise	6 de 6	100 %				
Gestion des risques	6 de 6	100 %				
Total	27 de 27	100 %				
Titres détenus (nombre et valeur)			Nombre total d'actions et d'UAD détenues		Valeur marchande totale	Propriété comme multiple de la provision annuelle
Actions ordinaires	UAI	UAD	Options			
–	–	22 770	–	22 770		
–	–	2 069 793 \$	–		2 069 793 \$	9,2x



Peter J. Thomson¹

Âge : 55 ans

Toronto (Ontario), Canada

Administrateur depuis 1995

Non indépendant

Principaux domaines de compétence : commerce international, gestion de placements, technologie

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 95,49 %

Peter J. Thomson

Peter J. Thomson est président du conseil de Woodbridge, société de placement de la famille Thomson. M. Thomson est un investisseur de capital-investissement actif et siège au conseil d'administration de plusieurs sociétés fermées. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Western Ontario.

Membre du conseil ou de comités du conseil	Présence en 2020		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	8 de 8	100 %	–			
Comité des RH	7 de 7	100 %				
Total	15 de 15	100 %				
Titres détenus (nombre et valeur) ²			Nombre total d'actions et d'UAD détenues	Valeur marchande totale	Propriété comme multiple de la provision annuelle	
Actions ordinaires	UAI	UAD	Options			
–	–	12 683	–	12 683		
–	–	1 152 884 \$	–	1 152 884 \$	–	

1 David Thomson et Peter Thomson, tous deux candidats au poste d'administrateur, sont frères.

2 David Thomson et Peter Thomson sont des actionnaires importants de la société en tant que membres de la famille qui possède les titres de capitaux propres de Woodbridge, notre actionnaire principal. Pour obtenir d'autres précisions, se reporter à la rubrique « Actionnaire principal et capital-actions » de la présente circulaire.



Wulf von Schimmelmann

Âge : 74 ans

Berg-Leoni, Allemagne

Administrateur depuis 2011

Indépendant

Principaux domaines de compétence : finances, exploitation, commerce international

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 98,29 %

Wulf von Schimmelmann

Wulf von Schimmelmann est administrateur de sociétés. M. von Schimmelmann a été chef de la direction de Deutsche Postbank AG de 1999 jusqu'en 2007, entreprise qu'il a transformée, la faisant passer d'une simple division de traitement de chèques de Deutsche Post à l'une des principales banques de détail en Allemagne. Il est également membre du conseil de surveillance de Maxingvest AG. Avant sa longue carrière dans le domaine bancaire, il a été associé chez McKinsey & Co., poste qui l'a amené à travailler en Suisse, aux États-Unis et en Allemagne. Auparavant, M. von Schimmelmann a également été président du conseil de surveillance de Deutsche Post DHL AG, membre du conseil de surveillance de Deutsche Telekom et d'Allianz Deutschland AG, administrateur de Western Union Company, d'Accenture plc et de Deutsche Post DHL AG ainsi que président du conseil de BAWAG P.S.K. Il est titulaire d'un diplôme en sciences économiques et d'un doctorat en économie de l'Université de Zurich.

Membre du conseil ou de comités du conseil	Présence en 2020		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	8 de 8	100 %	–			
Audit	4 de 4	100 %				
Gouvernance d'entreprise	2 de 2	100 %				
RH	6 de 7	86 %				
Total	20 de 21	95 %				
Titres détenus (nombre et valeur)				Nombre total d'actions et d'UAD détenues	Valeur marchande totale	Propriété comme multiple de la provision annuelle
Actions ordinaires	UAI	UAD	Options			
–	–	42 186	–	42 186		
–	–	3 834 707 \$	–		3 834 707 \$	17,0x

Rémunération des administrateurs et propriété d'actions

Approche et philosophie

Notre approche et notre philosophie pour la rémunération des administrateurs consistent à :

- harmoniser les intérêts de nos administrateurs avec ceux de nos actionnaires;
- offrir une rémunération concurrentielle.

Le programme de rémunération de nos administrateurs évalue :

- la taille, l'étendue et la complexité de notre organisation;
- le temps, l'apport et les efforts exigés des administrateurs qui siègent au conseil ainsi qu'à un ou à plusieurs de ses comités, selon le cas (notamment aux réunions du conseil/des comités et aux déplacements pour s'y rendre et aux visites sur place);
- l'expérience et les compétences de nos administrateurs;
- la rémunération offerte au conseil d'administration d'autres grandes sociétés ouvertes multinationales comparables aux États-Unis et au Canada, de sorte que les montants versés à nos administrateurs soient concurrentiels et permettent d'attirer de nouveaux candidats et de conserver les administrateurs actuels;
- la tendance de plus en plus courante, dans le cadre de la rémunération des administrateurs de sociétés ouvertes aux États-Unis et au Canada, d'exiger une composante de rémunération en titres de capitaux propres obligatoire et facultative afin que les intérêts des administrateurs correspondent davantage à ceux des actionnaires;
- notre désir d'avoir une structure d'honoraires fixes.

Notre comité de gouvernance d'entreprise est chargé de vérifier périodiquement le caractère approprié de la rémunération des administrateurs et la forme qu'elle prend. À compter du 1^{er} janvier 2020, les provisions annuelles de nos administrateurs non membres de la direction (autres que le président du conseil) ont été augmentées de 25 000 \$. Les administrateurs ont reçu cette rémunération additionnelle sous forme d'UAD. Il s'agissait de la première augmentation des provisions annuelles des administrateurs non membres de la direction depuis 2013. En novembre 2020, le comité de gouvernance d'entreprise a décidé de ne pas changer les provisions actuelles des administrateurs pour 2021.

Lors de son analyse comparative périodique portant sur la rémunération des administrateurs, le comité de gouvernance d'entreprise évalue les données publiées liées à la rémunération versée aux administrateurs par le même groupe de référence de sociétés utilisé par le comité des RH pour l'analyse comparative de la rémunération de la haute direction.

Nous n'attribuons pas d'options d'achat d'actions, ni d'unités d'actions incessibles (les « UAI »), ni de primes à nos administrateurs non membres de la direction. De plus, nous n'offrons pas à nos administrateurs non membres de la direction des avantages liés à la retraite, une couverture pour des soins de santé ou des avantages sociaux.

Tel qu'il est abordé plus loin dans la présente rubrique, nous exigeons de nos administrateurs qu'ils détiennent une valeur minimale d'actions ordinaires et/ou d'unités d'actions différées (les « UAD ») et notre programme de rémunération des administrateurs encourage les administrateurs à investir dans notre société une valeur supérieure aux exigences de propriété minimales.

Nos administrateurs ont une composante en titres de capitaux propres obligatoire dans leur rémunération. Environ **86 %** de la rémunération des administrateurs a été versée en titres de capitaux propres (UAD ou actions ordinaires) en 2020.

Composantes de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-après présente les provisions annuelles qui étaient payables à nos administrateurs non membres de la direction en 2020. Les administrateurs ne reçoivent aucun jeton de présence distinct. Les présidents des comités permanents du conseil reçoivent des honoraires additionnels, étant donné leurs responsabilités et leur charge de travail accrues. Des renseignements additionnels concernant les différentes composantes de notre structure de rémunération des administrateurs sont présentés dans le tableau suivant.

	2020 (\$)
Administrateurs non membres de la direction⁽¹⁾	225 000 (dont 75 000 \$ doivent être versés sous forme d'unités d'actions différées ou d'UAD)
Président du conseil	600 000
Provisions additionnelles	
Vice-président du conseil	150 000 (payé sous forme d'UAD)
Administrateur indépendant principal	150 000 (payé sous forme d'UAD)
Présidents de comité – audit, gouvernance d'entreprise, RH et gestion des risques	50 000 (payé sous forme d'UAD)

(1) Administrateurs autres que le président du conseil

Provisions/Composante obligatoire en titres de capitaux propres

En 2020, nous exigeons qu'une tranche de 75 000 \$ de la provision annuelle de 225 000 \$ de chacun des administrateurs non membres soit versée en titres de capitaux propres sous la forme d'UAD (payables trimestriellement). Nos administrateurs non membres de la direction peuvent alors choisir de recevoir la tranche résiduelle de 150 000 \$ de leur provision annuelle sous forme d'UAD, d'actions ordinaires ou d'espèces, ou d'une combinaison de celles-ci (payables trimestriellement).

UAD

Chaque UAD a la même valeur qu'une action ordinaire, bien qu'elle ne soit pas assortie de droits de vote. Les UAD ne sont pas des unités fondées sur le rendement. Si l'administrateur choisit de recevoir des UAD, des unités représentant la valeur des actions ordinaires sont créditées à son compte. Les UAD permettent de cumuler des unités supplémentaires en fonction des équivalents théoriques des dividendes versés sur nos actions ordinaires. Les UAD sont entièrement acquises au moment de l'attribution, mais sont uniquement réglées en actions ordinaires ou, au choix de notre société, en espèces, à la cessation des services de l'administrateur au conseil. Toute action ordinaire remise à un administrateur dans le cadre du règlement des UAD est achetée sur le marché libre.

Actions ordinaires

Si un administrateur choisit de recevoir des actions ordinaires, le montant en espèces (déduction faite des retenues d'impôt) est fourni à notre courtier qui utilise ce montant pour acheter des actions sur le marché libre.

Honoraires à l'égard des comités

Les honoraires des présidents de comité, lesquels sont maintenant versés entièrement sous forme d'UAD, sont indiqués dans le tableau ci-dessus.

Provision du président du conseil et du vice-président du conseil

La provision annuelle du président du conseil se chiffre à 600 000 \$. La provision annuelle du vice-président du conseil se chiffre à 150 000 \$ et est payable entièrement sous forme d'UAD. Le vice-président du conseil touche également la même provision annuelle de 225 000 \$ versée aux autres administrateurs non membres de la direction. Des renseignements additionnels portant sur le président du conseil et le vice-président du conseil se trouvent plus loin à la rubrique « Pratiques en matière de gouvernance » de la présente circulaire.

Provision de l'administrateur indépendant principal

La provision annuelle de l'administrateur indépendant principal se chiffre à 150 000 \$ et est payable entièrement sous forme d'UAD. L'administrateur indépendant principal reçoit également la même provision annuelle de 225 000 \$ que celle versée aux autres administrateurs non membres de la direction. D'autres renseignements sur l'administrateur indépendant principal se trouvent plus loin à la rubrique « Pratiques en matière de gouvernance » de la présente circulaire.

Étalonnage de la rémunération des administrateurs

Afin d'établir la rémunération des administrateurs pour 2020, le comité de gouvernance d'entreprise a passé en revue les données publiques concernant la rémunération des administrateurs versée par le même groupe de sociétés comparables que celui utilisé par le comité des RH à des fins de comparaison de la rémunération des membres de la haute direction. Dans le cadre de sa plus récente analyse comparative en novembre 2020, le comité de gouvernance d'entreprise a examiné la rémunération des administrateurs des sociétés suivantes faisant partie du groupe de référence à l'échelle internationale de Thomson Reuters à des fins de comparaison de la rémunération des membres de la haute direction. Dans le cadre de son examen, le comité de gouvernance d'entreprise a évalué les données relatives aux entreprises nord-américaines du groupe de référence, car le siège social de Thomson Reuters se trouve au Canada et la plupart de ses administrateurs résident au Canada ou aux États-Unis. Le comité de gouvernance d'entreprise a également reconnu que la rémunération offerte aux administrateurs des sociétés américaines est généralement supérieure à celle qui est offerte au Canada.

Automatic Data Processing, Inc.	The Interpublic Group of Companies, Inc.	Pearson plc
CGI Inc.	Intuit Inc.	RELX PLC
Cognizant Technology Solutions Corp.	Moody's Corp.	S&P Global Inc.
eBay Inc.	News Corporation	Sage Group Inc.
Gartner Inc.	Nielsen Holdings plc	Wolters Kluwer NV
IAC	Omnicom Group Inc.	

Rémunération totale des administrateurs

Le tableau ci-après présente la rémunération gagnée par nos administrateurs en 2020. Environ 86 % de la rémunération des administrateurs pour 2020 a été versée sous forme d'UAD.

En tant que président et chef de la direction de Thomson Reuters, Steve Hasker ne reçoit pas de rémunération pour ses services à titre d'administrateur. De la même façon, Jim Smith ne recevait pas de rémunération pour ses services à titre d'administrateur lorsqu'il était président et chef de la direction de Thomson Reuters. Les divers aspects de la rémunération de Steve Hasker et de Jim Smith sont abordés à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.

Administrateur	Honoraires (\$)				
	Espèces	UAD	Actions ordinaires	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
David Thomson	–	600 000	–	–	600 000
Kirk Arnold ⁽¹⁾	–	245 355	–	–	245 355
David W. Binet	150 000	225 000	–	–	375 000
W. Edmund Clark, C.M. ⁽²⁾	–	275 000	–	–	275 000
Michael E. Daniels ⁽³⁾	–	275 000	–	–	275 000
Kirk Koenigsbauer ⁽⁴⁾	–	186 270	–	–	186 270
Deanna Oppenheimer ⁽⁵⁾	–	31 353	–	–	31 353
Vance K. Opperman ⁽⁶⁾	–	375 000	–	–	375 000
Simon Paris ⁽⁷⁾	–	31 353	–	–	31 353
Kim M. Rivera	–	225 000	–	–	225 000
Barry Salzberg ⁽⁸⁾	150 000	125 000	–	–	275 000
Peter J. Thomson	150 000	75 000	–	–	225 000
Wulf von Schimmelmann	–	225 000	–	–	225 000
<i>Anciennes administratrices</i>					
Sheila C. Bair ⁽⁹⁾	63 524	52 937	–	–	116 461
Kristin C. Peck ⁽¹⁰⁾	–	95 287	–	–	95 287
Total	513 524	3 042 555	–	–	3 556 079

(1) Kirk Arnold a été nommée au conseil le 15 janvier 2020 et sa rémunération reflète les services qu'elle a rendus en tant qu'administratrice à compter de cette date jusqu'au 31 décembre 2020. Sa rémunération comprend aussi les honoraires à titre de présidente du comité de gestion des risques du 3 juin 2020 au 31 décembre 2020.

(2) La rémunération d'Ed Clark comprend les honoraires à titre de président du comité des RH en 2020.

- (3) La rémunération de Mike Daniels comprend les honoraires à titre de président du comité de gouvernance d'entreprise en 2020.
- (4) Kirk Koenigsbauer a été nommé au conseil le 4 mars 2020 et sa rémunération reflète les services qu'il a rendus en tant qu'administrateur à compter de cette date jusqu'au 31 décembre 2020.
- (5) Deanna Oppenheimer a été nommée au conseil le 11 novembre 2020 et sa rémunération reflète les services qu'elle a rendus en tant qu'administratrice à compter de cette date jusqu'au 31 décembre 2020.
- (6) La rémunération de Vance Opperman comprend les honoraires à titre d'administrateur indépendant principal en 2020.
- (7) Simon Paris a été nommé au conseil le 11 novembre 2020 et sa rémunération reflète les services qu'il a rendus en tant qu'administrateur à compter de cette date jusqu'au 31 décembre 2020.
- (8) La rémunération de Barry Salzberg comprend les honoraires à titre de président du comité d'audit en 2020.
- (9) Sheila Bair était administratrice jusqu'au 3 juin 2020. Sa rémunération comprend aussi les honoraires à titre de présidente du comité de gestion des risques du 1^{er} janvier 2020 au 3 juin 2020.
- (10) Kristin Peck était administratrice jusqu'au 3 juin 2020.

Attributions d'options d'achat d'actions et d'UAI

Nos administrateurs non membres de la direction ne sont pas admissibles aux attributions d'options d'achat d'actions et aucun d'entre eux ne détient actuellement de telles options. À l'heure actuelle, aucun administrateur non membre de la direction ne détient pas non plus d'UAI. Les options et les UAI que détiennent Steve Hasker et Jim Smith sont décrites plus loin dans la présente circulaire.

Lignes directrices relatives à la propriété d'actions

À l'heure actuelle, il est exigé des administrateurs qu'ils détiennent des actions ordinaires et/ou des UAD d'une valeur équivalant à trois fois leur provision annuelle, ce qui représente actuellement 675 000 \$. Les administrateurs doivent satisfaire à leur exigence en matière d'actionariat dans les cinq années qui suivent la date de leur nomination initiale au conseil de Thomson Reuters. Le cours des actions de toutes les sociétés ouvertes est sujet à la volatilité des marchés. Par conséquent, les lignes directrices relatives à la propriété d'actions prévoient une norme selon laquelle une fois que la ligne directrice est atteinte, celle-ci demeure atteinte, ce qui signifie que si un administrateur a atteint son multiple prévu par les lignes directrices relatives à la propriété d'actions, mais qu'une baisse ultérieure du cours de l'action de Thomson Reuters fait en sorte que la valeur de sa propriété chute sous le seuil applicable, cet administrateur sera considéré comme étant en conformité avec les lignes directrices tant qu'il continue de détenir le nombre d'actions dont il était propriétaire au moment où il a atteint les lignes directrices.

Le nombre d'actions ordinaires et d'UAD que les candidats à un poste d'administrateur possèdent est indiqué dans la notice biographique de chacun d'entre eux dans la présente circulaire. David Thomson et Peter Thomson sont des actionnaires importants de notre société, car ils sont membres de la famille qui est propriétaire des actions de Woodbridge. En date du 12 avril 2021, Woodbridge était propriétaire véritable d'environ 66 % de nos actions ordinaires. Pour obtenir d'autres précisions, se reporter à la rubrique « Actionnaire principal et capital-actions » de la présente circulaire. Le tableau ci-après présente le progrès réalisé par chacun des administrateurs non membres de la direction pour atteindre ses lignes directrices relatives à la propriété d'actions. Tous les multiples de propriété d'actions et la propriété d'actions de chacun des administrateurs sont donnés en date du 12 avril 2021.

Nom	Propriété comme multiple de la provision annuelle	Progression aux fins du respect des lignes directrices
David Thomson	–	✓, au moyen de la propriété dans Woodbridge
Kirk E. Arnold	1,7x	Requise d'ici le 15 janvier 2025; 56 % de l'objectif atteint
David W. Binet	119,4x	✓
W. Edmund Clark, C.M.	26,4x	✓
Michael E. Daniels	13,0x	✓
Kirk Koenigsbauer	1,3x	Requise d'ici le 4 mars 2025; 43 % de l'objectif atteint
Deanna Oppenheimer	0,4x	Requise d'ici le 11 novembre 2025; 14 % de l'objectif atteint
Vance K. Opperman	78,5x	✓
Simon Paris	0,4x	Requise d'ici le 11 novembre 2025; 14 % de l'objectif atteint
Kim M. Rivera	1,7x	Requise d'ici le 7 novembre 2024; 57 % de l'objectif atteint
Barry Salzberg	9,2x	✓
Peter J. Thomson	–	✓, au moyen de la propriété dans Woodbridge
Wulf von Schimmelmann	17,0x	✓

Steve Hasker est assujéti à des lignes directrices distinctes à titre de chef de la direction de notre société. Pour en apprendre davantage, se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.

Rentes

Les administrateurs non membres de la direction ne reçoivent aucune prestation de retraite de notre société. Les prestations de retraite de Steve Hasker sont décrites à la rubrique « Rémunération de la haute direction — Rentes et autres prestations de retraite » de la présente circulaire.

Contrats de service

Nous n'avons conclu aucun contrat de service avec nos administrateurs non membres de la direction. Notre entente avec Steve Hasker concernant ses prestations de cessation d'emploi est décrite à la rubrique « Rémunération de la haute direction — Prestations en cas de cessation d'emploi » de la présente circulaire.

Assurance responsabilité civile

Nous souscrivons une assurance responsabilité civile pour nos administrateurs qui les couvre dans le cadre de leurs fonctions d'administrateur.

Dépenses des administrateurs

Nous remboursons aux administrateurs les frais de déplacement et les menues dépenses raisonnables qu'ils engagent dans l'exercice de leurs fonctions auprès de Thomson Reuters.

Pratiques en matière de gouvernance

Notre conseil s'engage à suivre des normes strictes en matière de gouvernance et est d'avis que des pratiques saines en matière de gouvernance sont essentielles à la santé de notre société ainsi qu'à la promotion et à la protection des intérêts de nos actionnaires. Nous sommes d'avis que la création soutenue de valeur pour l'ensemble des actionnaires est favorisée par un conseil informé et engagé qui exerce ses activités en toute indépendance de la direction.

En tant que société ouverte dont les actions sont inscrites en bourse au Canada, à la Bourse de Toronto, et aux États-Unis, au New York Stock Exchange, nos pratiques de gouvernance sont généralement harmonisées avec les lignes directrices en matière de pratiques exemplaires des autorités en valeurs mobilières canadiennes et de la SEC. Nos pratiques de gouvernance se conforment par ailleurs à la vaste majorité des normes d'inscription en matière de gouvernance du NYSE, indépendamment du fait que nous sommes dispensés du respect de ces normes en raison de notre statut d'« émetteur privé étranger » (*foreign private issuer*).

FAITS SAILLANTS

- **Indépendance** – Une majorité de nos administrateurs sont indépendants et un seul administrateur (notre chef de la direction) est membre de la direction. La majorité des membres des comités du conseil sont des administrateurs indépendants.
- **Rôles distincts du président du conseil et du chef de la direction** – Les rôles et les responsabilités du président du conseil et du chef de la direction sont distincts.
- **Lignes directrices relatives à la propriété d'actions** – Nos administrateurs et nos membres de la haute direction doivent maintenir une participation en actions dans notre société.
- **Supervision du risque** – Nous avons un comité de gestion des risques distinct qui participe à la supervision du programme de gestion des risques d'entreprise (« GRE ») et d'autres risques n'étant pas supervisés par le conseil et ses autres comités.
- **Code de conduite et de déontologie** – Nos administrateurs et nos membres de la haute direction doivent respecter notre code et les autres politiques en matière de gouvernance de l'entreprise.
- **Orientation des administrateurs** – Nous avons un programme d'orientation pour l'intégration des nouveaux administrateurs au conseil.
- **Conseils indépendants** – Le conseil et chacun de ses comités sont habilités à retenir les services de conseillers indépendants.

Composition et responsabilités du conseil

Structure de gouvernance

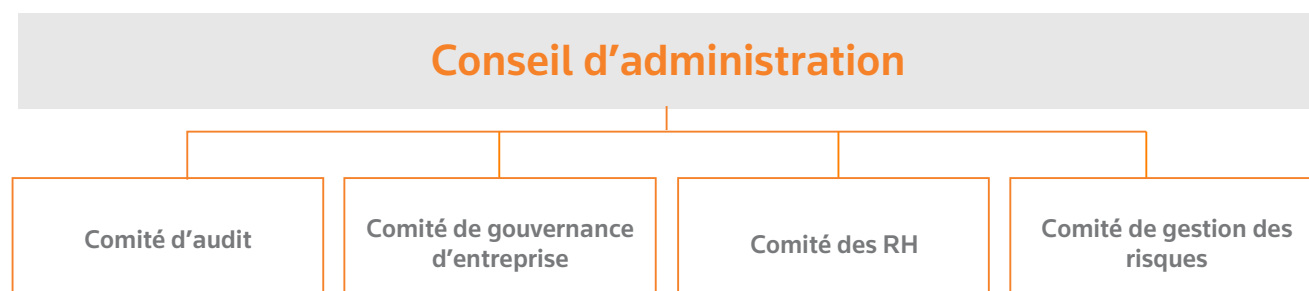
Le conseil a la responsabilité de superviser notre structure de gouvernance, en partie, par l'intermédiaire des travaux du comité de gouvernance d'entreprise. Les pratiques du conseil sont établies dans les lignes directrices en matière de gouvernance que le comité de gouvernance d'entreprise réévalue chaque année. Les lignes directrices en matière de gouvernance traitent de différentes questions, notamment des fonctions et des responsabilités du conseil, des lignes directrices relatives à la propriété d'actions et des conflits d'intérêts. De plus, les quatre comités permanents du conseil (audit, gouvernance d'entreprise, RH et gestion des risques) sont chacun dotés d'une charte. Les chartes sont passées en revue tous les ans par le comité pertinent et le comité de gouvernance d'entreprise.

Les principales responsabilités du conseil comprennent la planification stratégique, la gestion du risque, l'information financière, les divulgations et la gouvernance.

Notre code de conduite et de déontologie (le « code ») s'applique à nos employés, administrateurs et dirigeants, y compris le chef de la direction, le chef des services financiers et le contrôleur. Nos employés, administrateurs et dirigeants sont tenus de fournir une attestation selon laquelle ils ont reçu et lu un exemplaire du code et qu'ils comprennent leurs obligations de se conformer aux principes et aux politiques qui y figurent. Le comité de gouvernance d'entreprise reçoit du chef du contentieux un rapport annuel sur le code.

Taille du conseil

À l'heure actuelle, le conseil est constitué de 14 membres et est indépendant de la direction. Il se compose actuellement de 13 administrateurs non membres de la direction et du chef de la direction. L'élection des différents administrateurs est proposée chaque année. Nous avons proposé la candidature de 14 administrateurs pour l'élection à l'assemblée, lesquels sont tous actuellement des administrateurs. Chaque comité du conseil est décrit plus en détail plus loin dans la présente circulaire.



Responsabilités clés du conseil

La principale responsabilité du conseil est de superviser la gestion des activités et des affaires de Thomson Reuters. Le tableau ci-après résume les principales activités menées et les principaux sujets abordés dans le cadre du plan de travail du conseil pour 2020. Cinq des réunions du conseil en 2020 étaient des réunions régulières prévues et trois réunions extraordinaires ont été tenues en février, avril et mai.

Réunion	Principales activités/Principaux sujets en 2020
Janvier	- Plan d'exploitation annuel - Politique en matière de dividendes - Nomination d'un nouvel administrateur
Février	Relève des dirigeants (nomination du nouveau chef de la direction et du nouveau chef des services financiers et ententes relatives à la transition de l'ancien chef de la direction et de l'ancien chef des services financiers)
Mars	- Documents d'information et de gouvernance d'entreprise annuels (rapport annuel, états financiers et circulaire de sollicitation de procurations) - Rémunération des membres de la haute direction - Mise à jour sur les relations avec les investisseurs - Mise à jour du rapport de gestion - Mise à jour sur Publications mondiales - Mise à jour sur Reuters News - Mise à jour fiscale - Nomination d'un nouvel administrateur
Avril	- Mise à jour portant sur la COVID-19 (employés, clients et entreprise) - Approbation relative à la circulaire de sollicitation de procurations
Mai	- Mise à jour portant sur la COVID-19 (employés, clients et entreprise) - Mise à jour portant sur l'information financière - Approbation relative au placement de titres d'emprunt
Juin	- Mise à jour portant sur la COVID-19 (employés, clients et entreprise) - Mise à jour sur les produits - Mise à jour du rapport de gestion - Mise à jour sur la sécurité de l'information - Mise à jour sur les relations avec les investisseurs
Septembre	- Mise à jour sur les clients - Mise à jour portant sur l'information financière - Mise à jour sur la stratégie d'investissement et d'affaires - Évaluation du personnel et des talents
Novembre	- Mise à jour sur les clients/les marchés - Mise à jour portant sur l'information financière - Discussion portant sur la vision pour 2023 - Nomination d'un nouvel administrateur

Réunion	Principales activités/Principaux sujets en 2020
À intervalles réguliers	• Discussions en matière de stratégie et de gestion portant sur des entreprises ou des secteurs donnés • Rapports des présidents des comités d'audit, de gouvernance d'entreprise, des RH et de gestion des risques • Gestion des risques d'entreprise (« GRE ») • Acquisitions et aliénations importantes proposées • Mises à jour portant sur les produits • Mises à jour portant sur la COVID-19 • Opérations sur les marchés financiers proposées • Réunions à huis clos avec le chef de la direction seulement (habituellement au début et à la fin de chaque réunion) • Réunions à huis clos réservées aux administrateurs non membres de la direction • Réunions à huis clos réservées aux administrateurs indépendants • Analyse concurrentielle

Planification stratégique

Le conseil joue un rôle important en matière de planification et d'orientation stratégiques tout au long de l'exercice.

En janvier, le conseil rencontre les membres de la direction afin d'examiner la version définitive de notre plan d'exploitation annuel, qui est préparé par notre chef de la direction, notre chef des services financiers et d'autres membres de la haute direction, et d'en discuter et de l'approuver. Le plan porte habituellement sur ce qui suit :

- les occasions
- les risques
- la position concurrentielle de la société
- ses perspectives d'affaires
- les résultats financiers provisoires pour l'exercice complet
- les projections financières triennales
- les autres indicateurs de rendement clés
- les recommandations en matière de dividende annuel et du programme de rachat d'actions

Tout au long de l'exercice, le conseil et la direction discutent des progrès réalisés dans le cadre du plan. Le conseil a axé sa réunion en personne de septembre sur la stratégie d'entreprise. À l'occasion de cette réunion, les administrateurs ont discuté en profondeur des plans stratégiques de la société avec notre chef de la direction et notre chef des services financiers, et d'autres membres de la haute direction. Ces discussions stratégiques portent généralement sur des sujets tels que la technologie, l'état actuel de nos unités d'exploitation, le potentiel de croissance future de nos activités et de nos segments de marché clés, ainsi que la façon d'accroître la valeur pour les actionnaires.

Bien que la réunion du mois de janvier soit axée sur la planification stratégique, le conseil aborde aussi diverses questions liées à la stratégie avec les membres de la direction à l'occasion d'autres réunions en cours d'exercice. Par exemple, les membres du conseil ont discuté de notre stratégie d'investissement avec le chef des services financiers à l'occasion de la réunion de septembre. De plus, divers présidents de nos unités d'exploitation ont fourni des mises à jour au conseil lors de réunions au cours de l'année et ces discussions ont généralement porté sur l'exploitation et les objectifs stratégiques actuels de l'unité d'exploitation.

Supervision du risque

Le conseil a la responsabilité de confirmer qu'un système est en place pour repérer les principaux risques auxquels est exposée Thomson Reuters et que des procédures et des systèmes appropriés sont en place pour surveiller, limiter et gérer ces risques.

Le processus GRE de notre société vise ce qui suit :

- repérage des risques les plus importants touchant chacune de nos unités d'exploitation ainsi que notre centre de services aux entreprises, notamment en ce qui a trait à notre exploitation, à nos stratégies, à notre réputation et à nos finances, en tenant compte de l'environnement externe ainsi que des changements internes liés à la structure, à la stratégie et aux procédures;
- évaluation des risques qui, seuls ou avec d'autres risques repérés, pourraient avoir une incidence importante sur Thomson Reuters en tant qu'entreprise si ces risques devaient se réaliser;

- élaboration et mise en application de plans d'action pour les risques d'entreprise et révision périodique de ces plans à l'échelle de la société et du conseil.

Notre processus de gestion des risques d'entreprise (« GRE ») vise à permettre de mieux repérer et atténuer les risques, et ce, à tous les échelons de Thomson Reuters, ainsi qu'à aider le conseil et ses comités à s'acquitter de leurs responsabilités de supervision en matière de gestion des risques.

Chaque année, nous menons un processus d'évaluation des risques. En 2020, ce processus comprenait un sondage auprès des membres du conseil après sa première réunion de l'année, tenue en janvier. Les administrateurs ont été invités à prendre en considération certains facteurs de risque et certaines définitions de l'incidence et de la probabilité liés au processus GRE, à la lumière de leur propre connaissance de notre entreprise et de leur expérience des affaires. Les administrateurs ont ensuite fourni leurs commentaires concernant les activités et les fonctions de Thomson Reuters à prendre en compte dans l'évaluation des risques d'entreprise pour l'exercice.

Le propriétaire de processus GRE procède à des évaluations des risques dans l'ensemble de Thomson Reuters en s'appuyant sur les principaux risques cernés l'année précédente et sur les commentaires recueillis dans le cadre du sondage auprès des membres du conseil. Les entreprises ou les fonctions concernées créent ensuite leurs propres listes de principaux risques applicables. Ces évaluations et listes de risques sont ensuite appliquées aux différentes entreprises et fonctions de la société. Le propriétaire de processus GRE et les présidents de notre comité de gestion des risques d'entreprise, qui suivent et surveillent les risques de l'entreprise, misent sur ces renseignements pour créer une proposition de liste consolidée des principaux risques d'entreprise à l'échelle de Thomson Reuters et soumettent ensuite cette liste au comité d'exploitation du chef de la direction. Le comité de gestion des risques d'entreprise est composé de divers dirigeants de Thomson Reuters provenant des services fonctionnels et de chacune des unités d'exploitation de l'entreprise et est coprésidé par le chef du contentieux et le chef de l'exploitation et des services technologiques. Ce comité évalue le statut des risques repérés, examine le caractère adéquat des plans d'atténuation applicables, puis soumet une proposition de liste des principaux risques d'entreprise au comité d'exploitation du chef de la direction. S'appuyant sur ces renseignements, sur une liste anonymisée des risques et sur les commentaires recueillis lors du sondage auprès des membres du conseil, le comité d'exploitation du chef de la direction examine et convient des principaux risques d'entreprise à présenter au comité de gestion des risques du conseil aux fins d'examen, de commentaires et d'approbation.

Au cours de l'année, le comité de gestion des risques d'entreprise fournit également des services d'encadrement, d'établissement des priorités, de soutien à la direction et de communications aux autres membres de la société qui participent au processus GRE. Les membres de la haute direction chargés de limiter certains risques font régulièrement rapport au comité de gestion des risques d'entreprise, au comité de gestion des risques du conseil, aux administrateurs du conseil dans leur ensemble et aux autres comités du conseil, selon les besoins, tout au long de l'année. Pour nos unités d'exploitation et nos services fonctionnels, le processus GRE ne cesse de s'appliquer, les risques étant soumis à des études régulières par la direction, et les propriétaires de processus GRE sont invités à tenir à jour leurs listes de risques et à fournir des mises à jour sur les niveaux de risque. Nous faisons appel à notre service d'audit et de conformité dans le cadre de l'étude de certains risques précis, au besoin ou sur demande.

Le comité de gestion des risques est principalement chargé de la supervision du processus GRE de la direction. Le comité d'audit supervise l'évaluation et la gestion en général des risques et se concentre principalement sur les risques financiers.

Le comité des RH est chargé d'établir, de mettre en œuvre et de superviser nos politiques et programmes en matière de rémunération. Nous avons conçu nos programmes de rémunération de sorte qu'ils offrent un équilibre approprié entre le risque et les récompenses par rapport à notre stratégie d'affaires générale. Se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire pour obtenir des renseignements additionnels sur les raisons pour lesquelles nous sommes d'avis que nos programmes de rémunération n'incitent pas nos membres de la haute direction à prendre des risques superflus ou excessifs.

Les fonctions et les responsabilités du président du conseil et du chef de la direction de notre société ont été scindées pour permettre une surveillance plus efficace et une responsabilisation accrue des membres de la direction.

- En sa qualité de président du conseil, David Thomson veille à ce que le conseil fonctionne indépendamment de la haute direction. Il lui incombe de présider les réunions du conseil, de veiller à ce que le conseil et ses comités disposent des ressources nécessaires pour s'acquitter de leurs tâches (tout particulièrement de renseignements exacts, opportuns et pertinents) et de maintenir des rapports efficaces entre le conseil et la haute direction.
- En sa qualité de chef de la direction, Steve Hasker a pour principale responsabilité de veiller à la gestion des affaires tant commerciales qu'internes de Thomson Reuters conformément au plan et aux objectifs stratégiques approuvés par le conseil.

Vice-président du conseil

David Binet est le vice-président du conseil de notre société. Le vice-président du conseil travaille en collaboration avec le président du conseil et aide ce dernier à s'acquitter de ses responsabilités. Le vice-président du conseil entretient un dialogue régulier avec le président du conseil, le chef de la direction et l'administrateur indépendant principal afin de renforcer la culture de bonne gouvernance. De plus, il agit à titre de représentant de Thomson Reuters et exerce les fonctions additionnelles pouvant lui être déléguées par le président du conseil ou par le conseil à l'occasion.

Administrateur indépendant principal

Vance Opperman est l'administrateur indépendant principal du conseil. Dans le cadre de ses responsabilités, notre administrateur indépendant principal doit notamment présider les réunions des administrateurs indépendants; approuver l'ordre du jour des réunions du conseil en consultation avec le président du conseil, le vice-président du conseil et le chef de la direction; sur demande, conseiller le chef de la direction sur la qualité, la quantité, la pertinence et le caractère opportun de l'information envoyée par la direction au conseil, et être disponible aux fins de consultation par les autres administrateurs indépendants, au besoin.

Descriptions de fonctions

Les descriptions de fonctions du président du conseil, du président de chaque comité et de l'administrateur indépendant principal ont été approuvées par le conseil et visent à assurer l'indépendance du conseil et de ses comités.

Réunions en présence et en l'absence du chef de la direction/des membres de la direction

Notre conseil commence chaque réunion avec une rencontre à huis clos avec le chef de la direction, en l'absence des autres membres de la direction. De cette façon, le chef de la direction peut faire part de ses objectifs pour la réunion à venir et les administrateurs peuvent donner leurs commentaires préliminaires fondés sur leur examen préalable des documents relatifs à l'assemblée. Cette façon de faire permet une gestion plus efficace du temps au cours de la réunion du conseil. Une rencontre du même type se tient habituellement avec le chef de la direction à la fin de la réunion, cette rencontre étant suivie par une réunion du conseil, cette fois-ci sans le chef de la direction ni les autres membres de la direction. Les comités du conseil tiennent également des réunions à huis clos afin de pouvoir discuter en l'absence du chef de la direction ou des membres de la direction.

Réunions des administrateurs indépendants

Dans le cadre de chaque réunion régulière prévue du conseil, nos administrateurs indépendants se réunissent en tant que groupe en l'absence du chef de la direction et en l'absence des administrateurs liés à Woodbridge. Les administrateurs indépendants se réunissent aussi en tant que groupe dans le cadre des réunions extraordinaires du conseil. Ces réunions sont présidées par l'administrateur indépendant principal. Ce dernier se charge d'établir l'ordre du jour de ces réunions, bien que les discussions ne s'y limitent pas. L'ordre du jour porte généralement sur des questions pouvant être propres aux sociétés ouvertes ayant un actionnaire contrôlant. L'administrateur indépendant principal rend compte au président du conseil, au vice-président du conseil et au chef de la direction de la teneur de ces réunions dans la mesure où une intervention est appropriée ou requise. Six réunions des administrateurs indépendants ont été tenues en 2020 sous la présidence de Vance Opperman.

Secrétaire de la société

Thomas Kim, chef du contentieux, est également secrétaire du conseil de la société. Les administrateurs peuvent également obtenir conseil auprès de la secrétaire de la société ou solliciter ses services.

Accès aux membres de la direction et à des conseillers professionnels

Le conseil a accès aux membres de la direction et à des conseillers professionnels. Il peut, de même que ses comités, inviter des membres de la haute direction, des employés, des conseillers externes ou toute autre personne à participer à l'une de leurs réunions ou à y présenter un rapport. Le conseil et ses comités peuvent retenir les services d'un conseiller professionnel indépendant externe en tout temps, aux frais de notre société, et ils ont l'autorité nécessaire pour fixer les honoraires du conseiller ainsi que les autres modalités de la convention de service. Chaque administrateur peut retenir les services d'un conseiller professionnel indépendant externe aux frais de notre société, à condition qu'il en avise le comité de gouvernance d'entreprise.

Le comité des RH retient les services d'une société d'experts-conseils indépendante qui lui fournit des conseils sur des questions relatives à la rémunération des membres de la haute direction. La société d'experts-conseils indépendante passe également en revue les programmes de rémunération qui concernent la haute direction et fournit des conseils et son analyse sur la conception des plans et les tendances et les pratiques du marché.

Le comité des RH tient également compte des données d'études de marché préparées par une société d'experts-conseils à l'égard de la rémunération de la haute direction au sein d'entreprises de taille et de portée comparables auxquelles Thomson Reuters est le plus susceptible de livrer concurrence pour trouver des dirigeants de talent, et il se fie à ces données. Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire pour obtenir de plus amples renseignements.

Délégation de pouvoirs

Dans le but de clarifier la répartition des responsabilités entre le conseil et la direction, le conseil a adopté une politique en matière de délégation d'autorité, aux termes de laquelle certains pouvoirs touchant la prise de décisions et la direction des activités sont délégués à la haute direction pour améliorer nos contrôles internes et doter la direction de la marge de manœuvre nécessaire pour régler certaines questions sans obtenir nécessairement l'approbation du conseil. Le conseil délègue aussi certaines responsabilités au comité d'audit, au comité de gouvernance d'entreprise, au comité des RH et au comité de gestion des risques, et veille à ce que ceux-ci s'en acquittent. Les responsabilités de chaque comité sont décrites plus en détail ci-après.

Présence des administrateurs

Le conseil tient des réunions régulières afin de s'acquitter de ses fonctions de manière efficace. On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du conseil, y compris aux réunions des comités, s'il y a lieu, et aux assemblées annuelles des actionnaires. Le tableau ci-après présente des renseignements sur le nombre de réunions du conseil et de réunions des comités qui ont été tenues en 2020.

	Nombre de réunions
Conseil	8
Comité d'audit	7
Comité de gouvernance d'entreprise	6
Comité des RH	7
Comité de gestion des risques	6

En 2020, cinq des huit réunions que le conseil a tenues étaient des réunions régulières. Deux des réunions régulières que le conseil a tenues avant la pandémie de COVID-19 ont eu lieu en personne et les trois réunions régulières tenues durant la pandémie ont eu lieu en mode virtuel. En 2020, le conseil a également tenu trois réunions spéciales. Une réunion a été tenue relativement à la nomination des nouveaux chef de la direction et chef des services financiers et aux ententes relatives à la transition des anciens chef de la direction et chef des services financiers, et deux réunions ont été tenues relativement aux incidences de la pandémie de COVID-19 sur la société.

Le tableau ci-après présente la présence de nos administrateurs aux réunions du conseil et aux réunions des comités en 2020. En 2020, la présence de ces personnes aux réunions du conseil et aux réunions des comités était respectivement d'environ 98 % et d'environ 97 %.

Administrateur	Présence aux réunions								
	Conseil	% de présence au conseil	Comité d'audit	Comité de gouvernance d'entreprise	Comité des RH	Comité de gestion des risques	Total des comités	Total des réunions	% total
David Thomson	8 de 8	100 %	–	–	–	–	–	8 de 8	100 %
Steve Hasker	6 de 6	100 %	–	–	–	–	–	6 de 6	100 %
Kirk Arnold	8 de 8	100 %	7 de 7	2 de 2	7 de 7	2 de 2	18 de 18	26 de 26	100 %

Administrateur	Présence aux réunions								
	Conseil	% de présence au conseil	Comité d'audit	Comité de gouvernance d'entreprise	Comité des RH	Comité de gestion des risques	Total des comités	Total des réunions	% total
David W. Binet	8 de 8	100 %	–	6 de 6	7 de 7	6 de 6	19 de 19	27 de 27	100 %
W. Edmund Clark, C.M.	7 de 8	88 %	–	6 de 6	7 de 7		13 de 13	20 de 21	95 %
Michael E. Daniels	7 de 8	88 %	7 de 7	6 de 6	6 de 7	6 de 6	25 de 26	32 de 34	94 %
Kirk Koenigsbauer	6 de 6	100 %	5 de 5	–	–	4 de 4	9 de 9	15 de 15	100 %
Deanna Oppenheimer	1 de 1	100 %	–	–	–	–	–	1 de 1	100 %
Vance K. Opperman	8 de 8	100 %	7 de 7	6 de 6	7 de 7	5 de 6	25 de 26	33 de 34	97 %
Simon Paris	1 de 1	100 %	–	–	–	–	–	1 de 1	100 %
Kim M. Rivera	8 de 8	100 %	6 de 7	–	–	1 de 1	7 de 8	15 de 16	94 %
Barry Salzberg	8 de 8	100 %	7 de 7	6 de 6	–	6 de 6	19 de 19	27 de 27	100 %
Peter J. Thomson	8 de 8	100 %	–	–	7 de 7	–	7 de 7	15 de 15	100 %
Wulf von Schimmelmann	8 de 8	100 %	4 de 4	2 de 2	6 de 7	–	12 de 13	20 de 21	95 %
<i>Anciens administrateurs</i>									
Sheila Bair	6 de 6	100 %	4 de 4	–	–	4 de 4	8 de 8	14 de 14	100 %
Kristen C. Peck	6 de 6	100 %	–	3 de 4	4 de 5	–	7 de 9	13 de 15	87 %
James C. Smith	3 de 3	100 %	–	–	–	–	–	3 de 3	100 %

Société contrôlée

Notre société est une « société contrôlée » en raison de la participation détenue par Woodbridge.

Les normes d'inscription concernant la gouvernance d'entreprise du NYSE exigent, entre autres, que le comité de rémunération et le comité de mises en candidature ou de gouvernance d'entreprise d'une société inscrite à sa cote soient composés uniquement d'administrateurs indépendants. Une société contrôlée (au sens donné à « *controlled company* » par le NYSE) est une société dont plus de 50 % des droits de vote sont détenus par un particulier, un groupe ou une autre société, et qui n'a pas à se conformer à ces exigences.

Les lignes directrices complémentaires publiées par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises (la « Coalition ») traitent de la question des sociétés contrôlées. Les sociétés contrôlées (au sens donné à « *controlled companies* » par la Coalition) comprennent les sociétés dotées d'un actionnaire contrôlant, qui contrôle un nombre suffisant d'actions pour être en mesure de choisir les membres du conseil d'administration, ou de décider du mode de gestion ou des politiques de la société.

Bien que la plupart des membres du comité de gouvernance d'entreprise et du comité des RH de notre société soient indépendants, le conseil estime qu'il est approprié pour David Binet, Ed Clark et Peter Thomson, qui ne sont pas considérés comme indépendants aux termes des règles applicables en raison de leur appartenance au même groupe que Woodbridge, de siéger à ces comités, et il a approuvé notre utilisation de la dispense visant les sociétés contrôlées du NYSE à cet égard. La Coalition a indiqué qu'elle jugeait approprié que des administrateurs liés à l'actionnaire contrôlant siègent à ces comités, afin qu'ils offrent les connaissances et le point de vue de ce dernier en ce qui a trait à la rémunération des membres de la haute direction, aux nominations et à la proposition de candidats au conseil.

La majorité des membres du comité de gestion des risques est indépendante. Aucun administrateur membre du même groupe que Woodbridge ne siège à notre comité d'audit, qui ne peut être composé que d'administrateurs indépendants.

Comités du conseil

La présente rubrique fournit de l'information au sujet des quatre comités du conseil (audit, gouvernance d'entreprise, RH et gestion des risques), y compris les responsabilités, les membres et les activités en 2020 de chaque comité. De l'information additionnelle au sujet de chacun de ces comités est fournie ci-après. Le tableau ci-après présente la composition actuelle des quatre comités du conseil. David Thomson (président du conseil) et Steve Hasker (président et chef de la direction) ne sont membres d'aucun comité du conseil.

Nom de l'administrateur	Participation aux comités			
	Audit	Gouvernance d'entreprise	RH	Gestion des risques
Kirk E. Arnold ⁽¹⁾		✓	✓	✓ (présidente)
David W. Binet		✓	✓	✓
W. Edmund Clark, C.M.		✓	✓ (président)	
Michael E. Daniels	✓	✓ (président)	✓	✓
Kirk Koenigsbauer	✓			✓
Deanna Oppenheimer ⁽²⁾	✓	✓		
Vance K. Opperman	✓	✓	✓	✓
Simon Paris	✓			
Kim M. Rivera	✓			✓
Barry Salzberg	✓ (président)	✓		✓
Peter Thomson			✓	
Wulf von Schimmelmann		✓	✓	
Total	7	8	7	7

(1) M^{me} Arnold a également été membre du comité d'audit du 15 janvier 2020 au 10 novembre 2020. Elle a quitté son poste au sein du comité d'audit au moment de la nomination de Deanna Oppenheimer et de Simon Paris au conseil (et au comité d'audit) le 11 novembre 2020.

(2) M^{me} Oppenheimer a été nommée au comité de gouvernance d'entreprise en mars 2021.

Chacun des comités du conseil est doté d'une charte. Les chartes sont passées en revue tous les ans par le comité pertinent et le comité de gouvernance d'entreprise. Ces chartes et les descriptions des fonctions des présidents de comité peuvent être consultées à l'adresse www.tr.com.

Comité d'audit

Responsabilités

Le comité d'audit est chargé d'assister le conseil dans l'exécution de ses fonctions de surveillance relatives à ce qui suit :

- l'intégrité des états financiers et d'autres renseignements d'ordre financier concernant notre société;
- les compétences, l'indépendance et le rendement de l'auditeur indépendant (PricewaterhouseCoopers LLP);
- le caractère adéquat et l'efficacité de notre contrôle interne à l'égard des rapports financiers et des contrôles et des procédures de communication de l'information;
- l'efficacité de la fonction d'audit interne;
- l'évaluation et la gestion en général des risques;
- toute question additionnelle déléguée au comité d'audit par le conseil.

Dans le cadre de l'accomplissement de son mandat, le comité d'audit a mis l'accent sur plusieurs sujets en 2020, qui figurent dans le plan de travail ci-après.

Principales activités du comité d'audit en 2020

- examen des états financiers consolidés annuels et trimestriels de la société ainsi que des rapports de gestion y afférents et formulation de commentaires sur ceux-ci;
- examen et approbation des communiqués de presse sur les résultats, qui incluent les résultats financiers et les perspectives financières, avec un intérêt particulier accordé en 2020 aux incidences de l'actuelle pandémie de COVID-19 sur la société;
- réception de mises à jour périodiques concernant les activités financières de la société et la capacité du personnel de faire du télétravail;
- réception de mises à jour périodiques de notre service d'audit et de conformité concernant le plan et le processus d'audit interne, le contrôle interne de la communication de l'information financière et les questions liées aux fraudes;
- réception de mises à jour périodiques de la haute direction sur des sujets relatifs aux risques financiers comme la fiscalité, la trésorerie et la comptabilité;
- examen de l'étendue de l'audit des états financiers de notre société ainsi que des plans connexes;
- examen et approbation de la politique relative aux services non liés à l'audit de la société ainsi que de certains services non liés à l'audit devant être fournis par PricewaterhouseCoopers LLP;
- examen et approbation des honoraires devant être versés à PricewaterhouseCoopers LLP en contrepartie de ses services;
- entretiens avec PricewaterhouseCoopers LLP relativement à ce qui suit :
 - son indépendance par rapport à Thomson Reuters (et la réception de renseignements communiqués par PricewaterhouseCoopers LLP à cet égard);
 - toutes les conventions et les méthodes comptables essentielles utilisées ou devant être utilisées par Thomson Reuters;
 - tous les traitements de rechange de l'information financière dans le contexte des IFRS dont la direction a discuté, les ramifications de l'utilisation de ces traitements de rechange et le traitement privilégié par l'auditeur;
 - toutes les autres questions devant être communiquées aux termes des IFRS.

Compétences financières

Tous les membres du comité d'audit ont des compétences financières conformes aux règles applicables du Canada et des États-Unis en matière de valeurs mobilières. Barry Salzberg est admissible à titre d'« expert financier du comité d'audit » (au sens de l'expression *audit committee financial expert* définie dans les règles de la SEC applicables) et répond aux critères applicables en matière d'expertise dans le domaine de la comptabilité ou de la gestion financière afférente, selon les dispositions des normes d'inscription du NYSE.

Formation et expérience des membres du comité d'audit

Voici un résumé de la formation et de l'expérience de chaque membre du comité d'audit qui sont pertinentes pour l'exécution de ses responsabilités. Kirk Koenigsbauer, Deanna Oppenheimer et Simon Paris ont été nommés au comité d'audit en 2020.

Membre du comité d'audit	Formation ou expérience
Barry Salzberg (président)	• Ancien chef de la direction mondial de Deloitte Touche Tohmatsu Limited • Ancien professeur à la Columbia Business School • Diplôme en comptabilité du Brooklyn College, J.D. de la Brooklyn Law School et maîtrise en droit fiscal de l'Université de New York
Michael E. Daniels	• A été membre de la direction d'IBM pendant plus de 25 ans • Ancien membre du comité d'audit de Tyco International Ltd. • Membre des conseils d'administration de SS&C Technologies Holdings, Inc. et de Johnson Controls International plc
Kirk Koenigsbauer	• Plus de 18 ans d'expérience en tant que dirigeant chez Microsoft • Responsable de la planification des produits, de la tarification, des ventes, du marketing et du développement de l'écosystème pour diverses solutions de Microsoft
Deanna Oppenheimer	• Ancienne vice-présidente du conseil des services bancaires de détail mondiaux de Barclays PLC • Ancienne présidente des services bancaires aux particuliers de Washington Mutual, Inc. • Ancienne membre du comité d'audit d'AXA Global Insurance • Ancienne membre du comité d'audit de NCR Corporation
Vance K. Opperman	• Ancien président et chef de l'exploitation de West Publishing Company • Président et chef de la direction de Key Investment, Inc. • Ancien président du comité d'audit de Thomson Reuters pendant plus de 15 ans • Membre du comité d'audit de TCF Financial Corporation

Membre du comité d'audit	Formation ou expérience
	• Représentation d'institutions financières dans des dossiers portant sur les valeurs mobilières et la réglementation financière dans le cadre de sa pratique d'avocat
Simon Paris	• Chef de la direction de Finastra • Président du World Trade Board
Kim M. Rivera	• Ancienne présidente, Stratégie et gestion d'entreprise et chef des affaires juridiques de HP Inc. • A accompagné les comités d'audit de deux sociétés cotées en bourse du classement Fortune 500

Information financière

Le comité d'audit se réunit pour discuter et examiner nos :

- communiqués sur les résultats annuels et trimestriels;
- rapports de gestion annuels et trimestriels ainsi que les états financiers connexes.

Comme il est d'usage dans un certain nombre de multinationales d'envergure mondiale, le conseil a délégué au comité d'audit ses pouvoirs en matière d'examen et d'approbation de nos communiqués sur les résultats trimestriels, des rapports de gestion et des états financiers connexes. À la suite des recommandations du comité d'audit, le conseil entier examine et approuve notre rapport de gestion annuel et nos états financiers audités annuels, tel que l'exigent les lois applicables.

Avant une réunion du comité d'audit à laquelle une version préliminaire de documents d'information financière sera discutée, une version préliminaire de ceux-ci est distribuée aux membres du comité d'audit pour examen et commentaires. Le chef des services financiers, le chef de la comptabilité et un représentant de l'auditeur indépendant se réunissent avec le président du comité d'audit pour procéder à un examen préalable des questions liées à l'audit qui seront débattues lors de la réunion du comité d'audit. Au cours de celle-ci, le chef de la comptabilité commente les états financiers et les questions de divulgation tout en donnant aux membres du comité d'audit la possibilité de poser des questions ou de faire des commentaires. L'auditeur indépendant participe également à la réunion. Tous les administrateurs reçoivent en outre une version préliminaire des rapports financiers, et ils sont invités à faire des commentaires avant la réunion du comité d'audit ou au cours de celle-ci. Lorsque le comité d'audit se déclare satisfait de la divulgation de l'information, il donne son approbation et le document est publié.

Dans le cas du rapport annuel, une version préliminaire de celui-ci est distribuée aux membres du conseil avant la réunion du conseil pour examen et approbation. Au cours de la réunion du conseil, les administrateurs sont invités à poser toute question et à faire tout commentaire qu'ils pourraient avoir.

Compte tenu des rapports et des entretiens dont il est question dans la présente circulaire et sous réserve des restrictions imposées quant au rôle et aux fonctions du comité d'audit dans sa charte, le comité d'audit a recommandé que notre conseil approuve le dépôt des états financiers consolidés audités et du rapport de gestion connexe ainsi que leur inclusion dans notre rapport annuel pour l'exercice clos le 31 décembre 2020.

Auditeur indépendant

Le comité d'audit a la responsabilité de choisir, d'évaluer et de recommander la nomination de l'auditeur indépendant aux fins de nomination ou de nouveau mandat. Le comité d'audit a recommandé que le mandat de PricewaterhouseCoopers LLP à titre d'auditeur indépendant de notre société soit reconduit jusqu'à la prochaine assemblée des actionnaires en 2022 et que notre conseil soumette sa nomination aux actionnaires aux fins d'approbation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2021. Relativement à la recommandation de PricewaterhouseCoopers LLP, le comité d'audit a tenu compte de la prestation de services du cabinet à Thomson Reuters au cours du dernier exercice, y compris du rendement de l'associé en chef du mandat d'audit et de l'équipe d'audit. Le comité d'audit a également examiné le caractère approprié des honoraires de PricewaterhouseCoopers LLP par rapport à la taille de Thomson Reuters et de son empreinte mondiale. Le comité d'audit continue d'être satisfait du rendement de PricewaterhouseCoopers LLP et croit que de retenir de nouveau ses services à titre d'auditeur indépendant est dans l'intérêt de Thomson Reuters et de ses actionnaires.

Tout au long de l'année, le comité d'audit évalue et est directement responsable de la relation de notre société avec PricewaterhouseCoopers LLP. Le comité d'audit nomme PricewaterhouseCoopers LLP à titre d'auditeur indépendant de notre société après avoir examiné et approuvé sa lettre de mandat. Le comité d'audit fixe également la rémunération de PricewaterhouseCoopers LLP.

Le comité d'audit et les représentants de PricewaterhouseCoopers LLP se sont réunis à plusieurs reprises au cours de l'année. En 2020, les représentants de PricewaterhouseCoopers LLP ont assisté à toutes les réunions du comité d'audit et se sont réunis avec les membres du comité d'audit dans le cadre de réunions distinctes.

PricewaterhouseCoopers LLP doit rendre des comptes au comité d'audit et fait rapport directement à celui-ci.

Sur une base annuelle, avant que PricewaterhouseCoopers LLP ne remette son rapport sur les états financiers annuels de notre société, le comité d'audit :

- Confirme que PricewaterhouseCoopers LLP a soumis une déclaration écrite détaillant la totalité de ses relations avec Thomson Reuters qui, de l'avis professionnel de PricewaterhouseCoopers LLP, pourraient raisonnablement nuire à son indépendance.
- Discute et déclare les relations ou les services, y compris les services non liés à l'audit, que PricewaterhouseCoopers LLP a fournis à Thomson Reuters et qui peuvent avoir une incidence sur son indépendance.
- Obtient une confirmation écrite de PricewaterhouseCoopers LLP qu'elle est indépendante à l'égard de Thomson Reuters au sens des règles de conduite professionnelle adoptées par l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et des normes établies par le Public Company Accounting Oversight Board.
- Confirme que PricewaterhouseCoopers LLP a respecté la législation applicable à l'égard de la rotation de certains membres de l'équipe de mandat d'audit pour Thomson Reuters.

Le comité d'audit a également adopté une politique selon laquelle il doit approuver au préalable tous les services d'audit et les services non liés à l'audit autorisés fournis à notre société et devant être exécutés par PricewaterhouseCoopers LLP.

- Cette politique fournit des orientations détaillées à la direction en ce qui a trait aux types de services précis qui ont été approuvés au préalable par le comité d'audit.
- La politique exige l'approbation au préalable du comité d'audit de tous les autres services autorisés qui n'ont pas déjà été approuvés au préalable.

La charte du comité d'audit autorise le comité d'audit à déléguer à un ou à plus d'un membre le pouvoir d'évaluer et d'approuver les missions d'audit advenant qu'une autorisation doit être donnée entre deux réunions du comité d'audit. Conformément aux modalités de cette charte, le comité d'audit a délégué ce pouvoir à son président. Si le président autorise une telle mission, il doit rendre compte de sa décision à la réunion suivante du comité d'audit complet. Pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, aucuns honoraires liés notamment aux services d'audit, aux services fiscaux ou aux autres services de Thomson Reuters décrit ci-dessus n'ont fait l'objet d'une dérogation *de minimis* aux dispositions en matière d'approbation préalable de la Règle 2-01(c)(7)(i)(c) du Règlement S-X de la SEC et du paragraphe 2.4 du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* des Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

Audit interne et contrôle interne à l'égard de l'information financière

Le contrôle à l'égard de l'information financière est un processus visant à fournir une assurance raisonnable quant à la fiabilité de l'information financière et à la préparation d'états financiers destinés à un usage externe, tel que l'exigent les normes internationales d'information financière. Notre société a adopté, dans le cadre de nos efforts en vue de nous conformer à la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act* ainsi qu'aux lois sur les valeurs mobilières canadiennes applicables, les directives du *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* pour établir la structure de nos contrôles internes.

Le service d'audit et de conformité de notre société, lequel se charge de la fonction d'audit interne, est chargé de la formulation et de la surveillance de notre plan d'ensemble pour le contrôle interne devant être exercé sur l'information financière.

Chaque année, le service d'audit et de conformité repère certaines procédures, entités et/ou certains clients importants sur lesquels aiguiller l'objectif et les essais de son contrôle interne pour l'année en question. Lorsqu'il détermine l'étendue proposée de son plan d'audit interne annuel, le service repère, évalue et priorise les risques auxquels s'expose Thomson Reuters et tient compte de facteurs quantitatifs et qualitatifs.

Au cours du premier trimestre de 2020, le service d'audit et de conformité a présenté son plan d'audit interne annuel au comité d'audit aux fins de sa considération et de son approbation. Le chef du service d'audit et de conformité a rencontré le président du comité d'audit pour faire un tour d'horizon des questions d'audit et de mécanismes de contrôle interne devant être abordées à chacune des réunions du comité. Le chef du service d'audit et de conformité a par la suite proposé des mises à jour au comité d'audit lors de réunions tout au long de l'année. Au cours de la seconde moitié de 2020, le service d'audit et de conformité a procédé à l'essai de divers systèmes de contrôle applicables devant permettre d'atteindre les objectifs au chapitre de la conformité, comme il se doit, lors de l'évaluation réalisée en fin d'exercice de l'efficacité du système de contrôle interne.

À la lumière de cette évaluation, la direction a conclu que notre système de contrôle interne en ce qui a trait à l'information financière était efficace en date du 31 décembre 2020. En mars 2021, le comité d'audit a examiné son évaluation et son rapport quant à l'efficacité de notre contrôle interne à l'égard de l'information financière en date du 31 décembre 2020 et en a discuté

avec la direction. Le comité d'audit a également passé en revue son examen et son rapport sur l'efficacité de notre contrôle interne à l'égard de l'information financière et en a discuté avec PricewaterhouseCoopers LLP.

Le chef du service d'audit et de conformité fait directement rapport au comité d'audit (avec une relation en pointillé avec notre chef des services financiers).

Contrôles et procédures de communication de l'information

Nous avons adopté des contrôles et procédures de communication de l'information de manière à nous assurer que toute l'information que l'on doit présenter dans les rapports et documents déposés auprès des autorités en valeurs mobilières ainsi qu'auprès des bourses au Canada et aux États-Unis, de même que toute autre information écrite ou verbale que nous rendons publique, est enregistrée, traitée, condensée et publiée de façon à ce qu'elle soit exacte et dans les délais prescrits en vertu des règles et règlements des autorités en valeurs mobilières. Ces contrôles et procédures de communication de l'information, de par leur conception, visent également à assurer que cette information est accumulée pour être ensuite communiquée à la direction (ce qui comprend le chef de l'exploitation et le chef des services financiers), comme il convient, afin de lui permettre de prendre, en temps opportun, ses décisions concernant l'information qu'il lui faut divulguer. Le comité d'audit reçoit une mise à jour annuelle de la direction à l'égard du caractère adéquat et de l'efficacité de nos contrôles et procédures de communication de l'information, notamment sur le rôle et les responsabilités du comité de communication de l'information de la direction.

Tel que l'exige la législation en valeurs mobilières du Canada et des États-Unis, notre chef de la direction ainsi que notre chef des services financiers fournissent des attestations selon lesquelles ils ont examiné nos rapports annuels et trimestriels, que ces rapports ne contiennent aucune déclaration fausse à l'égard d'un fait important ni n'omettent de déclarer un fait important et qu'ils donnent une image fidèle de notre situation financière, de nos résultats d'exploitation et de nos flux de trésorerie. De plus, le chef de la direction et le chef des services financiers délivrent des attestations relatives à nos contrôles et procédures de communication de l'information financière et à notre contrôle interne à l'égard de l'information financière. Notre chef de la direction et notre chef des services financiers ont conclu que nos contrôles et procédures de communication de l'information financière étaient efficaces en date du 31 décembre 2020.

Évaluation et gestion des risques

Le comité d'audit continue de discuter des lignes directrices et des politiques de Thomson Reuters qui régissent la procédure globale encadrant l'évaluation et la gestion des risques de la société. Dans le cadre de son rôle de supervision, le comité d'audit examine périodiquement les rapports du comité de gestion des risques ou rencontre ses membres à l'égard des procédures d'évaluation et de gestion des risques de la société. Les sujets qui ne sont pas autrement couverts par le comité d'audit ou le comité des RH sont la responsabilité du comité de gestion des risques, et le comité de gouvernance d'entreprise supervise la répartition des responsabilités entre le conseil et ses comités. En lien avec cette répartition des responsabilités, le comité d'audit aborde l'exposition aux principaux risques financiers de la société ainsi que les mesures prises par la direction pour surveiller et gérer cette exposition. Dans le cadre de sa responsabilité de surveillance de la gestion des risques financiers, le comité d'audit a rencontré la direction en 2020 afin de discuter de la gestion du risque de trésorerie et du contexte fiscal externe.

Politique de dénonciation

Le comité d'audit a adopté une procédure pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes reçues par notre société concernant la comptabilité, les contrôles d'audit interne, les questions d'audit et les contrôles et procédures de communication de l'information, ainsi qu'une procédure de soumission confidentielle et anonyme de questions par nos employés à l'égard d'opérations comptables, de contrôles d'audit interne, de questions d'audit ou de contrôles et procédures de communication de l'information qui seraient douteux. Ces procédures sont énoncées dans le code de conduite et de déontologie de Thomson Reuters, décrit ci-dessus.

Comité de gouvernance d'entreprise

Le comité de gouvernance d'entreprise est chargé d'assister le conseil dans l'exécution de ses fonctions de surveillance relatives à ce qui suit :

- notre approche globale à l'égard de la gouvernance;
- la taille, la composition et la structure du conseil de Thomson Reuters et de ses comités, y compris la mise en candidature des administrateurs;
- l'orientation et la formation continue des administrateurs;
- les opérations entre personnes apparentées et aux autres questions portant sur les conflits d'intérêts réels ou éventuels;
- toute question additionnelle déléguée au comité de gouvernance d'entreprise par le conseil.

Le tableau ci-après présente le plan de travail du comité de gouvernance d'entreprise pour 2020.

Principales activités du comité de gouvernance d'entreprise en 2020

- examen de la taille, de la composition et de la structure du conseil et de ses comités aux fins d'une prise de décisions efficace, y compris relativement aux nouveaux membres de comités
 - planification de la relève du conseil (y compris la diversité au sein du conseil)
 - présentation des résultats des processus d'évaluation visant le conseil, les comités et les administrateurs
 - évaluation de l'indépendance, des compétences financières et du statut d'expert financier du comité d'audit des différents administrateurs
 - mise en candidature des administrateurs en vue de l'assemblée annuelle
 - examen de la rémunération des administrateurs et de sa structure
 - révision de l'information en matière de gouvernance et des propositions d'actionnaires dans la version préliminaire de la circulaire de sollicitation de procurations et le format virtuel de l'assemblée générale annuelle
 - révision des lignes directrices en matière de gouvernance et des chartes des comités
 - examen de la composition des comités et des présidents
 - examen de la politique de diversité du conseil
 - examen de l'analyse externe visant la circulaire de sollicitation de procurations et des autres évaluations du groupe d'actionnaires
 - planification des évaluations du conseil, des comités et des administrateurs
 - discussion portant sur l'approche de la société à l'égard des enjeux ESG
 - révision de la conformité aux principes de confiance de Thomson Reuters
 - présentation d'un compte rendu portant sur l'efficacité du code de conduite et de déontologie de Thomson Reuters
 - révision de l'assurance et de l'indemnisation des administrateurs et des dirigeants
- #### À intervalles périodiques
- révision des initiatives en matière d'orientation et de formation continue des administrateurs
 - révision des descriptions de poste du conseil
 - examen des opérations entre apparentés et des conflits d'intérêts
 - surveillance de l'évolution de la gouvernance et recommandation de mesures appropriées dans le cadre d'une approche globale à l'égard de la gouvernance
 - examen des ordres du jour des réunions des administrateurs indépendants
 - révision des dépenses du conseil et du chef de la direction
 - révision de la délégation des pouvoirs
 - révision des attentes en matière de propriété d'actions et de la conformité à ces attentes
 - approbation de toute dispense accordée relativement au code de conduite et de déontologie
 - surveillance des relations entre la haute direction et le conseil
 - tribune pour le traitement des préoccupations de certains administrateurs

Compétences des administrateurs, recrutement, taille du conseil et nominations

Le comité de gouvernance d'entreprise est chargé d'évaluer les compétences et les aptitudes des administrateurs actuels ainsi que la durée prévue de leurs mandats respectifs et le besoin de nouveaux administrateurs. Le comité de gouvernance d'entreprise fait appel à une agence spécialisée en recrutement afin de repérer et d'évaluer d'éventuels candidats au poste d'administrateur. Par l'intermédiaire de cette agence, le comité de gouvernance d'entreprise tient une liste permanente de candidats éventuels.

Le comité de gouvernance d'entreprise recommande les candidatures de nouveaux membres du conseil et la réélection de membres qui siègent déjà au conseil. Les recommandations sont fondées sur la réputation, l'intégrité, le jugement, les aptitudes et les compétences, l'expérience en affaires, le bilan des réalisations et les autres caractéristiques susceptibles d'améliorer le conseil de notre société et la gestion de l'ensemble de ses affaires tant commerciales qu'internes.

La diversité fait partie de ces autres caractéristiques puisque le comité de gouvernance d'entreprise est d'avis que la diversité au sein du conseil permet d'en améliorer les travaux. Bien que le comité de gouvernance s'efforce de trouver les candidats les mieux qualifiés pour le conseil, le fait qu'un candidat permette d'améliorer la diversité au sein du conseil pourrait l'avantager dans le cadre de son évaluation. En 2020, les lignes directrices de notre société en matière de gouvernance ont été mises à jour de sorte qu'elles tiennent actuellement compte de la diversité qui, conformément à ces lignes directrices, se rapporte notamment à l'expérience en affaires, aux idées, aux styles, aux cultures, aux genres, aux contextes géographiques, aux races, aux minorités visibles, aux origines nationales, aux personnes autochtones, aux religions, aux identités et aux expressions de genre, aux orientations sexuelles, aux handicaps, à l'âge et aux autres caractéristiques personnelles.

Au moment de repérer des candidats aux fins d'élection ou de réélection, le conseil et le comité de gouvernance d'entreprise tiennent compte du nombre de femmes représentées au sein du conseil. Trois des quatorze candidats à un poste d'administrateur qui sont proposés aux fins d'élection (environ 21 %) à l'assemblée de cette année sont des femmes et l'un des

candidats s'est lui-même reconnu comme faisant partie d'une minorité visible. Lorsque le comité de gouvernance d'entreprise fait appel à une agence spécialisée en recrutement afin de l'aider à repérer et à évaluer d'éventuels candidats à un poste d'administrateur, il avise celle-ci que l'identification de candidates et de candidats de divers horizons est l'une des priorités du conseil (ainsi que l'identification de candidats possédant un niveau de qualification pertinent et de l'expérience en tant que dirigeant dans les secteurs des services professionnels dans lesquels notre société exerce ses activités).

En 2020, le comité de gouvernance d'entreprise s'est entretenu de la diversité du conseil lors de trois réunions qu'il a tenues avec le chef de la direction et le chef du contentieux. Dans le cadre de ces entretiens, le comité de gouvernance d'entreprise a examiné les données portant sur la diversité du conseil au sein de sociétés ouvertes canadiennes et de sociétés ouvertes canadiennes ayant un actionnaire principal. Le comité de gouvernance d'entreprise a également tenu compte des recommandations ayant pour but d'accroître la diversité du conseil dans l'avenir.

Nominations de nouveaux administrateurs depuis l'assemblée annuelle des actionnaires de 2020

Depuis l'assemblée annuelle des actionnaires de 2020, nous avons nommé Deanna Oppenheimer et Simon Paris à notre conseil.

M^{me} Oppenheimer et M. Paris ont rencontré David Thomson (président du conseil), David Binet (vice-président du conseil), Vance Opperman (administrateur indépendant principal), Mike Daniels (président du comité de gouvernance d'entreprise), Ed Clark (président du comité des RH), Peter Thomson, Steve Hasker (chef de la direction) et Thomas Kim (chef du contentieux et secrétaire de la société) afin d'évaluer leur pertinence pour le conseil, leur adéquation culturelle avec le caractère collaboratif actuel du conseil et leur intérêt à servir en tant qu'administrateur de Thomson Reuters.

- **Deanna Oppenheimer** – Dans son évaluation du profil de M^{me} Oppenheimer, le comité de gouvernance d'entreprise a accordé de l'importance à son expérience en matière de leadership et de transformation, ainsi qu'à son approche axée sur la clientèle.
- **Simon Paris** – Dans son évaluation du profil de M. Simon, le comité de gouvernance d'entreprise a accordé de l'importance à son expérience en tant que cadre au sein du secteur technologique, à une période où Thomson Reuters se concentre de plus en plus sur la fourniture accrue de services infonuagiques qui rassemblent du contenu et des renseignements fiables, des technologies novatrices et une expertise pointue des domaines.

En septembre 2020, le comité de gouvernance d'entreprise a recommandé à notre conseil la nomination de M^{me} Oppenheimer et de M. Paris à compter du 11 novembre 2020. Dans le cadre de leur nomination, M^{me} Oppenheimer et M. Paris se sont joints au comité d'audit de notre conseil.

Orientation des administrateurs

Tous les nouveaux administrateurs reçoivent, dans le cadre de leur élection ou de leur nomination au conseil, une orientation qui comprend :

- des documents d'accueil décrivant notre entreprise, sa structure de gouvernance, de même que les politiques et les renseignements connexes;
- des réunions avec le président du conseil, l'administrateur indépendant principal, le chef de la direction, le chef des services financiers et d'autres membres de la haute direction.

Le site Web sécurisé du conseil, les rapports de gestion et les autres moyens de communication procurent aussi aux administrateurs des renseignements utiles à la mise à jour de leurs connaissances et de leur compréhension de nos activités.

Généralement en prévision des réunions du conseil et des comités, les membres de la haute direction préparent des notes de service et des présentations sur des questions touchant la stratégie et l'exploitation et les distribuent aux administrateurs. Ces documents du conseil sont souvent préparés relativement à des questions qui, aux termes de nos politiques ou du droit applicable, nécessitent l'approbation des administrateurs. Ces documents sont également utilisés pour informer les administrateurs de faits nouveaux qui, de l'avis de la haute direction, devraient être portés à l'attention des administrateurs. Le conseil reçoit en outre périodiquement des rapports sur d'autres sujets qui ne touchent pas l'exploitation, notamment, la gouvernance, la fiscalité, les régimes de retraite et la trésorerie.

Formation continue

Le comité de gouvernance d'entreprise est chargé de confirmer que la procédure est en place et que les ressources sont disponibles pour offrir aux administrateurs des occasions appropriées de formation continue.

Nos administrateurs sont membres de la National Association of Corporate Directors (NACD) et la société paie les frais de cette adhésion. L'adhésion à la NACD permet aux administrateurs d'avoir accès à des informations et à des analyses et de participer à des cours et à des événements.

Afin de faciliter la formation continue, les administrateurs peuvent également participer à des activités externes de formation continue aux frais de Thomson Reuters.

Dans le cadre de nos programmes de formation continue des administrateurs, nous avons auparavant donné accès aux membres du comité d'audit aux activités de l'unité Checkpoint Learning de Thomson Reuters, qui propose une série de cours en ligne autodirigés ainsi que des webinaires et des séminaires animés par des formateurs. Les cours couvrent des sujets comme la comptabilité, l'audit, l'éthique, la finance, la fiscalité et la technologie.

Le tableau suivant présente certaines des séances de formation qui ont été offertes à nos administrateurs en 2020 :

Mois	Thème/Sujet	Participants	Présentateur(s)
Février	Risques liés à la rémunération des dirigeants	Comité des RH	FW Cook (consultant externe en rémunération)
Mars	Mise à jour sur la sécurité des données	Comité de gestion des risques	Consultant externe en sécurité des données et chef de la sécurité des données de Thomson Reuters
	Mise à jour sur la législation et la conformité	Comité de gestion des risques	Chef des affaires juridiques et chef de la conformité de Thomson Reuters
	Mise à jour sur les contrôles et mécanismes d'information	Comité d'audit	Conseiller juridique interne de Thomson Reuters
Septembre	Mise à jour sur la protection des renseignements personnels	Comité de gestion des risques	Chef des affaires juridiques et chef de la protection des renseignements personnels de Thomson Reuters
	Tendances et évolution de la rémunération des dirigeants	Comité des RH	FW Cook (consultant externe en rémunération)
	Automatisation des activités commerciales et des finances	Comité d'audit	Membres de la direction de Thomson Reuters
Trimestriel	Mises à jour fiscale	Comité d'audit	Chef de la fiscalité de Thomson Reuters
Trimestriel	Mises à jour comptable	Comité d'audit	Chef de la comptabilité de Thomson Reuters

Visites de sites

En raison de la pandémie de COVID-19 en cours, le conseil n'a pas été en mesure de visiter un site de Thomson Reuters en 2020 dans le cadre de son programme d'orientation et de formation continue à l'intention des administrateurs, lequel est coordonné par le comité de gouvernance d'entreprise. Dans les années antérieures, le conseil a fait coïncider ces visites de sites avec la tenue de réunions régulières prévues du conseil. De cette façon, la quasi-totalité des administrateurs a pu participer à ces visites de sites en même temps et ensuite assister à une réunion du conseil, le tout dans le cadre d'un seul voyage. Les visites visent :

- à permettre aux administrateurs d'obtenir de l'information à jour sur nos principaux produits, services et entreprises;
- à donner aux administrateurs l'occasion d'interagir avec des dirigeants clés, avec du personnel talentueux à grand potentiel et avec des clients;
- à donner à un plus grand nombre de dirigeants actuels et futurs l'occasion de rencontrer des administrateurs.

Les commentaires des administrateurs et des hôtes des sites visités à propos du programme ont été positifs et le conseil espère reprendre ce programme dans l'avenir.

Évaluation de l'efficacité du conseil

Le comité de gouvernance d'entreprise vérifie périodiquement l'efficacité du conseil, de ses comités et des administrateurs individuellement. L'administrateur indépendant principal rencontre individuellement chaque administrateur indépendant et non indépendant au cours de l'année. Il remet ensuite une mise à jour au comité de gouvernance d'entreprise à la suite de son entretien en tête-à-tête avec chaque administrateur. La plus récente mise à jour fournie par l'administrateur indépendant principal au comité de gouvernance d'entreprise et au conseil remonte à mars 2021.

À l'occasion, des questionnaires ou des sondages destinés aux administrateurs sont envoyés aux membres du conseil afin d'obtenir leur rétroaction et leurs avis sur des questions telles que la supervision de la haute direction, la planification stratégique, la gestion des risques, les rapports financiers, la divulgation, la gouvernance ainsi que sur le déroulement et l'efficacité des réunions du conseil et des comités. Les résultats des questionnaires ou des sondages sont initialement discutés avec le comité de gouvernance d'entreprise et une mise à jour est remise au conseil.

Chaque année, le conseil réévalue ses responsabilités en évaluant nos lignes directrices en matière de gouvernance et chaque comité du conseil procède à un examen annuel de sa charte. Le comité de gouvernance d'entreprise revoit également plusieurs descriptions de poste chaque année.

Le comité de gouvernance d'entreprise est d'avis que les administrateurs continuent d'être efficaces et que chacun d'eux a démontré son engagement envers son rôle au sein du conseil et de ses comités. Compte tenu des recommandations du comité

de gouvernance d'entreprise, le conseil recommande que tous les candidats à un poste d'administrateur soient élus à l'assemblée qui se tiendra le 9 juin 2021, étant donné qu'il est attendu de chacun d'entre eux qu'ils continuent d'apporter des compétences et une expérience précieuses au conseil et à ses comités.

Conflits d'intérêts et opérations auxquels participent des administrateurs ou des membres de la direction

Dans le cas d'un conflit d'intérêts potentiel ou réel, chaque administrateur est tenu d'informer le conseil et les membres de la haute direction sont tenus d'informer le chef de la direction. Nous interrogeons également nos administrateurs et nos membres de la haute direction sur les conflits d'intérêts potentiels ou réels dans des questionnaires annuels. Nos politiques relatives aux conflits d'intérêts sont intégrées à notre code de conduite et de déontologie, à nos lignes directrices en matière de gouvernance et dans des documents d'orientation complémentaires approuvés par le conseil.

À moins que le conseil ou le comité du conseil pertinent ne prenne expressément une décision contraire, un administrateur qui est en conflit d'intérêts à l'égard d'une question soumise au conseil ou au comité du conseil pertinent, ne doit pas recevoir de documents écrits relatifs au sujet matière à conflit ni les examiner et il ne doit assister à aucune partie d'une réunion au cours de laquelle la question est abordée ni participer au vote portant sur cette question, sauf si le conseil ou le comité concerné a expressément déterminé qu'il est approprié pour cette personne de le faire.

Les opérations entre personnes apparentées importantes sont examinées par le comité de gouvernance d'entreprise ou, s'il y a lieu, par un comité spécial composé d'administrateurs indépendants ou le conseil au complet. Si un administrateur est en conflit de manière importante, continue et irréconciliable, il peut être approprié ou exigé qu'il démissionne de façon volontaire du conseil ou de ne plus avoir d'intérêt conflictuel.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les opérations entre personnes apparentées au cours des deux derniers exercices, se reporter à la rubrique « Rapport de gestion » de notre rapport annuel 2020.

Opérations entre personnes apparentées

Le comité de gouvernance d'entreprise se penche sur toutes les opérations entre personnes apparentées importantes proposées et les situations de conflits d'intérêts potentiels ou réels impliquant un membre du conseil ou du même groupe que lui qui ne sont pas tenues d'être traitées par un « comité spécial indépendant » en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables. Aucun membre du comité de gouvernance d'entreprise qui est partie à une opération proposée ou qui est possiblement en conflit d'intérêts dans le cadre d'une opération proposée, ou encore qui détient une participation importante dans une opération entre personnes apparentées ou dans une partie à une opération entre personnes apparentées, ne peut recevoir ni examiner de documents écrits ayant trait au sujet matière à conflit, ni assister à la partie d'une réunion au cours de laquelle la question est abordée ni voter à son égard, sauf dans les cas où le comité de gouvernance d'entreprise a expressément déterminé qu'il est approprié pour le membre concerné de le faire.

Comité des RH

Le comité des RH est chargé d'assister le conseil dans l'exécution de ses fonctions de surveillance relativement à ce qui suit :

- le choix et le maintien en fonction des membres de la haute direction;
- la planification de la relève des membres de la haute direction;
- gestion des talents et perfectionnement professionnel des membres de la haute direction;
- la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, et l'évaluation du risque lié à la rémunération;
- la gestion du capital humain;
- la gestion des régimes de retraite et d'avantages sociaux importants à l'intention des employés;
- toute autre question supplémentaire déléguée par le conseil au comité des RH.

Le tableau ci-après présente un survol du plan de travail du comité des RH pour 2020.

Principales activités du comité des RH en 2020

- approbation des arrangements en matière de rémunération à l'intention de notre nouveau chef de la direction et de notre nouveau chef des services financiers de même que des ententes relatives à la transition de notre ancien chef de la direction et de notre ancien chef des services financiers
- révision annuelle de la rémunération des autres membres de la haute direction
- évaluation annuelle du rendement personnel du chef de la direction et révision des évaluations d'autres membres de la haute direction
- approbation du versement des primes de rendement annuelles de 2019
- approbation de la composition des primes de rendement annuelles et à long terme de 2020, de la combinaison de la rémunération composée d'espèces et de titres de capitaux propres, de l'octroi d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres et des objectifs de rendement
- discussion sur la composition des primes de rendement annuelles et à long terme de 2021
- approbation de la divulgation quant à la rémunération aux fins de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction annuelle
- discussion sur les questions portant sur la gestion du capital humain, comme la diversité et les initiatives d'inclusion, les talents, la santé et la culture organisationnelles
- révisions de la planification de la relève
- évaluation du risque lié au programme de rémunération
- révision des tendances en matière de rémunération et des faits nouveaux en matière de réglementation
- révision et approbation du groupe de référence en matière de rémunération
- analyse de la réserve du régime d'actions de participation
- modélisation de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction (*say on pay*)
- révision des régimes de retraite
- révision des lignes directrices relatives à la propriété d'actions des membres de la haute direction
- étude périodique de l'embauche et de la cessation d'emploi de certains nouveaux membres de la haute direction

Voici un résumé de l'expérience de chaque membre du comité des RH qui est pertinente pour l'exécution de ses responsabilités. Kirk Arnold a été nommé au comité des RH en janvier 2020.

Membre du comité des RH	Expérience
W. Edmund Clark, C.M. (président)	• Ancien président et chef de la direction du Groupe Banque TD • Connaît bien les normes de rémunération mondiales
Kirk E. Arnold	• Membre du comité de rémunération d'Ingersoll Rand Inc. • Membre du conseil d'administration de The Predictive Index, une société fermée spécialisée dans les solutions logicielles axées sur la mobilisation du personnel et les bonnes pratiques de leadership • Maître de conférences à la Sloan School of Management du MIT et enseignante d'un cours sur les stratégies de rémunération • Ancienne chef de la direction de Data Intensity, Inc., de Keane, Inc. et de NerveWire
David W. Binet	• Ancien membre du comité de rémunération de CTV Globemedia • Secrétaire du comité des ressources humaines de Thomson Reuters pendant 12 ans
Michael E. Daniels	• Ancien membre de la direction d'IBM pendant plus de 25 ans • Connaît bien les normes de rémunération mondiales • Président du comité de rémunération de Johnson Controls International plc
Vance K. Opperman	• Ancien président et chef de l'exploitation de West Publishing Company • Président et chef de la direction de Key Investment, Inc. • Président du comité de rémunération de TCF Financial Corporation
Peter J. Thomson	• Président du conseil de Woodbridge et connaît bien les programmes de rémunération de bon nombre de sociétés • Connaît bien les normes de rémunération mondiales
Wulf von Schimmelmann	• Ancien chef de la direction de Deutsche Postbank AG et président du comité des RH • Ancien membre du comité des RH de Deutsche Post DHL AG

Planification de la rémunération

Les responsabilités du comité des RH comprennent celles d'élaborer, de mettre en œuvre et de superviser nos politiques et programmes en matière de rémunération. Un résumé détaillé des responsabilités du comité des RH à cet égard est présenté à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.

Évaluation du rendement et détermination des objectifs du chef de la direction

Chaque année, le comité des RH aide le conseil à établir les objectifs que doit atteindre le chef de la direction. Le comité des RH évalue en fin d'exercice le rendement du chef de la direction par rapport à ces objectifs. Le comité des RH fait rapport à

l'ensemble du conseil sur les objectifs de l'exercice à venir et sur le rendement par rapport aux objectifs de l'exercice antérieur. Le comité des RH maintient également une description de poste écrite pour le chef de la direction.

Gestion du capital humain

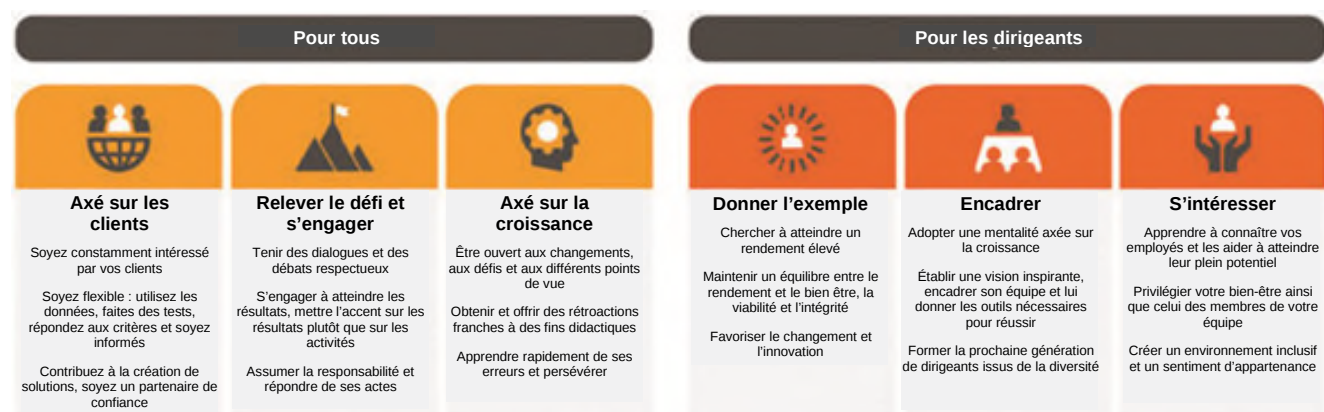
Aperçu

Nos pratiques et initiatives en matière de capital humain sont conçues de manière à recruter, à motiver et à fidéliser des employés talentueux d'une grande compétence dans l'ensemble de nos activités et à faire en sorte qu'ils se sentent appréciés, qu'ils aient l'occasion de s'épanouir au sein de l'entreprise et qu'ils soient motivés à réussir. Le comité des RH et notre conseil échangent régulièrement avec la direction sur divers sujets portant sur le capital humain qui concernent nos effectifs actuels d'environ 24 000 employés, notamment la rémunération et les avantages sociaux, la culture d'entreprise et l'engagement des employés, le recrutement et le perfectionnement des talents ainsi que la diversité et l'inclusion. Le conseil et la direction participent à des discussions détaillées au sujet de la planification de la relève pour tous les postes de haute direction et les principes retenus aux échelons de la haute direction de l'organisation sont appliqués par la direction à l'ensemble de l'organisation. Une présentation plus détaillée de ces sujets est fournie ci-après.

Au cours des dernières années, le comité des RH et le conseil ont porté davantage attention à la supervision de la gestion du capital humain. Dans le cadre de ces discussions continues, la direction a régulièrement communiqué des mesures et des données au comité des RH et au conseil sur divers sujets liés au capital humain, ce qui a aidé nos administrateurs à fournir à la direction des commentaires et des suggestions. Même si nous publions volontairement plusieurs mesures et données liées au capital humain dans nos documents déposés auprès des autorités en valeurs mobilières et sur notre site Web (notamment notre rapport sur la responsabilité sociale), certaines mesures et données ne sont pas publiées pour des raisons de concurrence.

En 2020, le conseil, le comité des RH et la direction ont engagé plusieurs conversations sur la réponse de la société à la COVID-19 et portant sur les répercussions de la pandémie sur nos employés. Thomson Reuters n'a pas subi de perturbations importantes dans le cadre de ses activités du fait de la COVID-19 et demeure pleinement opérationnelle. La plupart de nos employés demeurent en télétravail grâce à la technologie qui leur permet de collaborer avec les clients et entre eux. Nous mettons au point des plans détaillés aux fins de la réouverture progressive et sécuritaire de nos bureaux dans le monde entier, bien que nous nous attendions actuellement à ce que le nombre de personnes qui reviennent dans nos bureaux avant juillet 2021 sera moindre et que ce retour se fera sur une base volontaire. Les travailleurs essentiels qui ne peuvent pas faire du télétravail, comme les journalistes de Reuters News et ceux qui travaillent dans les installations de Publications mondiales de la société, suivent diverses normes sanitaires et sécuritaires. Nous continuons d'agir et de planifier en fonction des orientations communiquées par les organisations de santé mondiales, les gouvernements compétents et les pratiques exemplaires, telles qu'elles évoluent.

En janvier 2021, nous avons fait part des nouveaux états d'esprit et comportements de Thomson Reuters que tous les employés sont censés suivre et appliquer. Ces nouveaux états d'esprit et comportements devraient nous aider à atteindre nos objectifs les plus importants et sont fondés sur les forces de notre culture d'entreprise actuelle et sur le meilleur de ce que nous sommes en train de devenir.



Nous nous attendons à ce que le conseil et ses comités continuent de mettre l'accent sur la gestion du capital humain dans l'avenir puisque cette gestion assure une solide gérance de notre organisation, appuie les principaux objectifs de l'entreprise et est la clé de voûte de l'obtention d'un avantage stratégique sur le marché.

Gestion des talents et planification de la relève

Un cadre solide s'harmonisant directement avec nos priorités opérationnelles est en place afin de permettre une approche intégrée de la gestion des talents et de la planification de la relève. Nous nous engageons à constituer un bassin de dirigeants solides en donnant à nos dirigeants actuels et futurs la possibilité d'apprendre et d'évoluer, d'améliorer le rendement de

l'entreprise et d'ajouter de la valeur pour les clients. Le chef de la direction est responsable de la gestion des talents au sein de l'entreprise et il a mis en place un nouveau processus d'évaluation des talents semestriel favorisant une plus grande responsabilisation des dirigeants dans l'établissement d'une culture axée sur un rendement supérieur et d'une équipe de dirigeants provenant de différents horizons.

Nous visons à bâtir une culture fondée sur des gens de talent de classe mondiale, accentuant l'avancement des femmes et d'autres employés de talent de tous horizons dans des postes clés de direction. Pour respecter notre engagement, nous avons adopté de nouveaux objectifs en matière de diversité en 2020, tel qu'il est expliqué plus en détail ci-après. Cet engagement en faveur de la diversité, jumelé à notre philosophie axée sur la formation et la promotion des gens à l'interne, consolide notre culture, fidélise nos talents clés et permet de multiplier les options pour la relève.

Nous avons consolidé notre objectif visant une culture inclusive par un processus d'embauche sélective à l'externe afin de retenir les services de gens possédant des compétences essentielles, de combler tout écart éventuel dans les talents et de favoriser les nouvelles idées. En 2020, nous avons également embauché un certain nombre de nouveaux dirigeants provenant d'organisations chefs de file, y compris notre chef des produits (David Wong, anciennement chez Facebook), notre chef de l'exploitation et des technologies (Kirsty Roth, anciennement chez HSBC), notre chef de la stratégie (Pat Wilburn, anciennement chez Microsoft), le président de notre secteur Grandes sociétés (Sunil Pandita, anciennement chez Honeywell) et notre chef de la conception (Charlie Claxton, anciennement chez Amazon).

Le comité des RH joue un rôle clé dans la supervision des stratégies de gestion des talents et de planification de la relève, sous la direction solide de notre chef de la direction et de notre chef du capital humain. À ce titre, le comité des RH est régulièrement informé du développement du leadership et de l'engagement de nos employés. Le comité des RH s'associe également au chef de la direction et au chef du capital humain afin d'examiner les plans de planification de la relève et de perfectionnement des membres de la haute direction, les mesures relatives aux talents essentiels et au risque lié à la relève, les progrès faits au fil des ans ainsi que les plans de l'année à venir.

Diversité et inclusion

La diversité et l'inclusion sont plus que de simples mots pour nous. Ces concepts font partie intégrante de nos valeurs, guidant ainsi chacune de nos démarches. En tant qu'organisation dont les activités diversifiées livrent concurrence dans un marché mondial, nous comprenons que l'une des manières les plus efficaces de combler et de dépasser les besoins de nos clients et de nos actionnaires issus de la diversité est de pouvoir compter sur une main-d'œuvre qui reflète la diversité.

Nous croyons qu'une culture d'entreprise dans laquelle chaque employé est traité avec respect, se sent apprécié et a un sentiment d'appartenance aidera les employés à s'épanouir. Notre objectif est de chercher et d'embaucher des gens talentueux et consciencieux de tous horizons, et de leur donner l'occasion d'apprendre, de se perfectionner et de se réaliser au sein de Thomson Reuters.

En 2020, nous avons fixé un nouvel objectif d'augmentation de la diversité raciale et ethnique dans l'ensemble de nos postes de haute direction (administrateurs et niveaux hiérarchiques supérieurs) afin de passer de 14 % en 2020 à 18 % d'ici la fin de 2021 et à 20 % ou plus d'ici la fin de 2022. Dans le cadre de notre objectif de diversité raciale et ethnique, nous visons également à doubler le nombre d'employés noirs au sein de l'équipe de haute direction, pour passer de 30 à au moins 60 d'ici la fin de 2022.

Femmes dans des rôles de direction

Un élément clé de notre approche en matière de diversité et d'inclusion réside dans le repérage, la formation et la promotion de femmes à l'échelle internationale dans des postes de direction. En 2020, la représentation globale des femmes dans des postes de haute direction au sein de Thomson Reuters et de nos filiales était de 35 %, sous notre objectif de 40 % d'ici la fin de 2020. Nous visons maintenant à atteindre cet objectif d'ici la fin de 2021, et nous nous sommes fixé l'objectif supplémentaire d'atteindre un taux de représentation global des femmes dans des postes de haute direction de 45 % d'ici la fin de 2022. Cet objectif est solidement intégré à nos pratiques en matière de talents et nous sommes résolus à redoubler d'efforts dans ce domaine. En 2020, 8 des 25 membres du comité d'exploitation du chef de la direction étaient des femmes. Trois de nos douze membres de la haute direction actuels (Elizabeth Beastrom – présidente, Fiscalité et comptabilité; Kirsty Roth – chef de l'exploitation et des services technologiques; et Mary Alice Vuicic – chef du capital humain), soit 25 %, sont des femmes.

Nous mettons l'accent sur l'accélération du perfectionnement des femmes afin de consolider notre réserve de candidats à la relève au moyen de diverses initiatives stratégiques, notamment le lancement de l'initiative s'adressant aux femmes des secteurs de la technologie soutenue par notre chef de la direction, ainsi que nos programmes de perfectionnement LeadHership1 et de leadership destiné aux femmes, qui sont axés sur le perfectionnement des femmes en début et en milieu de carrière, respectivement, et qui cherchent à accélérer leur progression, à avancer le moment où elles sont prêtes à occuper de nouvelles fonctions et à les aider à s'épanouir.

Comité de gestion des risques

Responsabilités

Le comité de gestion des risques est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision relatives :

- au repérage, à l'évaluation et à la gestion des risques d'entreprise de Thomson Reuters, autres que les risques financiers (lesquels sont supervisés par le comité d'audit) ou les risques liés aux questions portant sur les talents ou les employés (lesquels sont supervisés par le comité des RH);
- à toute autre question qui lui est déléguée par le conseil.

En 2020, le comité d'audit a rencontré les membres de la haute direction afin d'examiner les contrôles et les politiques de la société en matière d'évaluation et de gestion des risques, y compris les mesures et les procédures qui sont en place pour la surveillance et le contrôle des risques. Dans le cadre de cet examen, les membres de la haute direction ont présenté un survol de leur processus GRE de 2020 au comité de gestion des risques. Le survol portait sur les principaux risques repérés par la direction ainsi que sur un calendrier de rencontres à venir afin d'approfondir l'examen et les discussions sur des risques précis (au niveau du conseil ou du comité). Bien que le comité de gestion des risques supervise et gère les politiques et les procédures de notre société encadrant le repérage, l'évaluation et la gestion des risques, notre chef de la direction et nos membres de la haute direction demeurent responsables du repérage, de l'évaluation et de la gestion des risques de notre société par la conception, l'exécution et le maintien de notre processus GRE. Le comité de gestion des risques est notamment chargé d'examiner et d'approuver tous les ans le cadre GRE.

Le tableau qui suit résume le plan de travail du comité de gestion des risques pour 2020.

Principales activités de gestion des risques en 2020

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• approuver la liste des principaux risques GRE de 2020• discuter de la cybersécurité, du contrôle de la protection des données, des systèmes de reprise après catastrophe et de continuité des activités, et d'autres questions relatives à la sécurité de l'information• discuter des risques juridiques et des risques liés au respect de la réglementation qui ne sont pas supervisés par le comité d'audit• discuter des risques de séparation technologique liés à la séparation de Thomson Reuters et de Refinitiv (son ancienne unité Activités financières et risque)• examiner la sécurité de l'information et d'autres aspects de la réponse de la société à la pandémie de COVID-19• discuter des risques géopolitiques et des risques liés aux activités de Reuters News• revoir la couverture d'assurance relative à la cybersécurité et à la sécurité du réseau• approuver le cadre GRE de 2021 | <p>Périodiquement</p> <ul style="list-style-type: none">• exercices de simulation sur des sujets comme la cybersécurité• examens approfondis de certains sujets relatifs aux risques• discuter des risques de réputation, autres que ceux liés à la conformité aux principes de confiance de Thomson Reuters, qui sont supervisés par le comité de gouvernance d'entreprise |
|---|--|

Réunion mixte du comité d'audit et du comité de gestion des risques

Dans le cadre du rôle du conseil en matière d'évaluation des risques et de supervision de la gestion des risques, le comité d'audit et le comité de gestion des risques se sont réunis en mars 2020 pour discuter de sujets intéressant chacun des deux comités. Cette réunion a eu lieu après qu'un comité ait terminé sa propre réunion prévue et avant le début de la réunion prévue de l'autre comité. La réunion mixte des comités a été coprésidée par Barry Salzberg (président du comité d'audit) et Sheila Bair (ancienne présidente du comité de gestion des risques).

Les comités mixtes ont effectué :

- un examen du plan de travail en matière d'audit interne pour 2020;
- un examen des renseignements sur les « facteurs de risque » communiqués dans le rapport annuel 2020;
- une mise à jour sur la séparation technologique et opérationnelle liée à la séparation de Thomson Reuters et de Refinitiv (son ancienne unité Activités financières et risque).

À propos de notre auditeur indépendant

FAIT SAILLANT

- Nous proposons de renouveler le mandat de PricewaterhouseCoopers LLP (É.-U.) comme notre auditeur indépendant pour un autre exercice, jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2022.

Le conseil recommande à l'unanimité que PricewaterhouseCoopers LLP (É.-U.) soit nommée à titre d'auditeur de notre société pour un mandat allant jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Il est également recommandé que le conseil soit autorisé à fixer la rémunération de PricewaterhouseCoopers LLP (É.-U.).

Le tableau ci-après présente les honoraires liés aux services fournis par PricewaterhouseCoopers LLP et les membres de son groupe en 2020 et en 2019.

(en millions de dollars américains)	2020	2019
Honoraires d'audit	11,9 \$	13,2 \$
Honoraires pour services liés à l'audit	1,3	1,4
Honoraires pour services fiscaux	3,3	4,7
Autres honoraires	0,1	0,1
Total	16,6 \$	19,4 \$

Voici une description des honoraires versés à PricewaterhouseCoopers LLP pour les services fournis en 2020 et en 2019.

Honoraires d'audit

Ces honoraires d'audit ont été versés en contrepartie de services professionnels rendus dans le cadre d'audits des états financiers consolidés, de révisions des états financiers intermédiaires contenus dans des rapports périodiques, d'audits du contrôle interne à l'égard de l'information financière, d'audits prévus par la loi et de services qui, en général, ne peuvent être raisonnablement fournis que par l'auditeur indépendant, comme des lettres d'accord et des consentements. Ces services incluaient la traduction en langue française de nos états financiers, rapports de gestion et données financières inclus dans nos documents intermédiaires et annuels déposés et nos prospectus et autres documents de placement.

Honoraires pour services liés à l'audit

Ces honoraires pour services liés à l'audit ont été versés en contrepartie de services rendus en matière de certification et de services connexes, qui sont raisonnablement liés à l'audit ou à l'examen des états financiers et qui ne sont pas compris dans la catégorie « Honoraires d'audit » ci-dessus. Ces services comprennent les audits détachés de filiales (*carve-out audits*), les vérifications diligentes dans le cadre d'opérations, les procédures visant les lettres d'accord présumé et leur remise, les missions dans le cadre de la norme SSAE 16, l'octroi de licences relatives à des documents de recherche techniques, les audits des divers régimes d'avantages sociaux des employés ainsi que les procédures convenues visant principalement la déclaration de la rémunération de la haute direction.

Honoraires pour services fiscaux

Les honoraires pour services fiscaux ont été versés en contrepartie de services relatifs à l'observation des règles fiscales, aux conseils fiscaux et à la planification fiscale. Ces services comprennent la préparation et la révision des déclarations de revenus de la société et des déclarations de revenus d'employés en poste à l'étranger, l'aide fournie à l'égard des questions relatives à l'audit fiscal et à l'établissement des prix de cession interne, les services consultatifs relatifs à l'observation des règles fiscales fédérales, provinciales, étatiques et internationales, et les services consultatifs en matière de restructuration, de fusions et d'acquisitions.

Autres honoraires

Les honoraires figurant dans le tableau ci-dessus à la ligne « Autres honoraires » ont été versés en contrepartie de services autres que ceux visés par les honoraires d'audit, les honoraires pour services liés à l'audit et les honoraires pour services fiscaux indiqués ci-dessus. Ces services comprennent le processus d'examen indépendant des TI.

Politiques et procédure d'approbation préalable

L'information concernant notre politique à l'égard de l'approbation préalable de tous les services d'audit et des services permises non liés à l'audit est présentée dans les renseignements en matière de gouvernance figurant ci-dessus dans la présente circulaire.

Engagement des parties prenantes

FAITS SAILLANTS

- Nous dialoguons activement avec nos parties prenantes tout au long de l'année.
 - Nous accueillons volontiers la rétroaction et les suggestions de nos parties prenantes.
-

Thomson Reuters dialogue activement avec ses parties prenantes sur divers sujets, notamment :

- le rendement financier;
- la stratégie d'entreprise et la stratégie de croissance;
- la gouvernance d'entreprise;
- la rémunération de la haute direction;
- la gestion du capital humain;
- la diversité et l'inclusion;
- autres sujets relatifs aux enjeux ESG (comme il est décrit plus en détail à la page suivante de la présente circulaire).

En 2020, la participation des parties prenantes a été sollicitée par différents dirigeants et groupes au sein de notre entreprise, notamment :

- l'équipe des relations avec les investisseurs;
- notre ancien et actuel chef de la direction et notre ancien et actuel chef des services financiers;
- le président du comité des RH, le chef du capital humain et le directeur de la rémunération;
- notre chef du contentieux et secrétaire de la société.

Chaque jour, les demandes d'information ou les autres communications destinées à la direction et provenant des parties prenantes sont traitées par nos professionnels du service des relations avec les investisseurs et des autres services ou sont transmises à une autre personne appropriée au sein de notre société.

Les conférences téléphoniques portant sur nos bénéfices sont diffusées en direct par l'intermédiaire d'une webémission et sont accessibles aux parties prenantes intéressées, aux médias et aux membres du public.

Les exposés donnés par les dirigeants à l'occasion de conférences pour les investisseurs sont rapidement rendus publics sous l'onglet « Investor Relations » (relations avec les investisseurs) de notre site Web. Certains de nos administrateurs non membres de la direction ont assisté à des rencontres dans le cadre de notre « journée des investisseurs » avec des actionnaires principaux et des analystes.

Lors de l'assemblée annuelle, les actionnaires présents ont l'occasion de poser des questions aux membres de notre conseil, à notre chef de la direction, à notre chef des services financiers et aux autres membres de la haute direction présents.

Notre société organise également des réunions tout au long de l'année avec les actionnaires et les autres parties prenantes, les groupes de défense des actionnaires et les analystes financiers. En 2020, nous avons reçu une proposition d'actionnaires en rapport avec l'assemblée annuelle des actionnaires de l'année précédente. Même si cette proposition n'a pas reçu un soutien important de la part de nos actionnaires, nous avons dialogué avec un représentant des actionnaires requérants avant l'assemblée afin de mieux comprendre leurs demandes et d'en discuter.

Les actionnaires et les autres parties prenantes qui auraient des questions au sujet de notre société sont priés de communiquer avec notre service des relations avec les investisseurs par courriel à l'adresse investor.relations@tr.com ou par téléphone au 1-332-219-1046.

Les actionnaires et les autres parties intéressées peuvent communiquer avec notre conseil, avec nos administrateurs indépendants ou non membres de la direction en tant que groupe ou avec les administrateurs qui président leurs réunions par courriel à l'adresse board@tr.com ou en leur écrivant a/s de Thomas Kim, chef du contentieux et secrétaire de la société, Thomson Reuters, 333 Bay Street, Suite 300, Toronto (Ontario) M5H 2R2, Canada.

ESG

FAITS SAILLANTS

- Nous gérons notre entreprise pour le long terme et nous considérons les programmes qui améliorent les enjeux en matière environnementale, sociale et de gouvernance (« ESG ») dans cette même optique
 - Nous considérons que les enjeux ESG sont une manière importante de créer une valeur durable et de consolider la santé sous-jacente de notre société à court et à long terme
-

Nos activités visent à aider les institutions et les entreprises qui font tourner les rouages du commerce, maintiennent les systèmes de justice, luttent contre la fraude, appuient l'application de la loi et informent sur l'actualité mondiale avec impartialité, peu importe le danger ou les difficultés. Ainsi, et de bien d'autres manières, nous souhaitons renforcer les fondations de la société en collaboration avec nos clients.

Nous mettons en œuvre des initiatives ESG car c'est le bon geste à poser à l'égard de nos clients, de nos employés, de nos actionnaires et de nos autres parties prenantes. Le conseil et ses comités encadrent différents aspects des enjeux ESG qui sont de première importance pour l'organisation et nos parties prenantes afin d'atteindre nos objectifs stratégiques à long terme. Toutefois, en définitive, dans le cadre de nos objectifs ESG, il faut que les employés en assument la responsabilité et qu'ils aient les moyens de les atteindre. Des experts en la matière s'occupent de cette question et les hauts dirigeants sont responsables d'assurer l'intégration de programmes dans l'entreprise, pour une incidence et une durée maximales.

Thomson Reuters reconnaît que les mesures ESG sont importantes pour nos parties prenantes et qu'elles ont une répercussion positive sur les enjeux mondiaux. L'exercice de nos activités dans le respect des principes et en divulguant en toute transparence les cibles et les paramètres applicables à nos programmes ESG permettra non seulement à nos parties prenantes de connaître notre état d'avancement en la matière, mais encouragera également d'autres personnes à suivre l'exemple.

À cette fin, nous publions chaque année un rapport sur la responsabilité sociale sur notre site Web, à l'adresse www.tr.com/social-impact-report, qui résume notre stratégie, souligne les progrès et mesure notre performance, associant nos efforts à notre stratégie d'affaires et à notre expertise commerciale. Le rapport fait état de la manière dont nous assurons la gestion de nos objectifs de durabilité, favorisons un environnement de travail inclusif et faisons une différence dans nos collectivités grâce à nos programmes de responsabilité sociale à plus grande échelle conçus pour favoriser l'accès à la justice et la transparence. Nous vous encourageons à passer en revue le rapport sur la responsabilité sociale afin d'en savoir plus sur nos réalisations et de mieux comprendre nos pratiques en la matière.

Selon nous, l'union de nos compétences techniques à celles de nos clients dans ce domaine entraînera le plus grand changement. De plus, nous croyons au pouvoir de la collaboration avec la communauté d'affaires internationale et sommes donc signataires du Pacte mondial des Nations Unies, collaborant activement à l'avancement des objectifs de développement durable, particulièrement l'objectif 16 : Paix, justice et institutions efficaces.

En 2020, nous avons annoncé notre engagement en faveur d'une cible de carboneutralité d'ici 2050 et notre décision de nous aligner sur la voie du 1,5 degré, l'objectif le plus ambitieux de l'initiative intitulée Science Based Targets. Nous continuerons de mesurer et de gérer nos propres émissions et impacts environnementaux ainsi que de repérer des façons d'évaluer, de surveiller et de diminuer davantage notre empreinte carbone. En 2020, nous avons officiellement obtenu 100 % de nos besoins mondiaux en énergie sous forme d'énergie renouvelable de source officielle et nous travaillons en étroite collaboration avec nos fournisseurs afin d'obtenir une réduction des émissions dans notre chaîne d'approvisionnement.

Nous reconnaissons que les changements systémiques commencent au cœur des organisations et Thomson Reuters mesure depuis longtemps la nécessité pour les entreprises de passer des conversations sur la diversité et l'inclusion au mode action et à la responsabilisation. En 2020, année qui a suscité beaucoup d'intérêt sur cette question, nous avons élargi notre stratégie mondiale en matière de diversité et d'inclusion et doublé d'efforts pour en tenir compte dans tout ce que nous faisons, y compris établir des objectifs de représentation clairs pour la société au sein de la direction (directeurs et niveaux hiérarchiques supérieurs).

Alors que nous cherchons sans cesse à nous améliorer, nous sommes reconnaissants que notre travail dans ce domaine a été reconnu, mais nous sommes très conscients que nous devons accélérer le mouvement. En 2020, nous avons obtenu une note de 100 % selon l'indice d'égalité en entreprise de l'organisme Human Rights Campaign et avons été reconnus comme le meilleur lieu de travail en matière d'équité de la communauté LGBTQ, nous nous sommes classés dans le top 50 de l'indice de diversité et d'inclusion de Refinitiv et avons été désignés comme l'un des meilleurs employeurs en Amérique en matière de diversité par Forbes, sans compter les 16 autres prix et distinctions que nous avons obtenus.

Dans tout ce que nous faisons, nous maintenons les principes de confiance de Thomson Reuters : intégrité, indépendance et impartialité.

Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction (*say on pay*)

FAITS SAILLANTS

- Nous proposons une résolution consultative non exécutoire sur la rémunération de la haute direction.
 - Il s'agit d'une pratique exemplaire recommandée par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises (« CCSGE »).
 - Nous prévoyons maintenir ce vote consultatif chaque année.
-

Notre philosophie globale en matière de rémunération de la haute direction s'appuie sur la rémunération au rendement. Nous estimons en effet qu'une telle approche incite les membres de notre équipe de direction à viser des résultats supérieurs qui profitent à Thomson Reuters et à ses actionnaires. À la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire, nous décrivons nos principes en matière de rémunération, la méthode utilisée afin de concevoir notre programme de rémunération et les raisons pour lesquelles nous versons chaque composante de la rémunération.

Dans le cadre de notre échange avec les actionnaires à l'égard de nos programmes de rémunération qui concernent la haute direction, nous proposons à nouveau une résolution consultative sur la rémunération pour l'assemblée de cette année (comme nous l'avons fait depuis 2008). Une résolution identique a été approuvée par 96,5 % des droits de vote exercés lors de l'assemblée annuelle des actionnaires l'an passé. Au cours des cinq dernières années, environ 97 % des voix exprimées, en moyenne, l'ont été « en faveur » de ces résolutions consultatives.

Puisqu'il s'agit d'une résolution consultative, les résultats ne seront pas exécutoires pour le conseil. Cependant, le conseil tiendra compte de l'issue du vote, dans la mesure appropriée, lors de l'examen des politiques, des procédures et des décisions en matière de rémunération à venir et lorsqu'il s'agit de décider s'il est nécessaire d'engager davantage le dialogue avec les actionnaires sur les points liés à la rémunération.

Nous afficherons les résultats de la résolution consultative des actionnaires dans le cadre de notre rapport sur les résultats du vote pour l'assemblée.

Aux fins de la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire, nos « membres de la haute direction visés » sont notre chef de la direction (Steve Hasker), notre chef des services financiers (Mike Eastwood), les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés en date du 31 décembre 2020 (Michael Friedenberg – président, Reuters News; Brian Peccarelli – chef de l'exploitation, Marchés clients; et David Wong – chef des produits) et notre ancien chef de la direction (Jim Smith) et notre ancien chef des services financiers (Stephane Bello). Comme il est indiqué dans la présente circulaire, Jim Smith a occupé le poste de chef de la direction et Stephane Bello, celui de chef des services financiers jusqu'au 15 mars 2020. Stephane Bello a quitté notre société pour prendre sa retraite le 15 mars 2021 et Jim Smith a l'intention de prendre sa retraite le 12 juillet 2021.

Les actionnaires qui auraient des questions au sujet de nos programmes de rémunération sont priés de communiquer avec notre service des relations avec les investisseurs (Investor Relations department) par courriel à l'adresse suivante : investor.relations@tr.com ou par téléphone au 1-332-219-1046.

Le conseil recommande à l'unanimité que vous votiez EN FAVEUR de la résolution suivante :

« Il EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans porter atteinte au rôle ni aux responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction qui est décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021. »

Analyse de la rémunération

Sommaire

La rémunération au rendement est le fondement de notre politique de rémunération à l'égard de nos membres de la haute direction visés. Leur rémunération est principalement variable et fondée sur le rendement et s'appuie sur plusieurs mesures financières complémentaires qui sont conformes à notre stratégie pour permettre d'accroître la valeur pour les actionnaires. La présente rubrique explique nos principes en matière de rémunération, comment nous concevons notre programme de rémunération, pourquoi nous versons chaque élément de la rémunération ainsi que notre rendement et ce que nous avons versé à nos membres de la haute direction visés en 2020. Nos membres de la haute direction visés comprennent cinq de nos membres de la haute direction actuels ainsi que notre ancien chef de la direction et notre ancien chef des services financiers :

Steve Hasker	Président et chef de la direction
Mike Eastwood	Chef des services financiers
Brian Peccarelli	Chef de l'exploitation, Marchés clients
Michael Friedenberg	Président, Reuters News
David Wong	Chef des produits
Jim Smith	Ancien président et chef de la direction
Stephane Bello	Ancien chef des services financiers

Faits saillants de la performance de 2020

Nous avons commencé l'exercice 2020 sur un élan dynamique, ayant clos notre premier exercice complet de repositionnement dans nos secteurs axés sur la clientèle après la réalisation de l'opération visant notre secteur Activités financières et risque en 2018. En mars 2020, toutefois, la pandémie mondiale de COVID-19 a exposé nos employés, nos clients et nos fournisseurs à des risques sanitaires sans précédent et les mesures de confinement visant à atténuer l'impact de la pandémie ont provoqué une crise économique mondiale et une incertitude persistante.

Confrontés à la pandémie, nous avons immédiatement mis en place le télétravail pour la plupart des membres de notre personnel. En même temps, nous avons collaboré avec nos quelque 500 000 clients pour que leur accès à nos produits et services soit maintenu en tout temps. Afin d'atténuer la baisse projetée de nos produits tirés des activités ordinaires en raison de la crise économique, nous avons mis en place un programme d'économies de coûts. Notre rendement pour l'exercice 2020 est à l'image de la résilience de nos marchés et de notre entreprise. Nous avons connu une croissance interne des produits des activités ordinaires de 1 %, augmenté le BAIIA rajusté de 32 %, augmenté la marge du BAIIA rajusté de 33 % et obtenu des flux de trésorerie disponibles de 1,3 milliard de dollars. Chacune de ces mesures a atteint ou dépassé les perspectives révisées que nous avons fournies en novembre 2020 dans le cadre de notre rapport relatif au troisième trimestre. Les faits saillants financiers de nos résultats pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 sont présentés ci-dessous. Se reporter à la rubrique « Rapport de gestion » de notre rapport annuel de 2020 pour obtenir des précisions sur notre récente performance.

(en millions de dollars américains, sauf les montants par action et les marges)	Exercices clos les 31 décembre			
	2020	2019	Variation	
			Total	En devises constantes
Mesures financières conformes aux IFRS				
Produits des activités ordinaires	5 984	5 906	1 %	
Résultat d'exploitation	1 929	1 199	61 %	
Résultat par action dilué	2,25 \$	3,11 \$	(28 %)	
Flux de trésorerie liés à l'exploitation	1 745	702	148 %	

(en millions de dollars américains, sauf les montants par action et les marges)	Exercices clos les 31 décembre			
				Variation
	2020	2019	Total	En devises constantes
Mesures financières non conformes aux IFRS				
Produits des activités ordinaires	5 984	5 906	1 %	2 %
Croissance interne des produits des activités ordinaires				1 %
BAlIA ajusté	1 975	1 493	32 %	32 %
Marge du BAlIA ajusté	33,0 %	25,3 %	770 pb	760 pb
Résultat ajusté par action	1,85 \$	1,29 \$	43 %	43 %
Flux de trésorerie disponibles	1 330	159	735 %	

Résultats financiers supplémentaires – Trois grands secteurs : Professionnels du droit, Grandes sociétés et Fiscalistes et comptables pris collectivement

(en millions de dollars américains, sauf les marges)	Exercices clos les 31 décembre			
				Variation
	2020	2019	Total	En devises constantes
Mesures financières non conformes aux IFRS				
Produits des activités ordinaires	4 738	4 584	3 %	4 %
Croissance interne des produits des activités ordinaires				4 %
BAlIA ajusté	1 791	1 625	10 %	10 %
Marge du BAlIA ajusté	37,8 %	35,4 %	240 pb	210 pb

Nous avons atteint ou dépassé chacun de nos objectifs de performance annoncés dans nos perspectives d'entreprise mises à jour pour l'exercice complet de 2020, publiées le 3 novembre 2020. Nos perspectives pour l'exercice complet de 2020 ont été établies en fonction de taux de change constants par rapport à 2019 et en tenant compte de l'incidence des acquisitions et des cessions réalisées. Certaines des mesures financières figurant dans les tableaux ci-dessus ainsi que dans les perspectives ci-après sont établies selon des mesures financières non conformes aux IFRS. Se reporter aux annexes A et B du rapport de gestion figurant dans notre rapport annuel de 2020 pour de plus amples renseignements sur les rapprochements entre nos mesures financières non conformes aux IFRS et les mesures financières conformes aux IFRS les plus directement comparables.

Le tableau ci-après présente une comparaison entre notre rendement réel (avant l'effet de change) et les perspectives :

Perspectives pour l'exercice complet de 2020			
Perspectives pour l'ensemble de Thomson Reuters			
	Perspectives pour 2020	Rendement réel en 2020	
	Avant l'effet de change et compte tenu de l'incidence des acquisitions/dispositions réalisées	Avant l'effet de change ⁽¹⁾	
Croissance des produits des activités ordinaires	1,0 % à 2,0 %	2,1 %	✓
Croissance interne des produits des activités ordinaires	0 % à 1,0 %	1,2 %	✓
Marge du BAlIA ajusté	Environ 32,0 %	32,9 %	✓
Charges liées au siège social	Entre 140 millions de dollars et 150 millions de dollars	125 millions de dollars	✓
Flux de trésorerie disponibles	Environ 1,1 milliard de dollars	1,3 milliard de dollars	✓
Dépenses d'investissement exprimées en pourcentage des produits des activités ordinaires	8,0 % à 8,5 %	8,4 %	✓
Dotation aux amortissements des logiciels	Entre 650 millions de dollars et 675 millions de dollars	672 millions de dollars	✓
Frais d'intérêts	Entre 190 millions de dollars et 215 millions de dollars	195 millions de dollars	✓
Taux d'impôt effectif sur notre résultat ajusté	Environ 17 % à 19 %	16,9 %	✓

Perspectives de nos trois grands secteurs			
	Perspectives pour 2020	Rendement réel en 2020	
	Avant l'effet de change et compte tenu de l'incidence des acquisitions/dispositions réalisées	Avant l'effet de change ⁽¹⁾	
Croissance des produits des activités ordinaires	3,0 % à 4,0 %	4,2 %	✓
Croissance interne des produits des activités ordinaires	3,0 % à 4,0 %	3,8 %	✓
Marge du BAIIA ajusté	37,0 % à 38,0 %	37,5 %	✓

(1) Notre rendement en 2020 (avant l'effet de change) a été calculé en fonction de taux de change constants par rapport à 2019, à l'exception du rendement des flux de trésorerie disponibles de 2020 qui a été reflété aux taux réels.

Nous croyons que notre programme de rémunération est étroitement lié à notre capacité à enchaîner les succès pour Thomson Reuters.

✓ **Les décisions relatives à la rémunération en 2020 respectaient nos objectifs stratégiques** – Au cours de 2020, le comité des RH a activement participé à l'examen et aux discussions portant sur la conception et l'approche des programmes de rémunération, de gestion des talents et de culture d'entreprise afin qu'ils correspondent au Thomson Reuters de demain.

- En 2020, une tranche substantielle de la rémunération des hauts dirigeants était conditionnelle et liée à la fois au rendement de l'exploitation et au cours des actions. La rémunération cible de 2020 pour notre nouveau chef de la direction était variable à 88 % et environ 77 % de la rémunération cible de 2020 des autres membres de la haute direction visés était variable. En 2020, nous n'avons pas augmenté les salaires de base ni la valeur des primes de rendement cibles annuelles et à long terme octroyées en 2020 à nos membres de la haute direction visés, à l'exception d'une augmentation pour Brian Peccarelli afin de tenir compte de la portée plus large de ses fonctions et afin que sa rémunération soit plus concurrentielle par rapport au marché. Le comité des RH lui a accordé cette augmentation uniquement dans le cadre de sa rémunération incitative liée au rendement de la société et au rendement du cours de l'action.
- Les objectifs de notre régime incitatif représentaient notre perspective d'affaires, notre plan d'exploitation et notre stratégie à long terme publiés. Les primes de rendement annuelles étaient axées sur les objectifs de croissance pour l'exercice et comportaient des mesures fondées sur les produits des activités ordinaires internes, le volume d'affaires interne et le bénéfice d'exploitation au comptant (BAIIA ajusté déduction faite des dépenses d'investissement). Les primes au titre de notre régime incitatif annuel de 2020 étaient fondées en totalité sur les résultats consolidés de Thomson Reuters et **étaient basées sur les cibles qui avaient été fixées avant la pandémie de COVID-19**. Par conséquent, notre rendement financier n'a pas atteint nos cibles, ce qui a donné lieu à un paiement aux termes du régime incitatif annuel moins élevé que la cible. **Aucun rajustement discrétionnaire n'a été apporté afin d'établir le versement des primes de rendement annuelles de 2020.** Les primes de rendement annuelles de 2020 ont représenté un paiement d'environ 75 % de la cible en fonction du rendement financier. Tel que prévu par les modalités des attributions, le pourcentage de paiement de chaque dirigeant a ensuite été rajusté afin de refléter le rendement individuel et la contribution individuelle à l'atteinte des résultats, tel qu'il en est question plus loin dans la présente rubrique « Analyse de la rémunération ».
- Nous avons continué d'attribuer des unités d'actions incessibles liées au rendement (les « UAIR ») dans le cadre de nos primes de rendement à long terme. **Aucun rajustement discrétionnaire n'a été apporté relativement aux attributions d'UAIR en cours.**

✓ **Notre programme de rémunération est étroitement lié au rendement et à la valeur pour les actionnaires** – Dans la présente analyse de la rémunération, nous fournissons des graphiques qui illustrent que la rémunération de nos membres de la haute direction au cours des cinq dernières années a été liée au rendement total pour les actionnaires. Nous exigeons également de nos membres de la haute direction qu'ils conservent des avoirs en actions significatifs correspondant à un multiple de leur salaire de base respectif, créant ainsi un solide lien avec nos actionnaires et le succès à long terme de notre société.

✓ **Nous comparons la rémunération et le rendement des hauts dirigeants à ceux des sociétés de référence à l'échelle internationale avec lesquelles nous sommes en concurrence lorsqu'il est question de la clientèle et des talents** – En 2020, le comité des RH a continué d'utiliser un groupe de référence à l'échelle internationale aux fins de la rémunération des hauts dirigeants qui tient compte de la taille de notre société et des secteurs dans lesquels nous livrons concurrence. Notre groupe de référence à l'échelle internationale n'inclut aucune autre société canadienne disposant d'un code commun selon les normes de classification des secteurs (GICS). Même si nous sommes conscients que les conseillers en matière de procurations concentrent leur attention sur ces sociétés, nous ne croyons pas qu'elles permettent d'établir une comparaison significative ou pertinente de notre marché concurrentiel pour le recrutement des talents compte tenu du bassin particulier de dirigeants de talent à partir duquel nous recrutons et compte tenu des différences marquées entre nous et les autres sociétés canadiennes.

ayant un code commun selon les GICS en ce qui concerne le secteur, les activités et la stratégie d'exploitation. Cependant, le comité des RH utilise un groupe de référence canadien pour les membres de la haute direction établis à Toronto comme point de référence secondaire lorsqu'il est question de comparer la rémunération des hauts dirigeants.

- ✓ **Notre programme de rémunération est harmonisé avec des pratiques de bonne gouvernance et a reçu l'appui soutenu des actionnaires au cours des dernières années** – Nos régimes et nos programmes reflètent de solides principes de gouvernance. Le comité des RH peut compter sur un conseiller indépendant (FW Cook) pour les questions relatives à la rémunération des hauts dirigeants. Tout au long de l'année, nous faisons également participer nos actionnaires lorsqu'il est question de rémunération et nous soumettons une résolution consultative sur la rémunération chaque année à l'occasion de notre assemblée annuelle des actionnaires. **Au cours des cinq dernières années, environ 97 % des droits de vote exercés étaient en faveur de nos résolutions consultatives sur la rémunération.**
- ✓ **Nous ne croyons pas avoir de pratiques en matière de rémunération problématiques et le risque est pris en compte dans nos programmes de rémunération** – Le conseiller indépendant du comité des RH examine notre programme de rémunération afin d'évaluer dans quelle mesure il incite à la prise de risques dans le contexte de notre profil de risque à l'échelle de l'entreprise et des pratiques exemplaires reconnues du marché. Le conseiller indépendant a conclu que nos programmes ne semblent pas susceptibles d'inciter à la prise de risques excessifs et qu'ils comprennent des mesures de protection efficaces afin de limiter le risque lié au programme de rémunération.

Arrangements en matière de rémunération du nouveau chef de la direction et du nouveau chef des services financiers

Nous avons nommé Steve Hasker au poste de chef de la direction et Mike Eastwood à celui de chef des services financiers; ces nominations ont pris effet le 15 mars 2020. La rémunération cible de ces deux hauts dirigeants est nettement inférieure à celle de leurs prédécesseurs et s'aligne généralement sur la médiane globale du groupe de référence ou en dessous. Lorsque le conseil a approuvé les nouvelles modalités de rémunération de notre nouveau chef de la direction et de notre nouveau chef des services financiers en février 2020 :

- la rémunération directe totale cible de notre nouveau chef de la direction et de notre nouveau chef des services financiers tient compte de la rémunération versée sur les marchés applicables, de l'expérience de chacun des dirigeants et de la taille réduite de Thomson Reuters à la suite de sa séparation de son ancienne unité Activités financières et risque en 2018;
- la rémunération directe totale cible de notre nouveau chef de la direction pour 2020 était environ 28 % inférieure à celle de notre ancien chef de la direction pour 2019;
- la rémunération directe totale cible de notre nouveau chef des services financiers pour 2020 était environ 26 % inférieure à celle de notre ancien chef des services financiers pour 2019.

Tout comme les arrangements en matière de rémunération de notre ancien chef de la direction et de notre ancien chef des services financiers, les arrangements en matière de rémunération de notre nouveau chef de la direction et de notre nouveau chef des services financiers sont principalement variables et fondés sur le rendement. Ils s'appuient sur plusieurs mesures financières complémentaires qui sont conformes à notre stratégie pour permettre d'accroître la valeur pour les actionnaires.

Des renseignements complémentaires concernant les arrangements de MM. Hasker et Eastwood sont fournis plus loin dans la présente rubrique de la circulaire.

Ententes relatives à la transition de l'ancien chef de la direction et de l'ancien chef des services financiers

Le 15 mars 2020, Jim Smith est devenu président du conseil de la fondation Thomson Reuters et conseiller spécial du chef de la direction et Stephane Bello est devenu vice-président du conseil et président de notre Centre d'entreprise. Nous avons conclu de nouvelles ententes avec MM. Smith et Bello, dont il est question plus loin dans la présente circulaire.

La rémunération de 2020 respective de MM. Smith et Bello comprenait un salaire de base, une attribution incitative annuelle et des attributions incitatives à long terme, mais leur rémunération de 2021 (jusqu'à leur date de départ à la retraite prévue respective) ne comprend qu'un salaire de base.

Développements et décisions clés en matière de rémunération en 2021

En mars 2021, le comité des RH a décidé de ne pas augmenter le salaire de base de nos membres de la haute direction visés pour 2021 après une évaluation du positionnement actuel de leur rémunération sur le marché. Les primes de rendement annuelles et à long terme cibles de nos membres de la haute direction visés pour 2021 ont été fixées en fonction du même pourcentage du salaire de base que les cibles de 2020.

Aucune modification n'a été apportée aux mesures du rendement financier et aux pondérations des primes de rendement annuelles et à long terme de 2021. Le comité des RH a établi des objectifs de rendement ambitieux pour les primes de rendement annuelles et à long terme de 2021.

Les primes de rendement annuelles de 2021 de nos membres de la haute direction visés sont pondérées à raison de 1/3 en fonction des produits des activités ordinaires internes, de 1/3 en fonction du volume d'affaires interne et de 1/3 en fonction du BAIIA ajusté diminué des dépenses d'investissement. Toutes les mesures sont fondées sur le rendement consolidé de Thomson Reuters, ce qui, selon le comité des RH, encourage le travail d'équipe et permet une collaboration accrue au sein de l'entreprise. Afin d'accentuer davantage le lien entre la rémunération et le rendement, nous avons intégré des priorités stratégiques aux évaluations du rendement individuel pour les attributions de 2021 afin d'accroître et d'officialiser le lien entre l'incidence des participants sur nos priorités stratégiques et les décisions relatives à leurs attributions. Les priorités stratégiques suivantes ont été intégrées aux évaluations du rendement pour 2021 du chef de la direction et de ses subordonnés directs.

- *L'intérêt constant accordé aux clients* – démontrer une profonde compréhension des clients et prioriser leurs besoins plutôt que les besoins internes;
- *Objectifs en matière de talents* – créer une équipe de gens de talent de classe mondiale et une culture inclusive axée sur un rendement supérieur dans laquelle les membres de l'équipe connaissent leur rôle et leur rendement et savent que les objectifs ont une incidence; et
- *Contribution aux priorités communes établies.*

Les primes de rendement à long terme de 2021 de nos membres de la haute direction visés sont composées à 50 % d'UAIR, à 25 % d'UAIT et à 25 % d'options d'achat d'actions. La pondération des UAIR attribuées pour la période de rendement 2021 à 2023 est la suivante : 50 % en fonction de la croissance interne moyenne des produits des activités ordinaires et 50 % en fonction du rendement moyen des flux de trésorerie disponibles par action. Le comité des RH est d'avis que la croissance interne des produits des activités ordinaires au cours d'une période pluriannuelle complète la même mesure pour les primes de rendement annuelles de 2021 et s'harmonise avec les priorités stratégiques de la société. Le comité des RH croit également que l'inclusion d'une composante d'UAIT dans les primes de rendement à long terme équilibre la composition des attributions et appuie la fidélisation sans compromettre la culture de rendement au sein de l'organisation.

Le comité des RH est d'avis que le programme de rémunération de 2021 continue d'aligner la rémunération des hauts dirigeants sur les objectifs stratégiques annuels et à long terme ainsi que les objectifs de rendement financier de la société.

Notre programme de rémunération pour 2020

Le comité des RH du conseil a mis sur pied notre programme de rémunération pour 2020 dans le respect de nos objectifs stratégiques. La rémunération totale d'un membre de la haute direction visé est généralement composée de ce qui suit. Nous décrivons chacune de ces composantes plus en détail plus loin dans la présente rubrique.

Composante	Description	Type	Mesures de 2020	Forme	Objet
Salaire de base	Versements effectués toute l'année à un taux préétabli	Fixe	Rendement, rôle, responsabilités et expérience individuels	Espèces	Fournir un montant prévisible de revenu fixe à titre de rémunération à court terme
Prime de rendement annuelle	Versement variable effectué au mois de mars après l'obtention des résultats de l'exercice précédent et tributaire du rendement de la société par rapport à des cibles financières objectives fixées au début de l'exercice, sous réserve de rajustements en fonction du rendement individuel	Fonction du rendement	Produits des activités ordinaires internes (1/3) BAIIA ajusté diminué des dépenses d'investissement (1/3) Volume d'affaires interne, d'après la valeur annualisée des contrats (1/3) Afin de favoriser la différenciation du rendement, d'améliorer la responsabilisation des dirigeants et de favoriser la simplicité et la transparence, les primes peuvent être ajustées en fonction du rendement individuel.	Espèces	Aligner les membres de la direction sur nos buts et objectifs financiers pour l'exercice
Prime de rendement à long terme	Attributions : • d'UAIR (50 %) qui sont acquises après une période de trois ans et dont l'acquisition dépend du rendement de la société par rapport à des cibles	Principalement fondée sur le rendement	Produits des activités ordinaires internes (50 % des mesures financières des UAIR) Flux de trésorerie disponibles par action (50 % des mesures	Titres de capitaux propres	Motiver les membres de la haute direction à atteindre nos objectifs financiers à long terme Lier fortement leur rémunération au cours de nos actions et appuyer les

Composante	Description	Type	Mesures de 2020	Forme	Objet
	financières objectives pluriannuelles; - d'UAIT (25 %) dont l'acquisition se fait en même temps que les UAIR; - d'options d'achat d'actions (25 %) dont le prix d'exercice correspond à la juste valeur marchande de nos actions à la date d'attribution; les options sont assujetties à des conditions d'acquisition en fonction du temps.		financières des UAIR) Valeur liée au rendement du cours de l'action.		objectifs de conservation des effectifs Aider la société à conserver ses employés talentueux essentiels et à reconnaître le rendement supérieur Harmoniser leurs intérêts avec ceux des actionnaires
Prestations de retraite, de santé et liées au bien-être	Régimes d'épargne et de rémunération différée, assurance vie et invalidité, assurance maladie et dentaire			Variée	La plupart de ces programmes sont de vastes programmes à l'intention des employés s'harmonisant avec les pratiques usuelles du marché et les facteurs de concurrence. Notre ancien chef de la direction, Jim Smith, et notre ancien chef des services financiers, Stephane Bello, bénéficient également d'un régime de retraite complémentaire des dirigeants (« RRCD »). Cependant, aucun autre membre de la haute direction visé ne bénéficie d'un RRCD.
Avantages accessoires et autres avantages personnels	Avantages limités qui incluent des examens médicaux ainsi que des services fiscaux et d'aide à la planification financière.			Variée	Maintenir une bonne santé et une situation financière saine d'une manière rentable pour notre société et réduire les distractions de nos membres de la haute direction
Attributions périodiques ou spéciales de titres de capitaux propres à long terme	Attributions d'UAIT additionnelles ou d'UAIR additionnelles dont l'acquisition se fait sur un nombre d'années donné.	Fonction du temps ou du rendement	Valeur liée au rendement du cours de l'action pour les attributions d'UAIT ainsi qu'aux mesures de rendement pour les attributions d'UAIR.	Titres de capitaux propres	Récompenser le rendement exceptionnel et conserver les effectifs Également utilisé à titre d'attributions de titres de capitaux propres uniques à la signature dans le but d'attirer des gens de talent.

Notre processus d'élaboration et d'établissement de la rémunération des membres de la haute direction

Comité des RH

Les responsabilités du comité des RH comprennent l'établissement, la mise en œuvre et la supervision de nos politiques et de nos régimes de rémunération, l'examen des aptitudes de la direction et les processus de planification de la relève. L'une des responsabilités clés du comité des RH est d'approuver les arrangements en matière de rémunération pour le chef de la direction et d'autres membres de la haute direction. Le conseil reconnaît l'importance de nommer au comité des RH des personnes informées et expérimentées, qui ont les antécédents nécessaires en matière de rémunération de la haute direction pour pouvoir remplir les obligations du comité des RH envers le conseil et nos actionnaires. Chaque membre du comité des RH possède une expérience directe à titre de dirigeant qui se rapporte à ses responsabilités en matière de rémunération de la haute direction. De l'information supplémentaire concernant le comité des RH figure ci-dessus aux présentes, dans notre analyse portant sur le conseil et la gouvernance.

Direction

Notre chef du capital humain et les autres membres du service des ressources humaines sont chargés de superviser quotidiennement la conception, la mise en œuvre, l'administration et la gestion de nos politiques et de nos régimes de rémunération et d'avantages sociaux, y compris les salaires de base, les primes de rendement annuelles et à long terme, le régime d'épargne-retraite, le régime de soins médicaux et les prestations liées au bien-être. Le chef de la direction, le chef du capital humain et d'autres membres de la haute direction du service des ressources humaines, des services financiers et du service juridique assistent régulièrement aux réunions du comité des RH. Tout au long de l'année, la direction fait des recommandations au comité des RH sur un vaste éventail de sujets liés à la rémunération.

Notre actionnaire principal

Nous reconnaissons que la rémunération des membres de la haute direction constitue un domaine d'intérêt clé pour les actionnaires. Woodbridge, notre actionnaire principal, surveille activement cet aspect de notre gouvernance étant donné son importance dans la réalisation de nos objectifs de rendement financier et dans notre réussite à long terme. Compte tenu de son importante participation dans Thomson Reuters, Woodbridge estime que ses intérêts en tant qu'actionnaire s'harmonisent avec ceux de tous les autres actionnaires. La majorité des membres du comité des RH sont des administrateurs indépendants. David Binet, Ed Clark et Peter Thomson siègent au conseil à titre d'administrateurs non indépendants. David Thomson, président du conseil, assiste régulièrement aux réunions du comité des RH à titre d'observateur.

Conseillers indépendants

Le comité des RH a retenu une société d'experts-conseils externe, Frederic W. Cook & Co., Inc. (FW Cook), pour qu'elle agisse en qualité de conseiller indépendant relativement à des questions portant sur la rémunération des membres de la haute direction, ce qu'elle fait depuis 1998. Les représentants de FW Cook assistent généralement aux réunions du comité des RH, y compris les réunions qui sont tenues à huis clos avec le comité (en l'absence des membres de la direction) et ont à l'occasion des discussions avec le président et les autres membres du comité des RH en dehors des réunions régulières prévues.

Dans le cadre des services qu'elle offre de façon continue au comité des RH, FW Cook aide à évaluer le positionnement concurrentiel des niveaux de rémunération des membres de la haute direction et fournit des indications et des analyses sur la conception des régimes et les tendances et pratiques du marché afin de s'assurer que notre régime offre des avantages concurrentiels sur le plan de la rémunération, qu'il lie la rémunération au rendement et à la création de valeur pour les actionnaires, qu'il est efficace sur les plans comptable, fiscal et des flux de trésorerie et qu'il vient en appui aux meilleures pratiques en matière de gouvernance.

FW Cook ne fournit à Thomson Reuters aucun autre service que ceux qu'elle fournit directement au comité des RH. La direction de Thomson Reuters devrait obtenir l'approbation du comité des RH avant de pouvoir retenir les services de FW Cook. En 2020 et en 2019, nous avons versé les honoraires suivants à FW Cook :

	2020	2019	Pourcentage du total des honoraires
Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	145 344 \$	162 181 \$	100 %
Tous les autres honoraires	– \$	– \$	–
Total des honoraires annuels	145 344 \$	162 181 \$	100 %

Le comité des RH estime qu'il est important de recevoir des recommandations objectives et des commentaires de la part de son conseiller externe en matière de rémunération. Les règles de la SEC et du NYSE obligent le comité de rémunération d'une société ouverte américaine à évaluer six facteurs liés à l'indépendance au moment de choisir son conseiller en matière de rémunération et de déterminer si certaines déclarations relatives aux conflits d'intérêts doivent être faites. Bien que les émetteurs privés étrangers comme Thomson Reuters soient dispensés ces règles, le comité des RH les a évaluées une fois de plus en mars 2021 en lien avec FW Cook. Les six facteurs examinés sont les suivants :

1. la prestation d'autres services à Thomson Reuters par le cabinet;
2. les honoraires reçus de Thomson Reuters par le cabinet, exprimés en pourcentage du total des produits des activités ordinaires du cabinet;
3. les politiques et les procédures du cabinet conçues pour prévenir les conflits d'intérêts;
4. les relations professionnelles ou personnelles que le conseiller entretient avec un membre du comité des RH;
5. les actions de Thomson Reuters appartenant éventuellement au conseiller;
6. les relations professionnelles ou personnelles que le conseiller ou le cabinet entretient avec un membre de la haute direction de Thomson Reuters.

Selon les déclarations faites au comité des RH par FW Cook et celles obtenues grâce aux questionnaires remis par nos administrateurs et membres de la haute direction, le comité juge que FW Cook est indépendante.

Pour une partie de 2020, la direction a fait appel à son propre conseiller afin qu'il lui fournisse des services de consultation portant sur la rémunération des membres de la haute direction, y compris des analyses de la rémunération concurrentielle et des conseils sur diverses autres questions.

Nos principes clés en matière de rémunération

- **La rémunération au rendement constitue la pierre angulaire de notre programme de rémunération des membres de la haute direction.**
- **Les objectifs de rendement fixés aux fins de la rémunération incitative sont liés à des mesures clés du rendement de la société et de sa stratégie.**
- **Nos membres de la haute direction devraient accumuler et conserver des actions de la société afin d'harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires.**
- **Nous offrons des possibilités de rémunération concurrentielle.**
- **Nos programmes de rémunération tiennent compte du risque et n'encouragent pas la prise de risques superflus ou excessifs.**

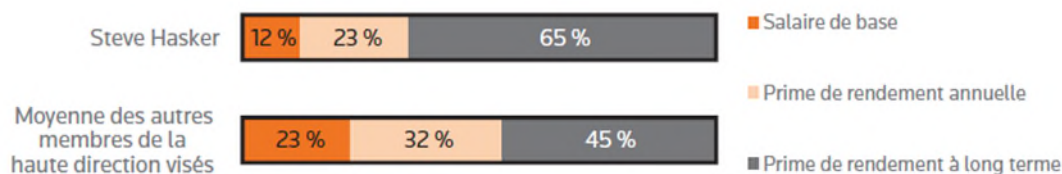
Plus loin dans la présente rubrique, nous décrivons comment chacun de ces principes clés en matière de rémunération motive notre équipe de haute direction à atteindre des niveaux supérieurs de résultats au profit de Thomson Reuters et de nos actionnaires.

LA RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT EST LE FONDEMENT DE NOTRE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Nous estimons que le fait de lier une composante importante de la rémunération à la réalisation, par la société, d'objectifs de rendement financier précis et aux variations du cours de nos actions incite nos dirigeants à se surpasser et à concentrer leurs efforts sur les objectifs qui procurent le plus de valeur à Thomson Reuters.

Comme il est indiqué ci-après, environ 88 % de la rémunération annualisée cible de Steve Hasker en 2020 était variable, ce qui comprenait une proportion d'environ 65 % en primes de rendement à long terme sous forme d'UAIR, d'UAIT et d'options d'achat d'actions. En moyenne, environ 77 % de la rémunération annualisée cible des autres membres de la haute direction visés en 2020 (excluant notre ancien chef de la direction et notre ancien chef des services financiers) était variable, ce qui comprenait une proportion d'environ 45 % en primes de rendement à long terme sous forme d'UAIR, d'UAIT et d'options d'achat d'actions.

Le graphique ci-dessous exclut l'attribution spéciale sous forme d'actions attribuée à David Wong lorsqu'il est entré au service de notre société.



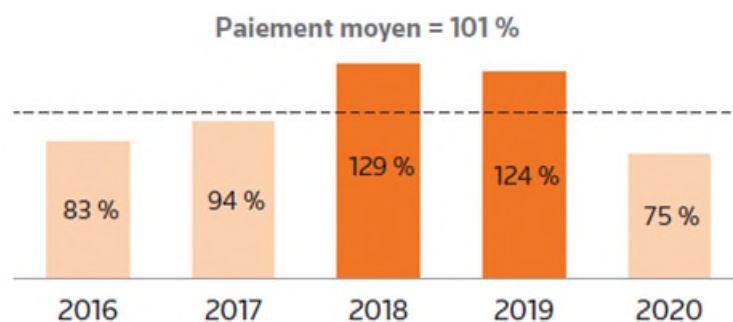
Dans le cadre de sa révision de la rémunération des membres de la haute direction, le comité des RH revoit les valeurs cibles pour chaque composante de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé. Dans son processus de fixation de la composition et de la pondération des espèces (salaire de base et primes de rendement annuelles) par rapport aux mesures incitatives fondées sur des titres de capitaux propres, le comité des RH tient compte de la proportion appropriée de la rémunération qui devrait être variable compte tenu de la capacité du membre de la haute direction à avoir une incidence et une influence sur nos résultats annuels et à long terme et à faire progresser les intérêts des actionnaires, ainsi que de la composition de la rémunération pour des postes similaires au sein de sociétés comparables. En règle générale, la proportion du salaire total fondée sur une rémunération variable à court terme et à long terme basée sur le rendement augmente directement selon le niveau de responsabilités opérationnelles/financières du membre de la haute direction. Le comité des RH est d'avis que cette composition et cette pondération harmonisent les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires, fournissent des mesures incitatives de rendement importantes et aident à conserver notre position concurrentielle dans le marché de dirigeants de grande qualité.

LES OBJECTIFS DE RENDEMENT FIXÉS AUX FINS DE LA RÉMUNÉRATION INCITATIVE SONT LIÉS À DES MESURES CLÉS DU RENDEMENT DE NOTRE SOCIÉTÉ ET DE SA STRATÉGIE

Primes de rendement annuelles

Le comité des RH établit des objectifs de rendement de nos primes de rendement annuelles qui mettent l'accent sur un rendement supérieur, compte tenu des conditions actuelles du marché. Les objectifs de rendement financier fixés par le comité des RH représentent notre perspective d'affaires, notre plan d'exploitation et notre stratégie à long terme publiés. Les primes de rendement annuelles sont conçues pour inciter le rendement individuel et motiver une responsabilisation envers les résultats. Les primes de rendement annuelles possibles d'un haut dirigeant sont exprimées en pourcentage du salaire de base.

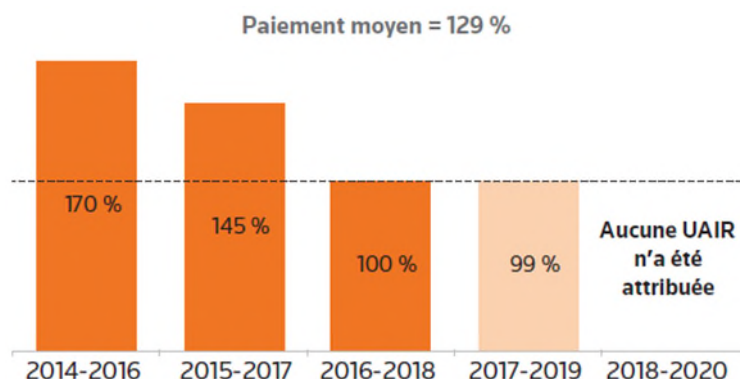
Le tableau ci-après présente les paiements de primes de rendement annuelles en tant que pourcentage de la cible de l'année indiquée. Les pourcentages de paiement ci-dessous ont été arrondis au pourcentage entier le plus proche. Des renseignements additionnels au sujet des cibles et du rendement des primes de rendement annuelles de 2020 sont présentés ci-après dans la présente analyse de la rémunération. De plus, nous examinons le paiement de la prime de rendement annuelle réelle pour 2020 de chaque membre de la haute direction visé (ajustée afin de refléter le rendement individuel) ci-après dans la présente analyse de la rémunération.



Primes de rendement à long terme

La prime de rendement à long terme maximale qu'un membre de la haute direction peut toucher est, elle aussi, exprimée en pourcentage du salaire de base et ce pourcentage peut être révisé à la hausse ou à la baisse pour une année donnée, en fonction du potentiel futur et du rendement antérieur. Par ailleurs, les primes de rendement à long terme que nous avons sont conçues pour optimiser l'équilibre entre les éléments clés qui influent sur le rendement total pour les actionnaires, la responsabilisation envers des résultats à long terme et la fidélisation globale des hauts dirigeants. Les mesures de rendement financier prises en compte dans les UAIR attribuées à titre de primes de rendement à long terme viennent compléter les mesures des primes de rendement annuelles.

Le tableau ci-après présente les paiements des attributions d'UAIR en tant que pourcentage de la cible pour les années indiquées. Les pourcentages de paiement ci-dessous ont été arrondis au pourcentage entier le plus proche. Étant donné que le calcul du rendement consolidé de la société aux fins des UAIR attribuées pour les périodes de rendement 2016 à 2018 et 2017 à 2019 à la suite de l'opération visant l'unité Activités financières et risque était complexe, le comité des RH a décidé de fixer les paiements de ces attributions en fonction du rendement en date du 31 décembre 2017 à il a tenu compte d'un rendement réputé de 100 % pour les périodes restantes. Aucune UAIR n'a été attribuée pour la période de rendement 2018 à 2020 pour la même raison.



Pouvoir discrétionnaire d'effectuer des rajustements

En ce qui concerne les primes de rendement annuelles et les UAIR attribuées dans le cadre des primes de rendement à long terme, le comité des RH est autorisé à faire des rajustements discrétionnaires (à l'extérieur des principes de conception mentionnés ci-dessus, qui s'appliquent systématiquement sans discrétion) afin de corriger des conditions extraordinaires, non récurrentes et insoupçonnées qui ont eu une incidence importante sur nos résultats (positive ou négative), le caractère équitable des cibles de rendement ou l'incidence des changements externes qui ont indûment influencé notre capacité à atteindre nos cibles.

Aucun rajustement discrétionnaire n'a été apporté au moment de déterminer les paiements des primes de rendement annuelles de 2020. Aucun rajustement discrétionnaire n'a été apporté aux attributions d'UAIR en cours.

Mesures financières non conformes aux IFRS

La plupart des mesures financières que nous nous utilisons aux fins de nos primes de rendement annuelles et à long terme décrites dans la présente circulaire sont des mesures financières non conformes aux IFRS. Plus loin dans la présente rubrique, nous analysons nos primes de rendement annuelles et à long terme plus en détail, et nous expliquons pourquoi nous faisons appel à ces mesures dans le cadre de nos objectifs de rendement. Il convient de se reporter également à la rubrique « Renseignements supplémentaires — Mesures financières non conformes aux IFRS » de la présente circulaire pour obtenir de plus amples renseignements concernant nos mesures financières non conformes aux IFRS.

NOS MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DEVRAIENT ACCUMULER ET CONSERVER DES ACTIONS DE NOTRE SOCIÉTÉ AFIN D'HARMONISER LEURS INTÉRÊTS AVEC CEUX DE NOS ACTIONNAIRES

Nos primes de rendement à long terme sont toutes fondées sur des titres de capitaux propres et, au même titre que nos lignes directrices relatives à la propriété d'actions, harmonisent les intérêts de nos membres de la haute direction avec ceux de nos actionnaires tout en permettant aux membres de la haute direction de tirer leur juste part de notre croissance et de notre réussite à long terme. L'intérêt des membres de la haute direction est harmonisé avec celui des actionnaires puisque cette partie de leur rémunération est liée directement au rendement à long terme du cours de nos actions.

Les UAIR, les UAIT et les options d'achat d'actions visent à récompenser les membres de la haute direction pour les efforts déployés afin d'accroître la valeur pour les actionnaires et, par conséquent, favorisent une solide harmonisation de leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Elles appuient également les importants objectifs de fidélisation des membres de la haute direction au moyen des critères d'acquisition, lesquels s'échelonnent sur un certain nombre d'années. Nous attribuons aussi à l'occasion des UAIT ou des UAIR hors cycle de manière extrêmement sélective à des membres de la haute direction hautement performants dans le cadre de promotions ainsi que pour les fidéliser et reconnaître leur grand potentiel, leur rendement supérieur et leur apport à la société.

Au moyen de nos lignes directrices relatives à la propriété d'actions, Steve Hasker et d'autres membres de la haute direction doivent acquérir et conserver dans Thomson Reuters une participation d'une valeur égale à un certain multiple de leur salaire de base. Tant que les critères des lignes directrices ne sont pas atteints, les membres de la haute direction doivent conserver un certain pourcentage des actions qu'ils acquièrent (déduction faite des retenues d'impôt applicables) au moyen de l'exercice d'options et de l'acquisition d'UAIR et d'UAIT. Les UAIR et les UAIT non acquises et les options d'achat d'actions acquises et non

acquises ne sont pas prises en compte pour établir le respect des lignes directrices. Les cours des actions de toutes les sociétés ouvertes sont assujettis à la volatilité des marchés. Par conséquent, conformément aux lignes directrices relatives à la propriété d'actions des membres de la haute direction, si un membre de la haute direction a atteint la participation qui correspond au multiple qui s'applique à lui conformément à ces lignes directrices et que la baisse du cours de l'action de Thomson Reuters fait en sorte que sa participation devienne inférieure au seuil fixé, le membre de la haute direction sera réputé se conformer aux lignes directrices tant qu'il continue de détenir le nombre d'actions qu'il détenait au moment de se conformer aux lignes directrices (ce que l'on appelle la norme « *once met, always met* »).

Le tableau ci-après présente les lignes directrices relatives à la propriété d'actions pour nos membres de la haute direction visés (autre que notre ancien chef de la direction, Jim Smith, et notre ancien chef des services financiers, Stephane Bello), de même que leur propriété d'actions réelle, d'après le cours de clôture de nos actions au NYSE le 12 avril 2021. Les valeurs par action et la participation des membres de la haute direction visés sont en date du 12 avril 2021. Jim Smith a convenu avec notre société de conserver des seuils minimums de participation dans le capital de Thomson Reuters jusqu'au 12 juillet 2022, soit un an après la date prévue de son départ à la retraite, le 12 juillet 2021. Stephane Bello est demeuré assujetti aux lignes directrices relatives à la propriété d'actions jusqu'à son départ à la retraite le 15 mars 2021.

Steve Hasker et Mike Eastwood sont tous deux devenus assujettis aux lignes directrices relatives à la propriété d'actions le 15 mars 2020. Michael Friedenberg est devenu assujetti aux lignes directrices relatives à la propriété d'actions en décembre 2018 et David Wong est devenu assujetti aux lignes directrices relatives à la propriété d'actions en juillet 2020.

Nom	Propriété minimale d'actions		Propriété réelle d'actions	
	(multiple du salaire de base)	(\$)	(multiple du salaire de base)	(\$)
Steve Hasker	6x	6 690 555	–	–
Mike Eastwood	4x	2 759 760	1,3x	885 639 \$
Michael Friedenberg	3x	2 550 000	3,7x	3 142 504 \$
Brian Peccarelli	3x	2 250 000	9,0x	6 736 508 \$
David Wong	3x	1 800 000	–	–

(1) Le salaire annuel de base de Steve Hasker est de 1 495 000 \$ CA, versé en dollars canadiens.

(2) Le salaire annuel de base de Mike Eastwood est de 925 000 \$ CA, versé en dollars canadiens.

(3) Le salaire annuel de base de David Wong est de 792 000 \$ CA, versé en dollars canadiens.

NOUS OFFRONS DES POSSIBILITÉS DE RÉMUNÉRATION CONCURRENTIELLE

Le comité des RH s'appuie sur des sondages indépendants du marché ainsi que sur des données d'un groupe de sociétés de référence pour évaluer le caractère concurrentiel de nos programmes de rémunération. Le comité des RH se fonde sur ces balises, en totalité ou en partie, lorsqu'il établit les composantes individuelles et la rémunération globale de nos membres de la haute direction pour constater les différences entre notre programme de rémunération et ceux sur le marché et du groupe de sociétés de référence.

Chaque année, le comité des RH évalue la rémunération de chaque membre de la haute direction visé et compare chaque élément (par exemple, le salaire de base, les primes de rendement annuelles et les primes de rendement à long terme) et leur rémunération directe totale, laquelle est composée d'un salaire de base cible, de la valeur des primes de rendement annuelles cibles, de la valeur des primes de rendement à long terme cibles et de la valeur annualisée de toute attribution spéciale en cours. La rémunération directe totale est comparée, pour chaque membre de la haute direction visé, aux données du groupe de référence en matière de rémunération, tel qu'il est précisé ci-après, tant pour comprendre le niveau concurrentiel de la rémunération individuelle que pour prendre des décisions sur la position de rémunération concurrentielle future de chaque personne. Même si le comité des RH ne cible pas un niveau de rémunération concurrentiel particulier, il tient toutefois compte de l'environnement de marché concurrentiel en général ainsi que de l'expérience, des compétences, de l'apport, des antécédents et du rendement attendu de chaque haut dirigeant lorsqu'il prend ses décisions.

Les données du marché constituent l'un des nombreux points de données dont le comité des RH se sert pour fixer la rémunération. Même si le comité des RH ne cible pas un niveau de rémunération concurrentiel particulier, il tient toutefois compte de l'environnement de marché concurrentiel en général ainsi que de l'expérience, des compétences, de l'apport, des antécédents et du rendement attendu de chaque haut dirigeant lorsqu'il prend ses décisions. Le comité des RH tient également compte des différences entre l'étendue et la criticité du rôle chez Thomson Reuters et chez les pairs, de l'équité à l'interne et du risque lié au maintien en fonction. La rémunération cible de notre ancien chef de la direction et de notre ancien chef des services financiers a été déterminée en fonction des données du marché de sociétés de taille et de complexité comparables avant la clôture de l'opération visant l'unité Activités financières et risque.

Pour fixer la rémunération directe totale cible de Steve Hasker dans le cadre de la planification de la relève du chef de la direction en 2020, le conseil a pris en compte les données du marché provenant de nos groupes de référence à l'échelle internationale et

canadienne et a positionné sa rémunération de manière à refléter de façon appropriée l'étendue de son rôle et son expérience antérieure comme dirigeant. En règle générale, la rémunération directe totale cible de M. Hasker pour 2020 s'aligne sur le 25^e centile de notre groupe de référence à l'échelle internationale. Une partie importante de la rémunération directe totale cible de M. Hasker est variable, la majorité de sa rémunération totale étant liée au rendement à long terme de la société.

Pour fixer la rémunération directe totale cible de Mike Eastwood dans le cadre de la planification de la relève du chef des services financiers en 2020, le conseil a pris en compte les données du marché provenant de nos groupes de référence à l'échelle internationale et canadienne et a positionné sa rémunération de manière à refléter de manière appropriée le fait que ce rôle est nouveau pour lui. En règle générale, la rémunération directe totale cible de M. Eastwood pour 2020 s'aligne sur le 25^e centile de notre groupe de référence à l'échelle internationale. Une partie importante de la rémunération directe totale cible de M. Eastwood est variable, la moitié de sa rémunération totale étant liée au rendement à long terme de la société.

Les sociétés qui composent actuellement notre groupe de référence à l'échelle internationale sont cotées en bourse et ont des modèles d'entreprise ou des stratégies semblables axés sur l'obtention de renseignements et leur livraison par voie électronique. Notre groupe de référence à l'échelle internationale est un point de référence principal compte tenu de la nature internationale de nos activités et du marché mondial pour les membres de la haute direction de talent. Bien que nous croyions que notre société est assez unique en raison de ses activités dans les secteurs juridique, fiscal et comptable, ainsi que dans les secteurs des grandes sociétés et des nouvelles, un certain nombre de ces sociétés sont considérées par les analystes et les actionnaires comme celles qui se comparent le mieux à nous. Bon nombre de ces sociétés, comme Thomson Reuters, ont aussi des activités d'envergure mondiale importantes.

Les sociétés qui composent notre groupe de référence à l'échelle internationale affichaient des produits des activités ordinaires s'échelonnant d'environ 2,5 milliards de dollars à environ 16,8 milliards de dollars, avec une médiane d'environ 7,8 milliards de dollars, alors que les produits des activités ordinaires de Thomson Reuters en 2020 s'élevaient à environ 6,0 milliards de dollars. Comparativement au groupe de référence à l'échelle internationale, Thomson Reuters se situait entre le 25^e centile et la médiane pour ce qui est des produits des activités ordinaires et du BALIA rajusté et se situait entre la médiane et le 75^e centile en ce qui a trait au total des actifs, à la capitalisation boursière et au nombre d'employés. Les 17 sociétés composant actuellement notre groupe de référence à l'échelle internationale sont les suivantes :

Automatic Data Processing, Inc.	The Interpublic Group of Companies, Inc.	Pearson plc
CGI inc.	Intuit Inc.	RELX PLC
Cognizant Technology Solutions Corp.	Moody's Corp.	S&P Global Inc.
eBay Inc.	News Corporation	Sage Group Inc.
Gartner Inc.	Nielsen Holdings plc	Wolters Kluwer NV
IAC/InterActive Corp.	Omnicom Group Inc.	

Pour ce qui est de l'analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction établis à Toronto, le comité des RH a également recours à un groupe de référence canadien distinct à titre de point de référence secondaire. Les sociétés qui composent notre groupe de référence canadien ont affiché des produits des activités ordinaires s'échelonnant d'environ 600 millions de dollars à environ 30,2 milliards de dollars, avec une médiane d'environ 6,5 milliards de dollars, alors que les produits des activités ordinaires de Thomson Reuters en 2020 se sont élevés à environ 6,0 milliards de dollars. Comparativement au groupe de référence canadien, Thomson Reuters se situait près de la médiane pour ce qui est des produits des activités ordinaires et du total des actifs, entre la médiane et le 75^e centile en ce qui a trait au BALIA ajusté et au nombre d'employés et se situait au quartile supérieur au chapitre de la capitalisation boursière. Les 23 sociétés du groupe de référence canadien incluent : Banque de Montréal, Banque de Nouvelle-Écosse, BCE Inc., Banque Canadienne Impériale de Commerce, CGI inc., Cineplex Inc., Cogeco Communications inc., Constellation Software Inc., Corus Entertainment Inc., Fairfax Financial Holdings Limited, Industrielle Alliance, Assurances et services financiers inc., Intact Corporation Financière, Banque Nationale du Canada, Société Open Text, Québecor inc., Rogers Communications Inc., Shaw Communications Inc., Groupe SNC-Lavalin inc., Stantec Inc., Financière Sun Life inc., TELUS Communications Inc., Transcontinental Inc. et Waste Connections Inc.

FW Cook a examiné les groupes de référence proposés relevés par la direction et son conseiller en rémunération avant la présentation au comité des RH. Lorsque le comité des RH s'est réuni pour discuter des groupes de référence et les approuver, il a reçu de la rétroaction de FW Cook et du conseiller en rémunération de la direction.

NOS PROGRAMMES DE RÉMUNÉRATION TIENNENT COMPTE DU RISQUE ET N'ENCOURAGENT PAS LA PRISE DE RISQUES SUPERFLUS OU EXCESSIFS

Nous avons conçu nos programmes de rémunération de sorte qu'ils offrent un équilibre approprié entre le risque et les récompenses par rapport à notre stratégie d'affaires générale. En février 2021, FW Cook a fourni au comité des RH une évaluation du risque du programme de rémunération de Thomson Reuters pour les membres de la haute direction. Dans le cadre de son évaluation, FW Cook a examiné notre structure de rémunération ainsi que les attributs clés de notre programme de rémunération pour les membres de la haute direction afin de repérer d'éventuelles sources de risque. Selon son examen, FW Cook était d'avis qu'il est peu probable que notre programme de rémunération incite la prise de risques excessifs et qu'il comprend des mesures de protection efficaces afin de limiter le risque lié au programme de rémunération.

Le comité des RH et la direction sont d'avis que nos programmes de rémunération des hauts dirigeants n'incitent pas nos membres de la haute direction à prendre des risques superflus ou excessifs pour les raisons décrites ci-dessous :

Ce que nous faisons

- ✓ le comité des RH est composé d'une majorité d'**administrateurs indépendants** et fait appel à un **conseiller indépendant en rémunération** de la haute direction pour évaluer nos programmes de rémunération de la haute direction;
- ✓ l'essentiel de la rémunération d'un membre de la haute direction repose sur des **occasions de rendement à long terme**, les occasions de rendement à court terme ayant une importance moindre;
- ✓ la composante du **salaires de base** de la rémunération de chaque membre de la haute direction est **fixe**;
- ✓ notre comité des **RH examine et détermine chaque année la conception des attributions** et il existe des principes et des **procédures de la direction** pour l'approbation des changements apportés à la conception et aux objectifs de rendement;
- ✓ le comité des RH examine **les critères de rendement** des mesures financières utilisées dans nos primes de rendement, y compris les montants minimal, cible et maximal, afin de s'assurer qu'ils soient stimulants tout en pouvant être atteints;
- ✓ le calcul de nos primes de rendement est effectué en fonction de **différentes mesures de rendement financier** et ne se fonde pas sur une seule mesure; chaque mesure est assortie de cibles minimale et maximale qui correspondent à des montants de paiement définis au préalable;
- ✓ nos primes de rendement annuelles et nos UAIR émises dans le cadre des primes de rendement à long terme sont **plafonnées**;
- ✓ notre **comité des RH a le pouvoir discrétionnaire** de faire des rajustements, notamment afin de favoriser l'équité, aux primes de rendement pouvant être versées, selon qu'il le juge à-propos;
- ✓ nous **disposons de lignes directrices** relatives à la propriété d'actions fermes pour nos membres de la haute direction qui harmonisent davantage leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires à long terme;
- ✓ nous sommes dotés d'une **politique de recouvrement (ou de récupération)** qui nous permet d'obtenir un remboursement auprès du chef de la direction et de tous les autres membres de la haute direction dans certaines circonstances. Notre politique de récupération prévoit que le conseil, sur la recommandation du comité des RH, a le droit d'exiger le remboursement d'une partie de la prime de rendement annuelle ou à long terme attribuée aux membres de la haute direction si, de l'avis du conseil, le montant de la rémunération a été calculé en fonction de la réalisation de résultats financiers qui ont fait l'objet d'un rajustement important (à l'exception d'un rajustement causé par une modification des principes comptables applicables ou visant à la respecter, ou lié à une acquisition ou à une disposition). Le remboursement pourrait être exigé de toute rémunération excédentaire liée à un tel rajustement important s'étant produit au cours des 24 mois du versement de la rémunération, et le membre de la haute direction duquel le remboursement est exigé devra avoir été impliqué dans une fraude qui a entraîné le rajustement important.

Ce que nous ne faisons pas

- ✗ **il est interdit aux membres de la haute direction de couvrir ou de donner en gage** des actions de la société (comme il est plus amplement discuté ci-après);
- ✗ **nous n'offrons pas de droits en cas de changement de contrôle s'il n'y a qu'un seul critère de déclenchement**;
- ✗ **nous ne garantissons pas de versements minimaux dans le cadre de nos régimes incitatifs ni d'acquisition minimale de droits relatifs aux attributions de titres de capitaux propres**;
- ✗ **nous ne garantissons pas d'augmentation des salaires de base ni la possibilité de recevoir des primes de rendement cibles**.

Le comité des RH évalue le risque lié à la rémunération sur une base annuelle dans le cadre de sa supervision de la rémunération de la haute direction.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les risques que nous jugeons importants pour la société, il convient de se reporter à la rubrique « Facteurs de risque » de notre rapport annuel 2020, qui est accessible sur notre site Web au www.tr.com, de même qu'au www.sedar.com et au www.sec.gov.

Rémunération de 2020

En 2020, le comité des RH a examiné et a approuvé la rémunération de nos membres de la haute direction visés.

- Dans le cadre de l'établissement de l'enveloppe de rémunération pour 2020 de Steve Hasker, notre nouveau chef de la direction, et de Mike Eastwood, notre nouveau chef des services financiers, le président du comité des RH a consulté le conseiller en rémunération indépendant du comité des RH et Mary Alice Vuicic, notre chef du capital humain. Le président du comité des RH a également consulté le conseiller en rémunération indépendant du comité des RH et M^{me} Vuicic au sujet des ententes relatives à la transition offertes à Jim Smith, notre ancien chef de la direction, et à Stephane Bello, notre ancien chef des services financiers.
- Notre chef du capital humain a tout d'abord fait des recommandations au comité des RH concernant les arrangements en matière de rémunération proposés en 2020 pour nos membres de la haute direction (autres que notre nouveau chef de la direction et notre nouveau chef des services financiers). Les commentaires de notre ancien chef de la direction, Jim Smith, étaient pris en compte dans ces recommandations. Jim Smith et Mary Alice Vuicic ont examiné le rendement individuel réel de chaque personne au cours de l'année précédente, le caractère concurrentiel de la rémunération de chaque personne ainsi que les tendances et faits nouveaux externes en matière de rémunération. La direction a également soumis au comité des RH ses recommandations pour la structuration des primes de rendement annuelles et à long terme de 2020. Lorsqu'elle a fait ses recommandations au comité des RH, la direction a proposé un programme de rémunération qui appuie notre philosophie de rémunération au rendement sans toutefois encourager la prise de risques superflus ou excessifs par la direction.
- Dans le cadre de son processus d'analyse et de prise de décisions, le comité des RH a reçu un résumé des évaluations de rendement de nos membres de la haute direction visés. Le comité des RH a également reçu des comparaisons de la rémunération des hauts dirigeants afin d'évaluer les arrangements proposés entre les membres de la haute direction individuellement et par rapport à leur position sur le marché pertinent. Cette information comprenait le salaire de base, les primes de rendement annuelles (cible en tant que pourcentage du salaire), les primes de rendement à long terme (cible en tant que pourcentage du salaire), la rémunération directe totale cible pour chaque personne ainsi que la rémunération directe totale cible incluant la valeur annualisée de toute attribution spéciale sous forme d'actions en cours, compte non tenu des attributions à la signature.
- Après son examen de l'information mentionnée ci-dessus et selon son propre jugement, le comité des RH a recommandé les arrangements en matière de rémunération de 2020 pour chaque membre de la haute direction au conseil, lequel a pris les décisions finales à l'égard de ces arrangements.

Des renseignements supplémentaires sur les arrangements en matière de rémunération de 2020 et sur le rendement individuel de chaque membre de la haute direction visé au cours de l'année sont fournis plus loin dans la présente rubrique.

Salaire de base

Le salaire de base est généralement calculé annuellement d'après le rendement individuel d'un membre de la haute direction, l'expérience de celui-ci et le rendement financier de notre société, ainsi que des facteurs concurrentiels, comme les salaires offerts sur le marché en cause. Les salaires de base sont également évalués dans le cadre de certaines promotions et d'autres changements des responsabilités inhérentes à l'emploi.

Le comité des RH fixe le salaire de base du chef de la direction et prend en considération toute augmentation du salaire de base de nos autres membres de la haute direction visés, compte tenu des recommandations du chef de la direction concernant chaque personne. Outre les points décrits ci-dessus, le comité des RH évalue également des lignes directrices applicables pour ce qui est des augmentations au mérite qui ont été établies pour nos employés.

En 2020, les augmentations au mérite standard de notre société au Canada et aux États-Unis pour les salaires de base des employés étaient de 3 % et de 3,2 %, respectivement (à compter du 1^{er} avril de l'année). Compte tenu des divers changements apportés à leurs enveloppes de rémunération au cours des années antérieures et d'une évaluation du positionnement actuel de leur rémunération sur le marché, aucun de nos membres de la haute direction visés (qui travaillaient pour la société en 2019) n'a obtenu une augmentation du salaire de base en 2020.

Les salaires de base versés à chacun de nos membres de la haute direction visés sont décrits plus loin dans la présente rubrique de la circulaire.

Primes de rendement annuelles

Nous offrons à chacun de nos membres de la haute direction visés la possibilité de recevoir des primes de rendement annuelles en espèces qui sont fondées sur notre rendement financier réel par rapport à notre plan d'exploitation annuel pour l'exercice et sur une évaluation du rendement par rapport aux principaux objectifs stratégiques.

La prime de rendement annuelle cible de chaque membre de la haute direction visé est exprimée en pourcentage de son salaire de base. Lorsqu'il établit les pourcentages cibles, le comité des RH tient compte de facteurs tels que le poste et les

responsabilités du membre de la haute direction concerné, ainsi que de facteurs concurrentiels déterminés par l'analyse comparative de la rémunération.

Au quatrième trimestre de 2019, les hauts dirigeants de nos unités d'exploitation ont rencontré notre ancien chef de la direction, notre ancien chef des services financiers et d'autres hauts dirigeants de la société afin de discuter du plan d'exploitation de 2020, y compris des objectifs et des cibles propres au plan. Dans l'élaboration de notre plan d'exploitation, la direction a tenu compte de divers facteurs portant sur notre exploitation, nos produits et services, nos concurrents ainsi que la conjoncture économique et la conjoncture du marché dans les pays où nous exerçons nos activités. Notre conseil d'administration a ensuite rencontré la haute direction au premier trimestre de 2020 afin non seulement de discuter de la version finale du plan, mais aussi de l'examiner et de l'approuver.

Après avoir rencontré la direction au premier trimestre de 2020, le comité des RH a décidé que les primes de rendement annuelles de 2020 attribuées à nos membres de la haute direction visés continueraient d'être pondérées comme suit, en se fondant en totalité sur les résultats consolidés de Thomson Reuters.

Mesure financière	Pondération en pourcentage de la prime de rendement annuelle (2020)	Fondement de la mesure financière
Croissance interne des produits des activités ordinaires	1/3	Nous utilisons les produits des activités ordinaires internes puisqu'ils sont couramment utilisés pour mesurer la croissance de notre entreprise. Les produits des activités ordinaires attribuables à la croissance interne sont des liquidités générées par la vente des produits et services actuels, y compris les produits des activités ordinaires récurrents (abonnements) et les produits des activités ordinaires transactionnels (contrats non récurrents et frais de service). Cette mesure de rendement est importante pour nous, car l'augmentation des produits des activités ordinaires attribuables à la croissance interne est fondamentale pour notre stratégie de croissance et notre rentabilité.
BALIA ajusté diminué des dépenses d'investissement (bénéfice d'exploitation au comptant)	1/3	Nous utilisons le BALIA ajusté diminué des dépenses d'investissement (appelé à l'interne le « bénéfice d'exploitation au comptant ») parce qu'il procure une base pour évaluer en une seule mesure à la fois la rentabilité de notre exploitation et la nature capitalistique de nos activités. Cette mesure tient compte des placements, peu importe s'ils sont portés aux dépenses ou capitalisés. Cette mesure de rendement est importante pour nous, car nous mettons l'accent sur des façons de dépenser et d'investir qui concrétisent notre potentiel de croissance à long terme.
Volume d'affaires interne ou valeur annualisée des contrats	1/3	Nous utilisons le volume d'affaires interne parce qu'il s'agit d'une mesure axée sur les produits des activités ordinaires récurrents ou fondés sur les abonnements attestés par des contrats conclus avec les clients pour un laps de temps, généralement 12 mois consécutifs. Cette mesure de rendement est importante pour nous, car l'augmentation des relations clients qui génèrent des produits des activités ordinaires récurrents et la fidélisation optimale de la clientèle sont des moteurs stratégiques de croissance clés.

Le comité des RH est d'avis que ces mesures financières à plus court terme complètent les mesures dont sont assorties les primes de rendement à long terme et que l'ajout d'un rajustement en fonction du rendement individuel lié aux objectifs stratégiques procure un équilibre adéquat entre l'obtention de résultats financiers et l'accent mis sur les priorités clés d'affaires et fonctionnelles qui positionnent l'organisation pour un succès à long terme.

Les paiements possibles aux termes des primes de rendement annuelles de 2020 variaient entre 0 % et 200 % de l'attribution cible selon le rendement financier par rapport aux objectifs fixés par le comité des RH au début de l'année.

Dans le cadre des principes de conception des primes de rendement annuelles de 2020 du comité des RH, les cibles et les résultats réels sont évalués en devises constantes. De plus, dans l'établissement du rendement, les principes directeurs approuvés par le comité des RH en ce qui concerne les primes de rendement annuelles envisagent des rajustements pour les éléments qui suivent :

- les acquisitions et les aliénations ne faisant pas partie du plan d'exploitation de 2020 de notre société;
- les frais ponctuels (supérieurs à un seuil financier particulier) qui n'étaient pas prévus dans le plan d'exploitation de 2020 et dans le cadre desquels les économies s'y rapportant ont été réalisées à l'extérieur de la période du plan;
- les événements extraordinaires indépendants de la volonté de la direction si l'incidence réelle diffère des hypothèses initiales du plan (c'est-à-dire l'environnement réglementaire et fiscal, et d'importantes opérations ponctuelles);

- les changements apportés aux pratiques comptables pour que les chiffres puissent être comparés à ceux du plan d'exploitation de 2020 initial.

Les primes au titre de notre régime incitatif annuel de 2020 étaient fondées sur des cibles fixées avant la pandémie de COVID-19. Par conséquent, notre rendement financier était inférieur à nos cibles, ce qui a donné lieu à un paiement aux termes du régime incitatif annuel qui était inférieur à la cible. En janvier 2021, le comité des RH a établi dans quelle mesure nos cibles de rendement annuelles de 2020 ont été atteintes en comparant nos résultats financiers non audités à nos objectifs de rendement. Les résultats de 2020 ont été évalués au moyen des taux de change qui avaient été utilisés pour préparer notre plan d'exploitation annuel de 2020. Il s'agit d'une politique de longue date qui a été systématiquement utilisée pour nos primes de rendement annuelles.

Le tableau ci-après présente de l'information à l'égard de notre rendement minimal, de notre rendement cible, de notre rendement maximal et de notre rendement réel en 2020 pour les trois mesures financières prises en compte dans nos primes de rendement annuelles attribuées à nos membres de la haute direction visés, dont le paiement était d'environ 75 % de la cible. Les cibles de 2020 au chapitre des produits des activités ordinaires internes et du volume d'affaires interne étaient plus élevées que les résultats réels obtenus pour l'exercice 2019 en entier, ce qui vient appuyer nos initiatives de croissance. Notre cible pour 2020 en ce qui concerne le BAIIA ajusté déduction faite des dépenses d'investissement était également supérieure à nos résultats réels obtenus pour l'exercice 2019 en entier à l'égard de cette mesure de rendement sur une base comparative pro forma, à l'exclusion des coûts non recouvrables et des autres coûts non récurrents liés au repositionnement de notre société à la suite de la séparation de notre ancienne unité Activités financières et risque.

Mesure de rendement (en milliards de dollars)	Rendement minimal	Rendement cible	Rendement maximal	Rendement réel	Pourcentage du paiement
Croissance interne des produits des activités ordinaires	5,95 \$	6,21 \$	6,34 \$	6,02 \$	50 %
BAIIA ajusté diminué des dépenses d'investissement	1,33 \$	1,51 \$	1,63 \$	1,51 \$	101 %
Volume d'affaires interne ou valeur annualisée des contrats	4,75 \$	5,06 \$	5,13 \$	4,96 \$	74 %
Rendement total de Thomson Reuters	–	–	–	–	75 %

Pour les besoins du calcul de nos primes de rendement annuelles de 2020, le sous-rendement au chapitre des produits des activités ordinaires était attribuable à une baisse du chiffre d'affaires net, aux retards relativement à l'aménagement des installations et aux expéditions de documents imprimés ainsi qu'à l'annulation d'événements en personne en raison de la COVID-19. Au chapitre du BAIIA ajusté diminué des dépenses d'investissement, nous avons tiré profit de notre initiative relative aux économies de coûts de 2020. Les résultats réels indiqués dans le tableau ci-dessus ne sont pas directement comparables aux mesures financières semblables que nous présentons dans notre rapport annuel 2020 puisqu'ils sont fondés sur notre plan d'exploitation interne.

Pour ce qui des paiements versés aux membres de la haute direction visés (outre le chef de la direction), Steve Hasker a évalué le rendement de chacun d'entre eux et a formulé des recommandations au comité des RH. En mars 2021, le comité des RH a approuvé le versement des primes de rendement annuelles à chacun de nos membres de la haute direction visés, tel qu'il en est question plus loin dans la présente analyse de la rémunération.

Primes de rendement à long terme

La prime de rendement à long terme de chaque membre de la haute direction visé est assortie d'une cible, qui est exprimée en pourcentage du salaire de base. Lorsqu'il établit les pourcentages cibles, le comité des RH tient compte de facteurs tels que le poste et les responsabilités du membre de la haute direction concerné, ainsi que de facteurs concurrentiels. Le comité des RH peut décider d'augmenter ou de diminuer la cible d'un membre de la haute direction d'un exercice à l'autre selon une évaluation du rendement du membre de la haute direction lors de l'exercice précédent et de son apport attendu aux résultats financiers et stratégiques futurs.

En 2020, nous avons divisé les valeurs des primes de rendement à long terme de nos membres de la haute direction visés à raison de 50 % en UAIR, à raison de 25 % en UAIT et à raison de 25 % en options d'achat d'actions. Cette combinaison visait à équilibrer nos primes de rendement à long terme en veillant à ce que le programme soit aligné sur les intérêts des actionnaires, soit efficace d'un point de vue financier, favorise fortement l'obtention de résultats par les membres de la haute direction par rapport aux objectifs stratégiques et commerciaux de la société et encourage le maintien en fonction des talents clés. La valeur des UAIT et des options d'achat d'actions dépend du cours des actions de notre société.

Habituellement, nous attribuons des UAIR dans le cadre de nos primes de rendement à long terme. Cependant, les primes de rendement à long terme attribuées en 2018 pour la période de trois ans close le 31 décembre 2020 ne comprenaient pas d'UAIR, mais étaient composées d'UAIT et d'options d'achat d'actions en raison de la complexité associée au calcul du rendement

pour 2018 et 2019 du fait de l'opération visant l'unité Activités financières et risque. Le tableau ci-dessous présente des renseignements sur les primes de rendement à long terme qui ont été récemment acquises en mars 2021 et les primes de rendement à long terme qui sont en cours en date de la présente circulaire.

Période de rendement	Primes de rendement à long terme – Membres de la haute direction	Date d'acquisition (UAI)	Date d'expiration (Options d'achat d'actions)
2018 à 2020	50 % en UAIT, 50 % en options d'achat d'actions	Mars 2021	Mars 2028
2019 à 2021	50 % en UAIR, 25 % en UAIT, 25 % en options d'achat d'actions	Mars 2022	Mars 2029
2020 à 2022	50 % en UAIR, 25 % en UAIT, 25 % en options d'achat d'actions	Mars 2023	Mars 2030
2021 à 2023	50 % en UAIR, 25 % en UAIT, 25 % en options d'achat d'actions	Mars 2024	Mars 2031

Afin de déterminer la taille des attributions d'UAIR, d'UAIT et d'options d'achat d'actions, le comité des RH a d'abord fixé une occasion de prime de rémunération cible totale pour chaque membre de la haute direction visé, puis le pourcentage de ce montant devant être représenté par des primes de rendement à long terme. Le comité des RH a ensuite fixé la valeur des UAIR, des UAIT et des options d'achat d'actions devant être attribuées à chaque membre de la haute direction visé. Lorsqu'il détermine les primes de rendement à long terme de nos membres de la haute direction visés, le comité des RH tient généralement compte de la rémunération cible, du montant des attributions antérieures et d'autres facteurs comme le rendement et l'apport individuels, la criticité de la personne au sein de la société et les facteurs de maintien en poste. La classification des talents clés et le pouvoir de rétention sont aussi pris en considération afin de venir en appui à la prise de décisions.

UAIR

Nos UAIR permettent de renforcer notre philosophie en matière de rémunération au rendement et d'harmoniser nos intérêts avec ceux des actionnaires. Puisque le paiement des UAIR est lié aux résultats opérationnels sur une longue période, ces attributions ont pour effet de créer un lien direct marqué entre le rendement contrôlable et la rémunération possible, d'accroître l'importance de la réalisation de résultats financiers pluriannuels déterminés et d'atténuer l'incidence de la volatilité du cours des actions sur le pouvoir de maintien en fonction de l'ensemble du programme. Les coûts associés aux UAIR sont variables et ne sont engagés que dans la mesure où les objectifs de rendement sous-jacents sont atteints. Les UAIR garantissent donc un résultat efficace sur le plan financier à notre société en établissant un lien entre la constatation des charges et la réalisation d'objectifs financiers déterminés.

Lorsque les primes de rendement à long terme incluent des UAIR, le comité des RH fixe des cibles qui s'harmonisent avec des taux de croissance attendus réalistes au cours de la période de rendement de trois ans de notre plan d'exploitation. Comme c'est le cas pour les primes de rendement annuelles, en général, le comité des RH fixe des cibles de sorte que le niveau de difficulté pour les atteindre est constant d'année en année. Le comité des RH examine également le rendement passé par rapport aux cibles semblables afin d'évaluer l'efficacité des cibles. La cible est un défi qui se veut réaliste et atteignable. En ce qui a trait aux UAIR attribuées pour la période de 2020 à 2022, le comité des RH a sélectionné la croissance interne moyenne des produits des activités ordinaires sur trois ans et les flux de trésorerie disponibles par action comme mesures de rendement visant à inciter les participants à mettre l'accent sur les principaux moteurs de la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Le comité des RH était d'avis que la croissance interne des produits des activités ordinaires au cours d'une période pluriannuelle complétait la même mesure pour les primes de rendement annuelles de 2020 et s'harmonisait avec les priorités stratégiques de la société. Pour plus de renseignements sur la croissance interne des produits des activités ordinaires et la raison pour laquelle nous avons inclus cette mesure financière dans les primes de rendement annuelles et à long terme de 2020, se reporter à la rubrique « Primes de rendement annuelles » ci-dessus. Les flux de trésorerie disponibles par action sont une mesure de notre rendement en matière d'exploitation parce qu'ils nous permettent d'évaluer notre capacité, à long terme, de créer de la valeur pour nos actionnaires, car ils représentent la trésorerie disponible pour rembourser la dette, verser des dividendes sur les actions ordinaires et financer les rachats d'actions et les nouvelles acquisitions. Nous définissons les flux de trésorerie disponibles comme les flux de trésorerie nets provenant des activités opérationnelles, les produits tirés de la cession de biens et d'équipement et d'autres activités d'investissement, moins les dépenses d'investissement, les paiements au titre du capital des contrats de location, les dividendes versés sur nos actions privilégiées et les dividendes versés à des participations minoritaires.

Nous avons affecté une pondération de 50 % à chacun des objectifs de rendement financier des UAIR attribuées en 2020 puisqu'ils avaient une importance équivalente dans nos objectifs à long terme.

Mesure financière	Pondération en pourcentage des UAIR
Rendement de la croissance interne des produits des activités ordinaires	50 %
Rendement des flux de trésorerie disponibles par action	50 %

Le nombre d'UAIR attribuées à chaque membre de la haute direction était fondé sur le cours de clôture de nos actions au NYSE le jour ouvrable précédant l'attribution. Les UAIR avaient une fourchette d'acquisition située entre 0 % et 200 % suivant la fin de la période de rendement, en fonction de la réalisation des objectifs de rendement.

Les UAIR cumulent aussi des unités supplémentaires fondées sur des équivalents théoriques des dividendes versés sur nos actions ordinaires. Les dividendes cumulés sont assujettis au même rajustement du rendement que l'attribution sous-jacente lorsque les actions sous-jacentes sont distribuées.

Les cibles de la croissance interne des produits des activités ordinaires et des flux de trésorerie disponibles par action pour la période de 2020 à 2022 sont fondées sur les moyennes sur trois ans de chaque mesure et supposent une augmentation chaque année des deux mesures pendant la période de rendement.

De plus, dans l'établissement du rendement, les principes directeurs en ce qui concerne les primes de rendement à long terme envisagent des rajustements pour les éléments qui suivent :

- les acquisitions et les aliénations ne faisant pas partie du plan d'exploitation de notre société et qui entraînent des rajustements supérieurs à une somme particulière;
- les frais ponctuels qui n'étaient pas prévus dans le plan d'exploitation et dans le cadre desquels les économies s'y rapportant ont été réalisées à l'extérieur de la période du plan;
- l'incidence de tout rachat d'actions supérieur aux sommes de rachats sur le marché indiquées dans le plan d'exploitation initial;
- les événements extraordinaires indépendants de la volonté de la direction, si l'incidence réelle diffère des hypothèses initiales du plan (par exemple, l'environnement réglementaire et fiscal, et d'importantes opérations ponctuelles);
- les changements apportés aux pratiques comptables pour que les chiffres puissent être comparés à ceux du plan d'exploitation initial;
- des écarts (positifs ou négatifs) de plus de 5 % avec les cibles liées à la charge d'impôt sur le résultat ajusté et aux impôts en trésorerie.

De plus, étant donné que les modalités des UAIR ne tiennent pas expressément compte d'une volatilité des devises anormalement élevée, le comité des RH utilise une méthode de devises constantes pour toutes les attributions d'UAIR. À l'aide de cette méthode, le rendement est mesuré selon des taux de change réels dans une fourchette de rendement précisée afin de rendre la direction responsable de la gestion de la volatilité. Les taux des devises constantes sont utilisés à l'extérieur de cette fourchette lorsque la volatilité élevée est indépendante de la volonté de la direction. Nous sommes d'avis que cette méthode incite davantage la direction à se surpasser.

Options d'achat d'actions

Toutes les options attribuées en 2020 sont acquises à raison de 25 % par année sur quatre ans. Les prix d'exercice des options attribuées reposent sur la juste valeur marchande de nos actions ordinaires au NYSE à la date d'attribution, soit le cours de clôture des actions ordinaires le jour précédant l'attribution. La date d'expiration des options attribuées en 2020 tombe dix ans suivant la date d'attribution. Les options expirent à la date d'expiration ou, si cette dernière tombe pendant une période d'interdiction ou toute autre période au cours de laquelle il est interdit à un initié d'effectuer des opérations sur nos titres, dix jours ouvrables après la fin de la période, sous réserve de certaines exceptions. Sauf en ce qui concerne leur harmonisation avec le cours par action de notre société, il n'y a aucun objectif de rendement additionnel lié aux options.

Lorsqu'il décide du nombre d'options d'achat d'actions devant être attribué à chaque membre de la haute direction visé, le comité des RH fixe d'abord une valeur cible pour l'attribution totale. Pour les options attribuées en 2020, le comité des RH a calculé les justes valeurs à la date d'attribution en fonction des cours des actions ordinaires et de l'évaluation selon le modèle Black-Scholes (décrit plus en détail dans le tableau sommaire de la rémunération figurant dans la présente circulaire). Le comité des RH utilise la valeur du modèle Black-Scholes afin de maintenir une constance année après année dans le calcul du nombre d'options d'achat d'actions à attribuer.

UAIT

Les primes de rendement à long terme de 2020 comprenaient une composante d'UAIT pour augmenter la fidélisation. Il est prévu que ces UAIT deviendront acquises en 2023, sous réserve des modalités et des conditions des attributions.

Bien que les UAIT ne soient pas assujetties à des conditions de rendement, nous croyons qu'elles constituent un outil de recrutement et de maintien en fonction efficace puisque leur valeur semble souvent plus tangible pour la personne qui les reçoit et qu'elles exigent plus d'années de service avant d'être acquises. La valeur des UAIT est directement alignée sur le cours de nos actions et est conforme à notre philosophie de rémunération concurrentielle.

En 2020, David Wong était le seul membre de la haute direction visé qui a reçu une attribution spéciale sous forme d'UAIT. Afin d'inciter M. Wong à entrer au service de notre société l'an dernier, nous lui avons accordé une attribution spéciale sous forme d'UAIT afin de remplacer la rémunération à laquelle il a renoncé lorsqu'il a quitté son ancien employeur et d'harmoniser immédiatement ses intérêts à long terme avec ceux de nos actionnaires, compte tenu du fait qu'il ne recevrait aucune prime de rendement à long terme pour 2020.

Rémunération des membres de la haute direction visés et principales réalisations en 2020

La rubrique qui suit fournit des renseignements sur le rendement et la rémunération de chacun de nos membres de la haute direction visés en 2020, sauf notre ancien chef de la direction et notre ancien chef des services financiers. Les tableaux de la présente rubrique servent à montrer comment nous récompensons le rendement. Dans les tableaux qui suivent, le rendement lié aux attributions des primes de rendement à long terme est présenté au niveau cible étant donné que ces attributions seront acquises dans l'avenir.



Steve Hasker

Président et chef de la direction

Steve Hasker est président et chef de la direction de Thomson Reuters et administrateur de notre société depuis mars 2020. Avant d'entrer au service de Thomson Reuters en février 2020, il a occupé les fonctions de conseiller principal au sein de la société de placement privé TPG Capital d'août 2019 à février 2020. Avant d'occuper ce poste, il a occupé, de janvier 2018 à août 2019, les fonctions de directeur général de CAA Global, une société de portefeuille détenue par TPG Capital. Auparavant, il été président et chef de l'exploitation de Nielsen Holdings PLC de décembre 2015 à décembre 2017 et président, Produits mondiaux de Nielsen de novembre 2009 à janvier 2014. Il a œuvré pendant plus de dix ans, de 1998 à 2009, comme associé du groupe Médias internationaux, divertissement et information de McKinsey & Company. Avant d'entrer au service de McKinsey, il a occupé pendant cinq ans différentes fonctions dans le domaine financier aux États-Unis et dans d'autres pays. Il est titulaire d'un baccalauréat en économie de l'Université de Melbourne ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires et d'une maîtrise en affaires internationales de l'Université Columbia. M. Hasker est également un administrateur non dirigeant d'Appen Limited. Il est membre de l'institut des comptables agréées de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande.

Rendement de 2020

M. Hasker est devenu notre chef de la direction à la mi-mars 2020, au moment où la COVID-19 s'est transformée en pandémie. M. Hasker a mené la société au cours d'une année difficile pour nous tous, tant sur le plan personnel que professionnel.

- Au cours de l'année, M. Hasker a pris le temps d'écouter nos clients et nos employés. À titre de chef de la direction, il a encouragé les associés de Thomson Reuters à maintenir un état d'esprit ouvert au changement et à mettre l'accent sur les façons dont Thomson Reuters peut devenir une organisation plus simple, plus intégrée et plus agile qui offre une expérience client numérique, uniforme, intuitive, branchée et personnalisée. De plus, M. Hasker s'est concentré sur les moyens permettant à Thomson Reuters d'investir davantage dans l'expérience employé, y compris les compétences et la formation ainsi que des outils et des technologies améliorés. En outre, M. Hasker a encouragé les associés de Thomson Reuters à se montrer disposés à apporter une diversité d'idées au travail.
- En 2020, Thomson Reuters a atteint ou a dépassé chacune des mesures financières que la société avait incluses dans ses prévisions externes révisées, ce qui a reflété la résilience de l'entreprise.
- M. Hasker a également mené nos efforts visant le lancement d'un nouveau programme de changement et notre planification stratégique afin de transformer Thomson Reuters en une société technologique de premier plan spécialisée dans le contenu. Le programme de changement (que nous avons annoncé en février 2021) comprend d'importantes cibles financières qui exigent des investissements d'environ 500 à 600 millions de dollars au cours des deux prochaines années afin d'améliorer l'expérience de nos clients et de nos employés. Selon la vision de M. Hasker, le programme de changement fera en sorte qu'il soit plus simple pour nos clients de faire affaire avec nous, modernisera et simplifiera notre portefeuille de produits, réduira la complexité et créera une entreprise plus novatrice. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le programme de changement, se reporter à notre rapport annuel de 2020.

Rémunération de 2020

Le tableau qui suit résume la rémunération directe totale cible de M. Hasker pour 2020 sur une base annualisée. La rémunération de M. Hasker est versée en dollars canadiens.

	\$ CA	Rémunération directe totale cible (2020)		Fixe	Variable
		\$ US	% du salaire de base		
Salaire de base	1 495 000 \$	1 115 092 \$	–	12 %	
Prime de rendement annuelle	2 990 000 \$	2 230 185 \$	200 %	–	23 %
Primes de rendement à long terme	8 222 500 \$	6 133 008 \$	550 %	–	65 %
Total	12 707 505 \$	9 478 286 \$		12 %	88 %

Salaire de base : Le salaire de base de M. Hasker a été établi lorsqu'il est entré au service de la société en 2020.

Prime de rendement annuelle : La prime de rendement annuelle de 2020 de M. Hasker correspondait à un paiement d'environ 75 % de la cible compte tenu du rendement financier et individuel. Lorsque M. Hasker est entré au service de notre société, nous avons convenu qu'il aurait droit à une prime de rendement annuelle pour l'intégralité de l'année 2020 plutôt qu'à une prime calculée au pro rata du nombre de jours travaillés dans notre société pendant l'année.

Primes de rendement à long terme : La prime attribuée en 2020 de M. Hasker a été versée à raison de 50 % en UAIR, à raison de 25 % en UAIT et à raison de 25 % en options d'achat d'actions.

Autres : En 2020, nous avons versé à M. Hasker une prime à la signature en espèces de 2 990 000 \$ CA lorsqu'il est entré au service de notre société. Cette prime représentait un paiement unique destiné à motiver M. Hasker à se joindre à Thomson Reuters et tenait également lieu de certains avantages habituels de notre société en matière de déménagement. Si M. Hasker quitte volontairement notre société autrement que pour une raison valable ou si notre société met fin à son emploi avec motif valable avant qu'il ait cumulé 24 mois de service, il remboursera la partie proportionnelle du montant après impôt de sa prime à la signature dans les 30 jours suivant la séparation.

Nous avons convenu avec M. Hasker que toutes les UAIR, UAIT et options d'achat d'actions qui lui seront attribuées en 2020 et en 2021 deviendront acquises en totalité en cas de cessation d'emploi involontaire sans motif valable ou de démission pour motif valable dans les 48 mois suivant son entrée en fonction dans notre société. Toute attribution sous forme d'actions accordée à M. Hasker après 2021 sera conforme aux modalités habituelles relatives aux attributions.



Mike Eastwood

Chef des services financiers

Mike Eastwood est chef des services financiers de Thomson Reuters depuis mars 2020. M. Eastwood est entré au service de Thomson en 1998 et a occupé plusieurs postes de haut niveau dans le domaine des finances. M. Eastwood occupait auparavant le poste de vice-président principal et directeur des finances de janvier 2016 à mars 2020. Auparavant, il a occupé le poste de chef de l'exploitation pour Thomson Reuters Latin America d'avril 2014 à décembre 2015. M. Eastwood était aussi précédemment chef des services financiers des anciennes activités de propriété intellectuelle et des sciences de la société (qui ont été vendues en 2016). M. Eastwood est titulaire d'un B.S.A. en comptabilité de l'Université de la Caroline de l'Est et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de la Caroline du Nord.

Rendement de 2020

M. Eastwood est devenu notre nouveau chef des services financiers à la mi-mars 2020. En 2020, sous sa direction :

- nous avons réalisé une croissance interne des produits des activités ordinaires de 1 %, augmenté le BAIIA ajusté de 32 %, accru la marge du BAIIA ajusté à 33 % et atteint des flux de trésorerie disponibles de 1,3 milliard de dollars. Chacune de ces mesures a atteint ou a dépassé les perspectives révisées que nous avons établies en novembre 2020 relativement à notre rapport du troisième trimestre. À un moment où bon nombre de sociétés ont retiré leurs orientations financières, M. Eastwood a fourni en 2020 des perspectives financières trimestrielles pour les entreprises consolidées de Thomson Reuters et pour ses trois grands secteurs, Professionnels du droit, Grandes sociétés et Fiscalistes et comptables;
- nous avons émis des obligations sur cinq ans de 1,4 milliard de dollars canadiens (1 milliard de dollars américains) au taux d'emprunt le plus bas obtenu par Thomson Reuters pour une durée à l'échéance de cinq ans. Le placement constitue la plus grande obligation (sur le plan du capital) jamais émise par Thomson Reuters au Canada. Le produit en espèces a été affecté au remboursement de l'encours de la dette, ce qui a permis à la société de se constituer une réserve de trésorerie;
- nous avons maintenu une stratégie d'investissement disciplinée qui respecte notre stratégie d'affaires. Sous la direction de M. Eastwood, nous avons continué de mettre l'accent sur la capacité d'investissement pour alimenter la croissance des produits des activités ordinaires, à l'interne et au moyen d'acquisitions, et nous avons également maintenu notre effet de levier financier à long terme et les notations, et continué à fournir un rendement aux actionnaires.

M. Eastwood a également supervisé la vente de Refinitiv (avec le consortium de Blackstone) au London Stock Exchange Group, opération qui s'est conclue en janvier 2021.

À l'occasion de l'annonce des résultats de l'exercice 2020, Thomson Reuters a annoncé en février 2021 que notre conseil d'administration avait approuvé une augmentation annualisée de 0,10 \$ par action de notre dividende afin de le porter à 1,62 \$ par action ordinaire (il s'agit de la 28^e année consécutive d'augmentation du dividende).

Rémunération de 2020

Le tableau suivant résume la rémunération directe totale cible de M. Eastwood pour 2020 sur une base annualisée. Sa rémunération est versée en dollars canadiens.

	\$ CA	Rémunération directe totale cible (2020)		Fixe	Variable
		\$ US	% du salaire de base		
Salaire de base	925 000 \$	689 940 \$	–	23 %	–
Prime de rendement annuelle	1 156 250 \$	819 068 \$	125 %	–	27 %
Primes de rendement à long terme	2 081 250 \$	1 552 365 \$	225 %	–	51 %
Total	4 162 500 \$	3 061 374 \$	–	23 %	77 %

Salaire de base : Le salaire de base de M. Eastwood a augmenté en 2020 lorsqu'il a été promu au poste de chef des services financiers. Le comité des RH a également augmenté le pourcentage du salaire de base des primes de rendement annuelles et à long terme de M. Eastwood pour 2020 à l'occasion de sa promotion.

Prime de rendement annuelle : La prime de rendement annuelle de 2020 de M. Eastwood correspondait à un paiement d'environ 82 % de la cible compte tenu du rendement financier et individuel.

Primes de rendement à long terme : La prime attribuée en 2020 de M. Eastwood (fondée sur le rendement de 2019) a été versée à raison de 50 % en UAIR, à raison de 25 % en UAIT et à raison de 25 % en options d'achat d'actions.



David Wong

Chef des produits

David Wong est chef des produits depuis juillet 2020. Avant d'entrer au service de Thomson Reuters, M. Wong travaillait chez Facebook à titre de directeur de la gestion de produits de janvier 2019 à juin 2020 et de gestionnaire de produits de février 2018 à janvier 2019. M. Wong a occupé les fonctions de vice-président principal du leadership des produits de Nielsen Holdings PLC de novembre 2014 à février 2018 et avant d'occuper ce poste, il a été vice-président du leadership des produits chez Nielsen de mai 2011 à novembre 2014. M. Wong était également consultant chez McKinsey & Company d'août 2006 à mars 2011. Il est titulaire d'un diplôme en science de l'ingénierie de l'Université de Toronto, où il s'est spécialisé en physique appliquée ainsi qu'en génie électrique.

Rendement de 2020

M. Wong est entré au service de la société en juillet 2020. En tant que notre nouveau chef des produits, il a immédiatement cherché à rationaliser nos processus, à embaucher de nouveaux talents, à améliorer la collaboration entre son équipe et les unités d'exploitation de Thomson Reuters et les fonctions Technologie, Ingénierie et Marketing, et à encourager l'innovation.

Sous la direction de M. Wong, nous modifions la structure actuelle des produits axée sur les secteurs en faveur d'une structure axée sur les problèmes courants des clients. Selon M. Wong, cela nous permettra de conserver notre approche actuelle axée sur le client tout en créant également des équipes qui favorisent l'innovation et donnent un objectif plus clair à notre travail.

En qualité de chef des produits, M. Wong a l'intention :

- d'assurer la collaboration entre les équipes dont les objectifs finaux pour les clients sont similaires, de créer des équipes qui ont des intérêts communs et qui peuvent adhérer à des objectifs communs et des résultats clés;
- d'encourager l'innovation en faisant travailler ensemble plusieurs équipes faisant face à des problématiques communes ayant trait au produit, au contenu/à la rédaction, à la conception et à la technologie;
- de chercher des solutions et de développer des produits qui peuvent répondre aux besoins de nombreux secteurs axés sur la clientèle en utilisant des capacités partagées et des composants réutilisables.

Rémunération de 2020

Le tableau suivant résume la rémunération directe totale cible de M. Wong pour 2020 sur une base annualisée. Comme il est indiqué ci-après, M. Wong n'a reçu aucune prime de rendement à long terme en 2020. Le tableau ci-après présente la rémunération directe totale cible de M. Wong pour 2020, comme s'il avait reçu une telle prime.

	Rémunération directe totale cible (2020)		Fixe	Variable
	\$ US	% du salaire de base		
Salaire de base	600 000 \$	–	22 %	–
Prime de rendement annuelle	750 000 \$	125 %	–	28 %
Primes de rendement à long terme	1 350 000 \$	225 %	–	50 %
Total	2 700 000 \$	–	22 %	78 %

Salaire de base : Le salaire de base de M. Wong a été établi lorsqu'il est entré au service de la société en juin 2020. Au cours du second semestre de 2020, M. Wong était établi en Californie et son salaire de base annualisé était de 600 000 \$ US. M. Wong s'est installé à Toronto au début de janvier 2021 et son salaire de base a été converti en 792 000 \$ CA (tel qu'il avait été convenu au moment où il s'est joint à notre société).

Prime de rendement annuelle : La prime de rendement annuelle de 2020 de M. Wong correspondait à un paiement d'environ 75 % de la cible compte tenu du rendement financier et individuel. Lorsque M. Wong est entré au service de notre société, nous avons convenu qu'il aurait droit à une prime de rendement annuelle pour l'intégralité de l'année 2020 plutôt qu'à une prime calculée au pro rata du nombre de jours travaillés dans notre société pendant l'année.

Primes de rendement à long terme : Compte tenu du moment auquel il est entré au service de notre société, M. Wong n'a reçu aucune prime de rendement à long terme; toutefois, nous lui avons octroyé une attribution spéciale sous forme d'actions (tel qu'il est précisé ci-après). La prime de rendement à long terme cible de M. Wong correspond à 225 % de son salaire de base, sous réserve de rajustements en fonction du rendement individuel, de l'apport individuel et d'autres facteurs laissés à la discrétion du comité des RH et du conseil.

Autres : Afin d'inciter M. Wong à entrer au service de notre société l'année dernière, nous lui avons octroyé une prime spéciale d'UAIT afin de remplacer la rémunération à laquelle il a renoncé lors de son départ de son ancien employeur et afin d'harmoniser

immédiatement ses intérêts à long terme avec ceux de nos actionnaires, sachant qu'il ne recevrait aucune prime de rendement à long terme pour 2020. M. Wong a touché une prime à la signature unique d'UAIT d'une valeur à la date d'attribution de 2 700 037 \$ US et une prime en espèces de 50 000 \$ US. Les droits rattachés aux UAIT de M. Wong deviendront acquis à raison de 50 % en août 2021 et à raison de 50 % en août 2022, sous réserve des modalités afférentes à son attribution.



Brian Peccarelli

Chef de l'exploitation, Marchés clients

Brian Peccarelli est chef de l'exploitation, Marchés clients depuis juin 2018. Avant juin 2018, il a été président du secteur Fiscalité et comptabilité pendant sept ans. Avant février 2011, M. Peccarelli a été président du groupe Solutions de flux de travaux et de services au sein du secteur Fiscalité et comptabilité pendant sept ans. M. Peccarelli est entré au service de Thomson en 1984 et y a occupé un certain nombre d'autres postes de direction clés, dont celui de vice-président du Marché des services aux entreprises et directeur général de RIA Compliance. M. Peccarelli est par ailleurs expert-comptable agréé et avocat. Il a obtenu le diplôme de J.D. de la Faculté de droit de l'Université Hamline, un baccalauréat ès arts en comptabilité et en administration des affaires du Carthage College et une maîtrise en administration des affaires de l'Université méthodiste du Sud.

Rendement de 2020

En 2020, M. Peccarelli a continué de superviser les secteurs en lien direct avec les clients, soit Professionnels du droit, Fiscalistes et comptables, Grandes sociétés et Publications mondiales, en tant que chef de l'exploitation. Nos trois grands secteurs, qui ont collectivement enregistré environ 79 % du total des produits des activités ordinaires, ont affiché une croissance interne de 4 %.

En 2020, sous la direction de M. Peccarelli :

- le secteur Professionnels du droit a affiché un solide rendement pendant tout l'exercice avec des produits des activités ordinaires internes ayant affiché une croissance de 3 %. Le secteur Professionnels du droit a également enregistré une croissance à deux chiffres des ventes récurrentes au cours de l'exercice;
- notre secteur des services au gouvernement a maintenu un bon élan, affichant une croissance des produits des activités ordinaires internes de près de 10 % pour l'ensemble de l'exercice;
- la promotion des ventes relatives aux logiciels UltraTax, l'ensemble logiciel simplifié Checkpoint et les ventes du produit Cloud Audit Suite ont contribué à la croissance des produits des activités ordinaires internes du secteur Fiscalistes et comptables en 2020, pour atteindre 4 %;
- les produits des activités ordinaires internes récurrents dans notre secteur Grandes sociétés, soit près de 90 % de la totalité de ses produits des activités ordinaires, ont affiché une croissance de 6 % au cours du quatrième trimestre;
- les ventes du secteur Publications mondiales ont augmenté de plus de 1 % au cours du quatrième trimestre malgré les circonstances difficiles.

Rémunération de 2020

	Rémunération directe totale cible (2019)		Rémunération directe totale cible (2020)		Fixe	Variable
	\$	% du salaire de base	\$	% du salaire de base		
Salaire de base	750 000 \$	–	750 000 \$	–	21 %	–
Prime de rendement annuelle	937 500 \$	125 %	1 312 500 \$	175 %	–	37 %
Primes de rendement à long terme	1 125 000 \$	150 %	1 500 000 \$	200 %	–	42 %
Total	2 812 500 \$	–	3 562 500 \$	–	21 %	79 %

Salaire de base : Le salaire de base de M. Peccarelli n'a pas changé en 2020.

Prime de rendement annuelle : La prime de rendement annuelle de 2020 de M. Peccarelli correspondait à un paiement d'environ 79 % de la cible en fonction du rendement financier.

Primes de rendement à long terme : La prime attribuée en 2020 de M. Peccarelli (fondée sur le rendement de 2019) a été versée à raison de 50 % en UAIR, à raison de 25 % en UAIT et à raison de 25 % en options d'achat d'actions.

Le comité des RH a décidé d'augmenter le pourcentage du salaire de base des primes de rendement annuelles et à long terme de M. Peccarelli pour 2020 en raison de l'étendue de son rôle et afin de positionner sa rémunération de manière plus appropriée par rapport au marché. Le comité des RH a accordé cette augmentation uniquement par l'entremise d'éléments de la rémunération incitative de M. Peccarelli qui sont liés au rendement de l'entreprise et du cours de l'action.



Michael Friedenber

Président, Reuters News

Michael Friedenber est président, Reuters News depuis décembre 2018. Avant d'occuper ce poste, M. Friedenber a été chef de la direction mondial d'IDG Communications, une entreprise de médias, de données et de services, de novembre 2013 à octobre 2017. Auparavant, M. Friedenber a occupé des postes de haute direction auprès d'IDG Communications États-Unis et d'IDG Enterprise, de novembre 2009 à novembre 2013. M. Friedenber a également occupé des postes de haute direction auprès de CXO Media et de CXO Media & Network World, de juin 2005 à novembre 2009. M. Friedenber est titulaire d'un baccalauréat ès arts en financement des entreprises du Lerner College of Business and Economics de l'Université du Delaware.

Rendement de 2020

En 2020, sous la direction de M. Friedenber :

- Reuters News s'est adaptée rapidement et de manière efficace au contexte créé par la COVID-19, présentant des nouvelles fiables de portée mondiale aux moments les plus opportuns, innovant à l'échelle de l'entreprise et assurant une gestion rigoureuse des coûts. Lorsque les événements en présentiel ont pris fin en raison de la COVID-19 et que les produits des activités ordinaires tirés de la publicité ont chuté, Reuters a commencé à offrir des événements virtuels et à proposer des produits simplifiés;
- Reuters a continué à fournir des nouvelles et du contenu éditorial à Refinitiv, ce qui a généré des produits des activités ordinaires de 336 millions de dollars en 2020;
- Reuters News a réussi le lancement de Reuters Professional, une offre unifiée de services qui permet aux professionnels d'accéder à une couverture de l'actualité mondiale, à des commentaires financiers qui font l'ordre du jour et à des événements sectoriels importants par le biais de services essentiels, comme Reuters.com, l'application Reuters News et Reuters Events.

Rémunération de 2020

	Rémunération directe totale cible (2019)		Rémunération directe totale cible (2020)		Fixe	Variable
	\$	% du salaire de base	\$	% du salaire de base		
Salaire de base	850 000 \$	–	850 000 \$	–	27 %	–
Prime de rendement annuelle	1 062 500 \$	125 %	1 062 500 \$	125 %	–	33 %
Primes de rendement à long terme	1 275 000 \$	150 %	1 275 000 \$	150 %	–	40 %
Total	3 187 500 \$	–	3 187 500 \$	–	27 %	73 %

Salaire de base : Le salaire de base de M. Friedenber n'a pas changé en 2020.

Prime de rendement annuelle : La prime de rendement annuelle de 2020 de M. Friedenber correspondait à un paiement d'environ 67 % de la cible en fonction du rendement financier et individuel.

Primes de rendement à long terme : La prime attribuée en 2020 de M. Friedenber (fondée sur le rendement de 2019) a été versée à raison de 50 % en UAIR, à raison de 25 % en UAIT et à raison de 25 % en options d'achat d'actions.

Notre ancien chef de la direction – Jim Smith

Jim Smith a été notre chef de la direction jusqu'au 15 mars 2020. Dans le cadre de son entente relative à la transition, M. Smith a ensuite été nommé président du conseil de la fondation Thomson Reuters et conseiller spécial du chef de la direction, et il prévoit prendre sa retraite de notre société le 12 juillet 2021. La fondation Thomson Reuters s'emploie à faire progresser la liberté des médias, à favoriser des économies plus inclusives et à faire progresser les droits de la personne. Par l'intermédiaire des nouvelles, d'un développement des médias, d'une aide juridique gratuite et du lancement d'initiatives, la fondation regroupe ses services uniques pour être un moteur de changement systémique.

Rémunération de 2020

	Rémunération directe totale cible (2019)		Rémunération directe totale cible (2020)		Fixe	Variable
	\$	% du salaire de base	\$	% du salaire de base		
Salaire de base	1 600 000 \$	–	1 600 000 \$	–	12 %	–
Prime de rendement annuelle	3 200 000 \$	200 %	3 200 000 \$	200 %	–	23 %
Primes de rendement à long terme	8 800 000 \$	550 %	8 800 000 \$	550 %	–	65 %
Total	13 600 000 \$	–	13 600 000 \$	–	12 %	88 %

Salaire de base : Le salaire de base de M. Smith n'a pas changé en 2020.

Prime de rendement annuelle : La prime de rendement annuelle de 2020 de M. Smith correspondait à un paiement d'environ 75 % de la cible en fonction du rendement financier et individuel.

Primes de rendement à long terme : La prime attribuée en 2020 de M. Smith (fondée sur le rendement de 2019) a été versée à raison de 50 % en UAIR, à raison de 25 % en UAIT et à raison de 25 % en options d'achat d'actions.

Bien que la rémunération de M. Smith pour 2020 comprenait un salaire de base, une prime de rendement annuelle et des primes de rendement à long terme, sa rémunération pour 2021 (pour la période allant jusqu'à sa date de retraite prévue) ne consiste qu'en un salaire de base.

Notre ancien chef des services financiers – Stephane Bello

Stephane Bello a été notre chef des services financiers jusqu'au 15 mars 2020. Dans le cadre de son entente relative à la transition, M. Bello a ensuite été nommé vice-président du conseil et président du Centre d'entreprise de Thomson Reuters, en Suisse. Notre Centre d'entreprise réunit des hauts dirigeants des secteurs stratégie, marque, stratégie et aide à la vente, exploitation et technologies, financement de sociétés et de nos unités d'exploitation afin de stimuler la croissance grâce à l'expansion, à la planification à l'échelle de l'entreprise, à l'innovation, à l'engagement des clients et à l'excellence opérationnelle. M. Bello a pris sa retraite de la société le 15 mars 2021.

Rémunération de 2020

	Rémunération directe totale cible (2019)		Rémunération directe totale cible (2020)		Fixe	Variable
	\$	% du salaire de base	\$	% du salaire de base		
Salaire de base	1 000 000 \$	–	1 000 000 \$	–	24 %	–
Prime de rendement annuelle	1 250 000 \$	125 %	1 250 000 \$	125 %	–	29 %
Primes de rendement à long terme	2 000 000 \$	200 %	2 000 000 \$	200 %	–	47 %
Total	4 250 000 \$	–	4 250 000 \$	–	24 %	76 %

Salaire de base : Le salaire de base de M. Bello n'a pas changé en 2020.

Prime de rendement annuelle : La prime de rendement annuelle de 2020 de M. Bello correspondait à un paiement d'environ 75 % de la cible en fonction du rendement financier et individuel.

Primes de rendement à long terme : La prime attribuée en 2020 de M. Bello (fondée sur le rendement de 2019) a été versée à raison de 50 % en UAIR, à raison de 25 % en UAIT et à raison de 25 % en options d'achat d'actions.

Bien que la rémunération de M. Bello pour 2020 comprenait un salaire de base, une prime de rendement annuelle et des primes de rendement à long terme, sa rémunération pour 2021 (pour la période allant jusqu'à sa date de retraite prévue) ne consistait qu'en un salaire de base.

Prestations de retraite et autres avantages

Nos prestations de retraite et autres prestations sont conçues pour offrir un revenu à la retraite qui est concurrentiel et une gratification importante favorisant la fidélisation des membres de la haute direction auprès de Thomson Reuters tout au long de leur carrière. Pour de plus amples renseignements sur les prestations de retraite et autres avantages que nous offrons à chacun des membres de la haute direction visés, veuillez vous reporter à la rubrique « Rentes et autres prestations de retraite » à la rubrique « Rémunération de la haute direction » de la présente circulaire.

Avantages accessoires et autres avantages personnels

Le comité des RH examine périodiquement les avantages accessoires et autres avantages personnels qui sont accordés à nos membres de la haute direction. Au cours des dernières années, nous avons réduit et éliminé divers avantages accessoires et autres avantages personnels fournis à nos membres de la haute direction visés (et à d'autres membres de la haute direction) afin

de simplifier notre programme de rémunération, de l'harmoniser davantage avec les nouvelles tendances et de mettre l'accent sur les mesures incitatives variables fondées sur le rendement. Seuls les avantages accessoires qui, selon le comité des RH, constituent des avantages importants sur une base rentable pour la société ont été retenus.

En 2020, les avantages accessoires pour nos membres de la haute direction visés comprenaient :

- **des examens médicaux** – cet avantage peut être fourni par notre société sur une base coordonnée à un prix raisonnable pour notre organisation et réduit le risque de perdre un membre de la haute direction en raison d'une question de santé ou médicale non prévue, tout en réduisant au minimum le temps que le membre de la haute direction doit passer à l'extérieur de son bureau;
- **l'utilisation des automobiles de la société** – cet avantage était offert à Jim Smith, qui était autorisé à utiliser une voiture et un chauffeur lorsqu'il occupait le poste de chef de la direction, ce qui lui permettait de consacrer plus de temps aux affaires de Thomson Reuters. Steve Hasker a actuellement droit à un avantage similaire.
- **une aide dans le cadre de la planification fiscale et financière** – cet avantage permet à nos membres de la haute direction visés d'utiliser les services d'un conseiller professionnel familiarisé avec notre structure de rémunération et nos programmes d'avantages sociaux. Thomson Reuters tire profit du fait qu'elle peut travailler avec un conseiller.

Nous offrons un forfait d'avantages à l'intention des expatriés à tous les employés visés par une affectation à long terme à la demande de la société à l'étranger. Ces avantages sont généralement fournis dans notre secteur lorsqu'une entreprise demande à ses hauts dirigeants de travailler à l'extérieur de leur pays de résidence. Les avantages standards de nos hauts dirigeants comprennent une allocation de logement (si une aide à la vente de la résidence n'est pas fournie), une indemnité de vie chère pour les déménagements entre certains pays, une allocation de maladie et des avantages sociaux, des coûts d'expédition et d'entreposage, une péréquation des impôts, des services de déclarations de revenus et un congé au pays annuel.

- Jim Smith et Stephane Bello travaillaient chacun au Canada dans le cadre d'une entente d'affectation internationale de 2017 jusqu'à une partie de 2020. En raison de leur déménagement à Toronto en avril 2017, notre société a conclu des ententes d'affectation internationale avec MM. Smith et Bello. Lorsqu'ils occupaient le poste de chef de la direction et de chef des services financiers, MM. Smith et Bello ne recevaient pas d'allocations de logement ni d'indemnité de vie chère liées à leur travail au Canada (mais chacun d'entre eux a reçu une aide à la vente de la résidence dans le cadre de leur déménagement).
- Tout en agissant en qualité de vice-président du conseil et président, Centre d'entreprise, Stephane Bello a également été affecté en Suisse pour une partie de 2020, et ce, jusqu'au 15 mars 2021, soit la date de son départ à la retraite. Nous avons versé à M. Bello une allocation de logement, une allocation de voiture et une indemnité de vie chère dans le cadre de son affectation en Suisse. Comme il est indiqué à la rubrique « Prestations en cas de cessation d'emploi » de la présente circulaire, nous avons accepté de rembourser à M. Bello, dans le cadre de son déménagement du Canada vers la Suisse, les coûts de clôture liés à la vente de sa résidence à Toronto.

Polices d'assurance

Notre société fournit de l'assurance vie à certains employés.

Nos employés canadiens bénéficient d'une couverture d'assurance vie égale à 1,5 fois leur salaire de base jusqu'à concurrence de 1 000 000 \$ CA. Les employés peuvent augmenter cette couverture à leurs frais. Steve Hasker, Mike Eastwood et David Wong ont droit à cet avantage.

Nous fournissons de l'assurance vie collective à nos employés aux États-Unis pour un montant équivalant à leur salaire annuel, jusqu'à concurrence de 400 000 \$. Les employés peuvent augmenter cette couverture à leurs frais. Brian Peccarelli, Michael Friedenberg et Jim Smith sont admissibles à cet avantage et Stephane Bello était auparavant admissible à cet avantage.

Prestations en cas de cessation d'emploi

Chacun de nos membres de la haute direction visés peut être admissible à certains versements et à certaines prestations si la société met fin à leur emploi dans certaines circonstances. Pour plus de renseignements, se reporter à la rubrique « Prestations en cas de cessation d'emploi » de la présente circulaire. Le comité des RH est d'avis que les prestations de cessation d'emploi éventuelles renforcent notre capacité à attirer et à retenir nos membres de la haute direction. Ces prestations n'ont pas pour résultat d'augmenter le revenu du membre de la haute direction lorsqu'il travaille pour notre société et ne sont pas tributaires des décisions portant sur la rémunération directe que prend la société tous les ans.

Politique d'attributions sous forme d'actions

Nous avons une politique d'attributions sous forme d'actions qui prévoit des exigences en matière d'approbation pour les attributions annuelles et pour les attributions effectuées autrement que dans le cadre du cycle normal d'attribution. Le texte qui suit décrit notre politique actuelle.

Les attributions annuelles de primes de rendement à long terme sont habituellement approuvées à la réunion du conseil tenue en mars de chaque année. Au cours de certaines années, les attributions ont eu lieu plus tard dans l'année.

Aux termes de la politique d'attributions sous forme d'actions, le chef de la direction est autorisé à approuver certaines attributions effectuées autrement que dans le cadre du cycle normal d'attribution, selon la taille de l'attribution et l'identité du titulaire en cause. Toute attribution dont l'approbation dépasse les limites du pouvoir du chef de la direction doit être soumise au comité des RH. De plus, aux termes de la politique, sauf si nous faisons l'objet d'une période d'interdiction visée ou que nous sommes en possession de renseignements importants non connus du public, les attributions autrement que dans le cadre du cycle normal d'attribution sont effectuées le 10^e jour de chaque mois.

Les attributions faites à de nouveaux dirigeants sont effectuées le 10^e jour de chaque mois qui suit le mois au cours duquel le titulaire est entré au service de Thomson Reuters.

Si nous faisons l'objet d'une période d'interdiction visée ou que nous sommes par ailleurs en possession de renseignements importants non connus du public à la date à laquelle une attribution est en général effectuée, l'attribution ne sera pas effectuée avant le 10^e jour du mois qui suit le mois au cours duquel a lieu la fin de la période d'interdiction ou le moment où Thomson Reuters n'a plus en sa possession des renseignements importants non connus du public.

Si le 10^e jour du mois n'est pas un jour ouvrable, alors l'attribution applicable est faite le jour ouvrable qui suit le 10^e jour.

Politique en matière de délit d'initié et restrictions visant la mise en gage et les opérations de couverture

Nos administrateurs et membres de la haute direction doivent obtenir une autorisation avant de négocier des titres de Thomson Reuters. Les administrateurs et membres de la haute direction peuvent négocier nos titres uniquement durant les périodes ouvertes prescrites alors qu'ils ne sont en possession d'aucune information confidentielle importante. Nos périodes ouvertes débutent le jour ouvrable après la publication de nos bénéfices trimestriels ou annuels et se terminent le dernier jour ouvrable du trimestre ou de l'exercice. Les administrateurs et les membres de la haute direction font rapport de leurs opérations sur nos titres par l'intermédiaire du Système électronique de déclaration des initiés (SEDI) au Canada, qui se trouve à l'adresse www.sedi.ca. Nos administrateurs et nos membres de la haute direction n'ont pas à faire rapport de leurs opérations à la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis puisque notre société est un émetteur privé étranger (*foreign private issuer*) aux fins de la SEC.

Il est interdit à nos administrateurs et membres de la haute direction de mettre en gage des titres de Thomson Reuters ou de les détenir dans des comptes sur marge.

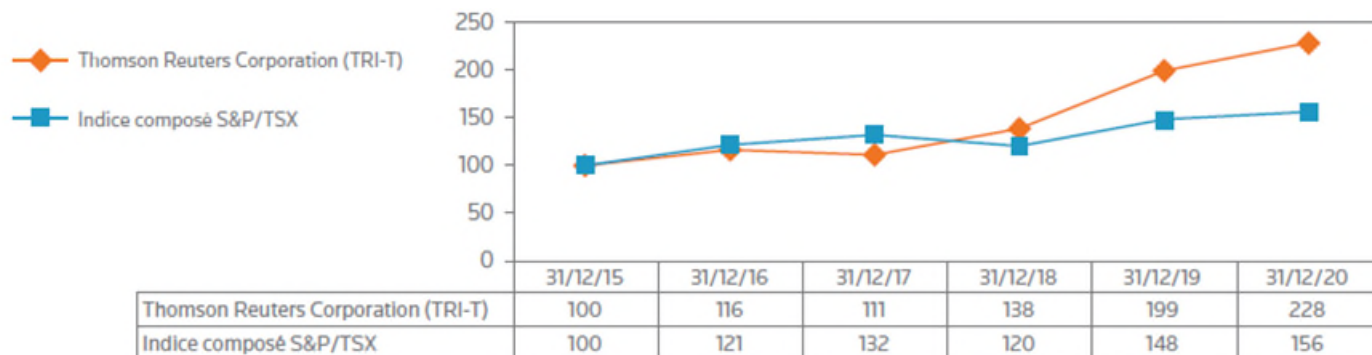
Il est interdit à nos administrateurs, à nos membres de la direction et à nos employés d'acheter des instruments financiers ou de conclure d'autres types d'opérations qui visent à couvrir ou à compenser toute baisse de valeur des titres de Thomson Reuters, ou qui ont une telle incidence. Les opérations interdites de ce genre y compris, notamment, les options de ventes et les options d'achat visant les titres de Thomson Reuters, les ventes à découvert de titres de Thomson Reuters et d'autres types d'opérations de couverture comme les contrats de vente à terme variable prépayée, les swaps d'actions et les tunnels.

Graphiques de rendement

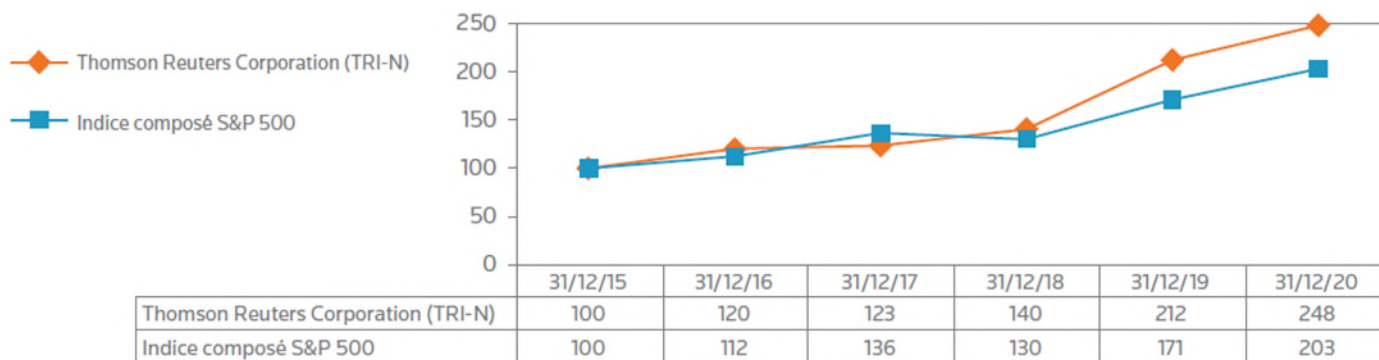
Les graphiques ci-après présentent une comparaison entre le rendement total cumulatif obtenu par nos actionnaires, compte tenu du réinvestissement des dividendes, à l'égard d'un placement de 100 \$ CA et de 100 \$ US dans nos actions ordinaires pour les périodes données. Nos actions ordinaires sont inscrites à la cote du New York Stock Exchange (NYSE) en dollars américains et à la Bourse de Toronto (TSX) en dollars canadiens, sous le symbole « TRI ».

Valeur cumulative d'un placement de 100 \$ CA

Une tranche importante de nos produits des activités ordinaires est générée en dollars américains et nos états financiers sont présentés en dollars américains. Par conséquent, la hausse du dollar américain par rapport au dollar canadien peut avoir une incidence favorable sur la valeur de nos actions ordinaires libellées en dollars canadiens. Nos actions ordinaires font partie de l'indice composé S&P/TSX.



Valeur cumulative d'un placement de 100 \$ US

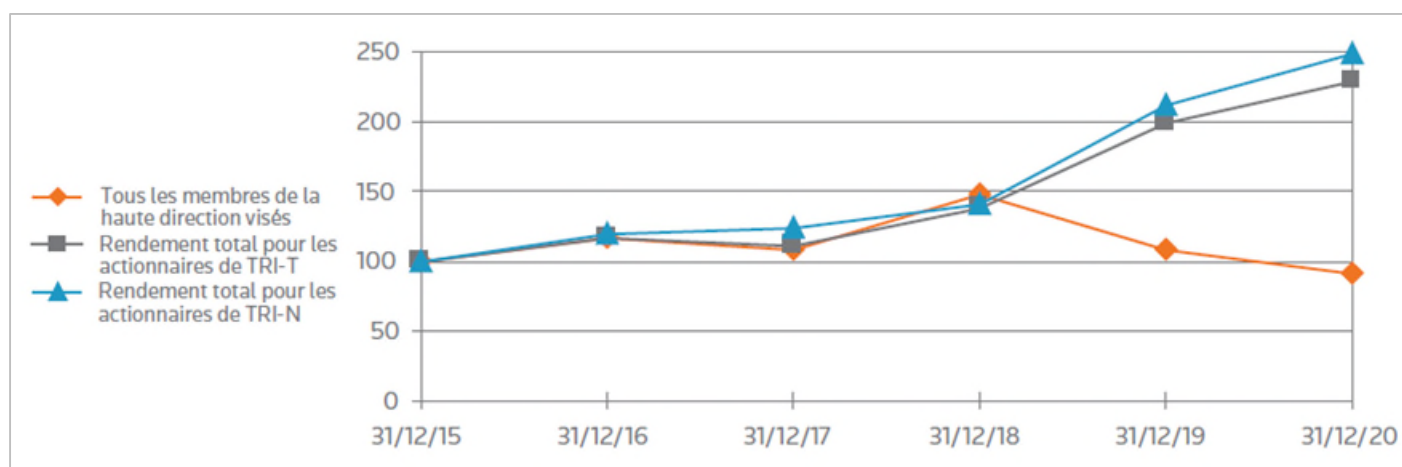


Rémunération antérieure des membres de la haute direction visés

Au cours des cinq dernières années (du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2020), le rendement total pour les actionnaires de nos actions ordinaires libellées en dollars américains et canadiens était d'environ 148 % et 128 %, respectivement. Au cours de la même période, le rendement total pour les actionnaires de nos actions ordinaires libellées en dollars américains était supérieur à celui de l'indice composé S&P 500 et le rendement total pour les actionnaires de nos actions ordinaires libellées en dollars canadiens était supérieur à celui de l'indice composé S&P/TSX.

Le graphique ci-après présente la rémunération des membres de la haute direction visés en fonction des montants figurant dans le tableau sommaire de la rémunération de la circulaire de cette année et des années antérieures. Dans le graphique ci-dessous, les valeurs de 2018 pour nos membres de la haute direction visés étaient plus élevées que celles des autres exercices, car elles comprenaient des attributions d'UAIT spéciales liées à la promotion et à l'embauche de membres de la haute direction. Ces attributions d'UAIT ne font pas partie de la rémunération annuelle normale d'un membre de la haute direction. Le graphique ci-après exclut notre ancien chef de la direction et notre ancien chef des services financiers pour 2020 afin de fournir une analyse comparative de la rémunération versée à cinq membres de la haute direction visés pour chaque année. Deux de nos cinq membres de la haute direction visés pour 2020 (exception faite de notre ancien chef de la direction et de notre ancien chef des services financiers) sont entrés au service de Thomson Reuters au cours de l'année et un membre de la haute direction visé a commencé à occuper ses fonctions l'an dernier.

Nous sommes d'avis que la tendance sur cinq ans ci-après reflète une prise de décision réfléchie et équilibrée en ce qui concerne la rémunération de notre chef de la direction et de nos membres de la haute direction visés.



Rémunération de la haute direction

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération reçue au cours des trois derniers exercices par nos membres de la haute direction visés. La rémunération totale indiquée dans le tableau ci-après comprend divers éléments fondés sur la juste valeur à la date d'attribution des primes et sur des hypothèses comptables et actuarielles, qui ne reflètent pas nécessairement la rémunération que peuvent obtenir nos membres de la haute direction visés.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$) ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des actions (\$) ⁽²⁾	Attributions fondées sur des options (\$) ⁽³⁾	Rémunération au titre d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$) ⁽⁵⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁶⁾	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels ⁽⁴⁾			
Steve Hasker Président et chef de la direction	2020	947 524	4 743 778	1 581 254	1 672 639	—	2 377 215	11 322 410
	2019	—	—	—	—	—	—	—
	2018	—	—	—	—	—	—	—
Mike Eastwood Chef des services financiers	2020	655 255	1 203 814	401 249	650 150	—	102 022	3 012 490
	2019	490 151	855 331	266 826	587 157	11 000	3 404	2 213 869
	2018	421 548	318 763	—	449 884	37 000	8 250	1 235 445
David Wong Chef des produits	2020	304 918	2 700 037	—	562 500	—	62 250	3 629 705
	2019	—	—	—	—	—	—	—
	2018	—	—	—	—	—	—	—
Brian Peccarelli Chef de l'exploitation, Marchés clients	2020	750 000	1 125 044	375 002	1 036 875	16 000	34 211	3 337 132
	2019	750 000	843 776	281 256	1 165 969	39 000	33 129	3 113 130
	2018	700 356	4 511 535	562 502	1 236 256	43 000	31 979	7 085 628
Michael Friedenberg Président, Reuters News	2020	850 000	956 336	318 753	711 875	—	54 423	2 891 387
	2019	806 438	843 776	281 256	1 253 709	—	51 469	3 236 648
	2018	59 589	5 000 025	—	100 177	—	500 569	5 660 360
James C. Smith Ancien président et chef de la direction; président du conseil de la fondation Thomson Reuters et conseiller spécial du chef de la direction	2020	1 600 000	6 600 088	2 200 003	2 400 000	402 000	37 852	13 239 943
	2019	1 600 000	6 600 011	2 200 000	3 979 840	(96 000)	39 154	14 323 005
	2018	1 600 000	4 400 015	4 400 003	4 139 520	(92 000)	37 571	14 485 109
Stephane Bello Ancien chef des services financiers et vice-président du conseil et président, Centre d'entreprise	2020	1 000 000	1 500 058	500 005	937 500	1 292 000	949 732	6 179 295
	2019	1 000 000	1 500 010	500 003	1 554 625	137 000	40 823	4 732 461
	2018	1 000 000	1 000 005	1 000 001	1 697 850	167 000	38 612	4 903 468

- (1) L'information sur le salaire de base en 2020 de Steve Hasker et de David Wong tient compte des sommes gagnées depuis leurs dates d'arrivée dans notre société jusqu'à la fin de l'année. L'information sur le salaire de base en 2018 de Michael Friedenberg qui est présentée dans le tableau ci-dessus tient compte des sommes gagnées depuis sa date d'arrivée dans notre société jusqu'à la fin de l'année. La rémunération en 2020 de Steve Hasker et de Mike Eastwood a été versée en dollars canadiens et les sommes qui sont présentées dans le tableau ont été converties en dollars américains.
- (2) Les attributions fondées sur des actions tiennent compte de la juste valeur à la date d'attribution des UAI attribuées à titre de primes de rendement à long terme en 2020, en 2019 et en 2018. De plus, ces sommes comprennent les UAI qui ont été attribuées à certains de nos membres de la haute direction visés dans le cadre d'attributions spéciales (qui ne font pas partie de la rémunération annuelle habituelle). Une attribution spéciale a été accordée à David Wong en 2020 lorsqu'il est entré au service de notre société. La juste valeur à la date d'attribution de toutes les attributions de 2020, de 2019 et de 2018 était fondée sur le cours de clôture de nos actions ordinaires inscrites au NYSE à la date précédant la date d'attribution. De plus amples renseignements sur nos primes de rendement à long terme et les attributions spéciales d'UAI sont fournis à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.
- (3) Pour les options attribuées en 2020, en 2019 et en 2018, nous avons calculé la juste valeur à la date d'attribution en fonction du cours de clôture des actions ordinaires à la date qui précède la date d'attribution et nous avons utilisé une évaluation selon le modèle de Black-Scholes de ce cours par action. La juste valeur à la date d'attribution des options d'achat d'actions attribuées en 2020, en 2019 et en 2018 était la même que la juste valeur comptable de ces options d'achat d'actions. Des renseignements additionnels sont présentés à la note 25 de nos états financiers consolidés annuels de 2020, lesquels sont

inclus dans notre rapport annuel 2020. Le tableau ci-après donne plus de renseignements sur les options attribuées aux membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices.

Date d'attribution	Juste valeur à la date d'attribution et juste valeur comptable (par option)	Prix par action applicable	Évaluation Black-Scholes
4 mars 2020	6,73 \$	75,96 \$	8,86 %
6 mars 2019	5,64 \$	54,36 \$	10,38 %
6 juin 2018	4,13 \$	39,49 \$	10,46 %

Le nombre d'options d'achat d'actions attribué à chaque membre de la haute direction visé qui étaient en cours en date du 31 décembre 2020 est présenté à la rubrique « Attributions au titre d'un régime incitatif » ci-après dans la présente circulaire.

- (4) Les paiements incitatifs annuels en espèces ont trait au rendement au cours de 2020, de 2019 et de 2018. Ces paiements ont été faits au premier trimestre de 2021, de 2020 et de 2019, respectivement, une fois attestée la réalisation des objectifs en matière de rendement. Un complément d'information figure à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.
- (5) La valeur du régime de retraite représente la portion rémunératoire de la modification de la charge de retraite à payer. Un complément d'information figure à la rubrique « Rentes et autres prestations de retraite » de la présente circulaire.
- (6) La colonne « Autre rémunération » pour 2020 comprend :
- en ce qui concerne Steve Hasker, une prime en espèces unique de 2 990 000 \$ CA à la signature;
 - en ce qui concerne David Wong, une prime en espèces unique de 50 000 \$ à la signature.

La colonne « Autre rémunération » pour 2020 pour nos membres de la haute direction visés comprend les avantages accessoires suivants :

- en ce qui concerne Steve Hasker, une attribution aux termes du régime de retraite complémentaire d'un montant de 120 773 \$;
- en ce qui concerne Mike Eastwood, une attribution aux termes du régime de retraite complémentaire d'un montant de 80 775 \$;
- en ce qui concerne Brian Peccarelli, un montant de 19 035 \$ pour planification financière;
- en ce qui concerne Michael Friedenberg, un montant de 19 457 \$ pour planification financière;
- en ce qui concerne Jim Smith, un montant de 19 035 \$ pour planification financière;
- en ce qui concerne Stephane Bello, un montant additionnel de 538 135 \$ se rapportant au traitement de ses attributions de titres de capitaux propres dans le cadre de son entente relative à la transition et à son départ à la retraite de la société (tel qu'il est abordé plus loin dans la présente circulaire). Cette colonne comprend également, pour M. Bello, les coûts de clôture liés à la vente de sa résidence d'un montant de 343 439 \$.

La colonne « Autre rémunération » pour 2018 pour Michael Friedenberg comprend une prime en espèces unique de 500 000 \$ à la signature.

La valeur des équivalents de dividendes en UAD et en UAI crédités ou versés aux membres de la haute direction visés n'est pas incluse dans la colonne « Autre rémunération », étant donné que le droit de recevoir des dividendes a été pris en compte dans la juste valeur à la date d'attribution qui est déclarée pour les attributions.

Steve Hasker ne reçoit pas, et Jim Smith n'a pas reçu, de rémunération additionnelle pour siéger à notre conseil d'administration.

Attributions au titre d'un régime incitatif

Attributions fondées sur des actions et des options en cours

Le tableau ci-après présente certains renseignements concernant les attributions d'options d'achat d'actions et d'UAI en cours attribuées à nos membres de la haute direction visés en date du 31 décembre 2020. La valeur des options dans le cours non exercées repose sur la différence entre le cours de clôture de nos actions ordinaires au NYSE le 31 décembre 2020 et le prix d'exercice de l'option applicable. La valeur marchande ou valeur de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis repose sur le total des UAIT et du montant cible des UAIR attribuées à titre de primes de rendement à long terme, d'après le cours de clôture de nos actions ordinaires au NYSE le 31 décembre 2020. Les attributions d'UAIR peuvent donner lieu ou non à un paiement, en fonction du rendement de notre société par rapport aux cibles établies. Pour plus d'information concernant ces attributions, veuillez vous reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.

Nom	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
	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 (\$)	Actions ou unités 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) (\$)
Steve Hasker	234 956	75,96 \$	4/3/2030	1 393 289 \$	63 823	5 226 465 \$	–
Mike Eastwood	14 129	54,36 \$	6/3/2029	388 971 \$	34 088	2 791 466 \$	–
	8 237	63,26 \$	10/5/2029	153 455 \$			
	59 621	75,96 \$	4/3/2030	353 553 \$			
David Wong	–	–	–	–	36 407	2 981 369 \$	–
Brian Peccarelli	21 113	42,30 \$	1/3/2027	835 864 \$	152 475	12 486 178 \$	–
	136 199	39,49 \$	6/6/2028	5 774 838 \$			
	49 868	54,36 \$	6/3/2029	1 372 866 \$			
	55 721	75,96 \$	4/3/2030	330 426 \$			
Michael Friedenberg	49 868	54,36 \$	6/3/2029	1 372 866 \$	63 826	5 226 711 \$	–
	47 363	75,96 \$	4/3/2030	280 863 \$			
Jim Smith	294 907	42,30 \$	1/3/2027	11 675 368 \$	333 795	27 334 473 \$	–
	532 688	39,49 \$	6/6/2028	22 585 971 \$			
	390 071	54,36 \$	6/3/2029	10 738 655 \$			
	326 895	75,96 \$	4/3/2030	1 938 487 \$			
Stephane Bello	72 675	36,63 \$	3/3/2026	3 289 271 \$	75 861	6 212 257 \$	–
	134 049	42,30 \$	1/3/2027	5 307 000 \$			
	181 599	39,49 \$	6/6/2028	7 699 798 \$			
	88 653	54,36 \$	6/3/2029	2 440 617 \$			
	74 295	75,96 \$	4/3/2030	440 569 \$			

Le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 décembre 2020 au NYSE était de 81,89 \$. En 2020, les cours de clôture plafond et plancher de nos actions ordinaires au NYSE étaient de 86,93 \$ et de 52,75 \$, respectivement.

Unités d'actions incessibles – Nombre global et valeur

Le tableau ci-après présente le nombre global et la valeur des UAI détenues par nos membres de la haute direction visés en date du 31 décembre 2020, d'après le cours de clôture de nos actions ordinaires au NYSE ce jour même. Les montants indiqués ci-après pour les UAI comprennent des unités supplémentaires provenant d'équivalents théoriques des dividendes. En 2020, nous avons attribué des unités supplémentaires à partir d'équivalents théoriques des dividendes à nos membres de la haute direction visés comme suit : Steve Hasker – 1 372; Mike Eastwood – 767; Michael Friedenberg – 2 113; Brian Peccarelli – 3 279; David Wong – 344; Jim Smith – 7 179; et Stephane Bello – 1 631. Ces unités additionnelles ne sont acquises qu'une fois que les UAI sous-jacentes le sont. Un complément d'information sur nos UAI figure à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.

Nom	UAIT (n ^{bre})	UAIR (n ^{bre})*	Total des UAI (n ^{bre})*	Valeur (\$)*
Steve Hasker	21 274	42 549	63 823	5 226 465 \$
Mike Eastwood	18 527	15 561	34 088	2 791 466 \$
David Wong	36 407	–	36 407	2 981 369 \$
Brian Peccarelli	131 571	20 904	152 475	12 486 178 \$
Michael Friedenberg	44 436	19 390	63 826	5 226 711 \$
James C. Smith	190 016	143 779	333 795	27 334 473 \$
Stephane Bello	43 185	32 676	75 861	6 212 257 \$

* Suppose l'acquisition d'UAIR au montant cible (100 %).

Attributions au titre d'un régime incitatif – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée en 2020

Le tableau ci-après renferme de l'information concernant les attributions au titre du régime incitatif dont les droits ont été acquis ou qui ont été gagnées en 2020. La valeur en dollars des attributions fondées sur des actions (UAIR et UAIT) reflète le nombre d'unités acquises, multiplié par le cours de clôture de nos actions ordinaires au NYSE à la date d'acquisition. La rémunération au titre d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres reflète la valeur des primes de rendement annuelles en espèces gagnées pour 2020. Un complément d'information sur ces primes figure à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.

Nom	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 au titre d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Steve Hasker	–	–	1 672 639
Mike Eastwood	83 822	683 234	650 150
David Wong	–	–	562 500
Brian Peccarelli	2 910 265	576 174	1 036 875
Michael Friedenberg	227 772	2 767 551	711 875
James C. Smith	32 674 826	8 047 622	2 400 000
Stephane Bello	7 426 122	1 829 041	937 500

Information sur les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau ci-après présente de l'information en date du 31 décembre 2020 concernant nos actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes de notre régime incitatif fondé sur des actions. Pour plus d'information sur notre régime incitatif fondé sur des actions et sur d'autres régimes aux termes desquels nous pouvons émettre des actions ordinaires, se reporter à la rubrique « Description des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et d'autres régimes » ci-après et à l'annexe A de la présente circulaire.

Catégorie de régime	a) Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options, des bons de souscription et des droits en circulation	b) Prix d'exercice moyen pondéré des options, des bons de souscription et des droits en circulation	c) Nombre de titres restant à émettre au titre de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne a))
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres :			
Options d'achat d'actions	3 460 837	54,06 \$ US	–
UAIT	2 076 427	s.o. ⁽¹⁾	–
UAIR	736 858	s.o. ⁽¹⁾	–
Total	6 274 122	–	11 106 551
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	–	–	–
Total	6 274 122	–	11 106 551

(1) À la différence des options d'achat d'actions, les UAI n'ont pas de prix d'exercice applicable.

Description des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et d'autres régimes

Nous sommes autorisés à émettre des actions ordinaires aux termes des régimes suivants :

- le régime incitatif fondé sur des actions;
- le régime de rémunération différée;
- les régimes d'achat d'actions des employés.

Nous avons aussi en place un régime de souscription d'actions pour nos administrateurs qui ne sont pas des employés. Cependant, toute action requise pour remplir nos obligations aux termes de ces régimes est achetée sur le marché libre, d'où l'absence de dilution. Nous procédons également à des attributions à base d'espèces aux termes de notre régime d'achat d'actions fictives.

Des exemplaires de notre régime incitatif fondé sur des actions, de notre régime de rémunération différée et de nos régimes d'achat d'actions des employés sont offerts à tout actionnaire qui en fait la demande par écrit à l'adresse suivante : Thomson Reuters, à l'attention du chef du contentieux et secrétaire de la société, 333 Bay Street, Suite 300, Toronto (Ontario) M5H 2R2, Canada.

Les tableaux présentés à l'annexe A de la présente circulaire fournissent de l'information sur les principales caractéristiques de nos régimes et tiennent compte de l'incidence du regroupement d'actions décrit dans l'Annexe A. Notre régime de rémunération des administrateurs est décrit à la rubrique « À propos de nos administrateurs — Rémunération des administrateurs et propriété d'actions » de la présente circulaire.

Rentes et autres prestations de retraite

Le texte qui suit est une description des rentes et des autres prestations de retraite fournies à nos membres de la haute direction visés. En 2020, David Wong était considéré comme un employé des États-Unis avant son déménagement au Canada en janvier 2021.

Régimes de retraite à prestations déterminées

Steve Hasker, Michael Friedenberg et David Wong ne participent pas à un régime de retraite à prestations déterminées.

Brian Peccarelli, Jim Smith et Stephane Bello participent à un régime de retraite à prestations déterminées des États-Unis qui a une portée générale, mais n'est plus offert aux nouveaux participants depuis 2006. Mike Eastwood a participé au régime jusqu'en avril 2019. En 2020, nous avons annoncé que nous gérons les accumulations de prestations aux termes du régime

pour les employés participants à compter du 1^{er} janvier 2023. Le régime est capitalisé par l'une de nos filiales américaines en propriété exclusive et est admissible en vertu de la législation fiscale fédérale américaine. Les prestations de retraite aux termes du régime sont assujetties à une prestation annuelle maximale fondée sur des plafonds de rémunération admissibles imposés par le code des États-Unis intitulé *Internal Revenue Code*. En 2020, le plafond de rémunération admissible était de 285 000 \$ et la prestation annuelle maximale aux termes du régime, de 230 000 \$.

Régimes de retraite à cotisations déterminées

Steve Hasker, Mike Eastwood et David Wong participent à un régime de retraite à cotisations déterminées (« RRCD ») canadien. Notre société verse 15 % de chacun de leurs salaires de base dans leur compte individuel de RRCD, jusqu'à concurrence du plafond de cotisation prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu du Canada* (LIR) (27 830 \$ CA en 2020). Une fois la limite de la LIR atteinte, l'allocation de 15 % est maintenue dans un régime de retraite complémentaire (RRC), où un compte théorique sera suivi et tenu au nom du dirigeant. Il n'y a pas de plafond à la valeur en dollars qui peut être allouée au RRC.

Brian Peccarelli, Michael Friedenberg et Jim Smith participent à un régime d'épargne-retraite 401(k) qui prévoit des cotisations de contrepartie de la société correspondant aux sommes que chacun cotise aux termes de son régime. David Wong a participé à ce régime en 2020. Stephane Bello participe aussi à ce régime et a reçu des cotisations de contrepartie jusqu'à son départ à la retraite de la société. Les employés qui y participent peuvent cotiser à hauteur de 50 % de leur rémunération admissible sur une base combinée avant ou après impôts. Pour les participants à un régime de retraite à prestations déterminées des États-Unis (Brian Peccarelli et Jim Smith), la cotisation de contrepartie de la société est de 50 % pour la première tranche de 6 % de la rémunération admissible cotisée par chaque participant. Les employés qui ne participent pas à un régime de retraite à prestations déterminées des États-Unis (comme Michael Friedenberg) reçoivent la cotisation de contrepartie de la société correspondant à 100 % pour la première tranche de 4 % de la rémunération admissible cotisée par eux. La cotisation maximale avant impôts et/ou aux termes d'un régime Roth 401(k) que chacun d'eux pouvait faire en 2020 était de 19 500 \$ par année (ou de 26 000 \$ par année pour les participants de 50 ans et plus).

Régimes de retraite bonifiés

Nous fournissons une prestation supplémentaire à Steve Hasker et à Mike Eastwood au moyen d'un RRC. En 2020, MM. Hasker et Eastwood ont reçu des attributions de 161 920 \$ CA et de 108 295 \$ CA, respectivement. David Wong est devenu admissible à cette prestation supplémentaire en 2021.

Nous fournissons une prestation supplémentaire à Brian Peccarelli et à Jim Smith et nous avons fourni cette prestation à Stephane Bello aux termes d'un « régime de retraite bonifié », soit un régime à prestations déterminées non admissible non capitalisé. Aux termes de cette prestation, nous fournissons des attributions liées à la rémunération en excédent des plafonds de rémunération admissibles imposés par l'Internal Revenue Service (IRS) des États-Unis et assujetties à un plafond de rémunération admissible aux termes du régime de retraite bonifié de 300 000 \$. En 2020, le plafond de rémunération établi par l'IRS était de 285 000 \$. Par conséquent, Brian Peccarelli, Jim Smith et Stephane Bello ont reçu des attributions de 1 143 \$, de 1 176 \$ et de 892 \$, respectivement, en 2020 dans le cadre de ce régime. Les sommes versées aux termes de ce régime proviennent de nos actifs généraux. Mike Eastwood a cessé de participer à ce régime à la fin d'avril 2019 et n'a pas reçu d'attributions de ce régime depuis.

Nous fournissons une prestation supplémentaire à Michael Friedenberg aux termes d'un « régime de retraite bonifié » distinct, soit un régime à cotisations déterminées non admissible non capitalisé. David Wong a participé à ce régime en 2020. Cette prestation est une cotisation excédant le plafond de rémunération admissible de l'IRS représentant 4 % de son salaire de base. Ainsi, Michael Friedenberg et David Wong ont reçu une cotisation de 22 601 \$ et de 1 892 \$, respectivement en 2020 aux termes de ce régime. Il n'y a aucun plafond de rémunération annuelle aux termes du régime de retraite bonifié. Les sommes versées aux termes de ce régime proviennent également de nos actifs généraux.

RRCD

Aucun membre de la haute direction ne bénéficie d'un régime de retraite complémentaire des dirigeants (« RRCD »), à l'exception de notre ancien chef de la direction, Jim Smith, et de notre ancien chef des services financiers, Stephane Bello. En 1999 et en 2003, respectivement, nous avons accordé à MM. Smith et Bello un RRCD à titre d'outil important de conservation des effectifs et nous n'avons pas accordé de RRCD à un membre de la haute direction depuis 2006. Aux termes d'un RRCD, les participants doivent avoir accumulé un certain nombre d'années de service auprès de notre société et remplir certaines conditions d'âge précises avant de pouvoir recevoir des prestations. Les RRCD de MM. Smith et Bello sont des régimes de retraite à prestations déterminées non admissibles et non capitalisés aux termes desquels des prestations sont versées à partir de nos actifs généraux. Les prestations des RRCD s'ajoutent aux sommes reçues aux termes de nos autres régimes à prestations déterminées (c.-à-d. le régime de retraite et le régime de retraite bonifié) et de nos régimes à cotisations déterminées, qui sont capitalisés par les cotisations de la société et les gains attribuables à ces cotisations. MM. Smith et Bello ont actuellement acquis leurs prestations provenant de leur RRCD.

La prestation annuelle combinée aux termes du régime de retraite, du régime de retraite bonifié et des RRCD de MM. Smith et Bello est une rente égale à un pourcentage de leur dernier salaire de base, qui commence, une fois acquise, à la date de la retraite ou de la cessation d'emploi. Ce pourcentage du dernier salaire de base est de 60 % dans le cas de M. Smith et de 50 % dans le cas de M. Bello. Bien que dans le cas de MM. Smith et de M. Bello, les modalités de leurs RRCD prévoient que leur montant de prestation sera réduit de 5 % pour chaque année de retraite antérieure au 62^e anniversaire, nous avons accepté de modifier cette disposition en ce qui concerne leur entente relative à la transition. Veuillez consulter la rubrique « Prestations en cas de cessation d'emploi » de la présente circulaire pour obtenir des renseignements supplémentaires concernant le traitement de leurs RRCD respectifs dans le cadre de leurs retraites de notre société. Dans certaines circonstances, M. Smith a droit à une rente en cas d'invalidité. La prestation annuelle aux termes du RRCD est payable à vie et est assortie d'une rente de conjoint survivant correspondant à 50 % de la rente du dirigeant. Les montants des prestations annuelles ne font l'objet d'aucune réduction pour les prestations sociales.

Nous avons établi antérieurement une fiducie de concédant (communément appelée une « fiducie rabbin ») avec un fiduciaire indépendant aux fins de financer les prestations du RRCD en cas de défaut de paiement. Plusieurs anciens hauts dirigeants qui ont actuellement des arrangements aux termes du RRCD sont couverts par cette nouvelle fiducie de concédant, tout comme le sont MM. Smith et Bello. Certains autres de nos anciens hauts dirigeants qui ont des RRCD ont eu des fiducies de concédant depuis quelque temps. MM. Smith et Bello, ainsi que d'autres bénéficiaires, n'ont aucun droit sur les actifs détenus dans la nouvelle fiducie de concédant, sauf en tant que créanciers généraux. L'arrangement de fiducie de concédant a été approuvé par le comité des RH.

Tableau des régimes à prestations déterminées

Le tableau ci-après présente de l'information sur les régimes à prestations déterminées concernant nos membres de la haute direction visés.

Nom	Années décomptées (n ^{bre})	Prestations annuelles payables (\$) ⁽¹⁾⁽²⁾		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$) ⁽³⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) ⁽⁴⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) ⁽⁵⁾	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$) ⁽⁶⁾
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Mike Eastwood	13,58	53 000 \$	53 000 \$	554 000 \$	–	104 000 \$	658 000 \$
Brian Peccarelli	22,00	89 000 \$	106 000 \$	1 053 000 \$	16 000 \$	162 000 \$	1 231 000 \$
James C. Smith	38,25	960 000 \$	960 000 \$	15 007 000 \$	402 000 \$	1 274 000 \$	16 683 000 \$
Stephane Bello	19,42	500 000 \$	500 000 \$	7 443 000 \$	1 292 000 \$	1 042 000 \$	9 777 000 \$

- (1) Les prestations annuelles payables à la fin de l'exercice et à l'âge de 65 ans représentent la rente estimative gagnée pour toutes les années de service à ce jour, et établie en fonction du nombre total d'années de service prévu jusqu'à l'âge de 65 ans, respectivement. Les prestations sont calculées en fonction des gains admissibles utilisés pour les évaluations actuarielles de 2020, extrapolées jusqu'à la retraite pour les calculs des obligations au titre des prestations constituées. Les prestations sont également fondées sur les modalités des conventions de retraite actuelles. Les prestations payables à la fin de l'exercice ne comprennent aucune déduction qui pourrait s'appliquer si le membre de la haute direction visé prenait sa retraite avant la date normale de retraite.
- (2) Les prestations annuelles versées aux participants de RRCD à l'âge de 65 ans sont les mêmes qu'à la fin de l'exercice, puisque la prestation au titre des RRCD n'est pas accordée par rapport aux années de service. Les montants des prestations qui sont déclarés correspondent aux sommes payables à titre de rentes réversibles.
- (3) L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur de la prestation de retraite prévue à partir du régime de retraite, du régime de retraite bonifié et du RRCD, gagnée pour toutes les années de service jusqu'au 31 décembre 2019 (soit la date d'évaluation aux fins de divulgation des données de fin d'exercice 2019). Les principales hypothèses comprennent un taux d'actualisation de 3,4 %, un taux de majoration de la rémunération de 3,5 % et la table de mortalité Pri-2012 avec l'échelle d'amélioration générationnelle MP-2019.

- (4) Les sommes ci-dessus comprennent le coût des services (majoré de l'intérêt jusqu'à la fin de l'exercice) ainsi que les modifications touchant le régime et les différences entre les gains réels et estimatifs. Le gel du régime de retraite et du régime de retraite bonifié à compter du 1^{er} janvier 2023 a été pris en compte et son incidence est comprise dans cette colonne.
- (5) Les sommes ci-dessus comprennent les intérêts débiteurs liés à l'obligation au titre des prestations constituées ainsi que l'incidence de la modification du taux d'actualisation, qui passe de 3,4 % à 2,65 %, l'incidence d'un taux de majoration de la rémunération qui passe de 3,5 % à 0 % pour le RRCD, et la modification de l'échelle d'amélioration de mortalité, qui devient l'échelle d'amélioration générationnelle MP-2020.
- (6) L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur estimative de la prestation de retraite prévue à partir du régime de retraite, du régime de retraite bonifié et du RRCD, gagnée pour toutes les années de service jusqu'au 31 décembre 2020 (soit la date d'évaluation aux fins de divulgation des données de fin d'exercice 2020). Les principales hypothèses comprennent un taux d'actualisation de 2,65 % et la table de mortalité Pri-2012 avec l'échelle d'amélioration générationnelle MP-2020.

Prestations en cas de cessation d'emploi

Versements possibles à la cessation d'emploi

Nos prestations en cas de changement de contrôle pour nos membres de la haute direction visés exigent un « double critère de déclenchement ». Nous ne majorons pas l'impôt lié à la cessation d'emploi et aucune indemnité de départ n'est accordée en cas de cessation d'emploi avec motif valable.

Ententes avec les membres de la haute direction visés

Nous avons conclu des ententes avec Steve Hasker, Michael Friedenberg et Jim Smith qui portent sur les paiements potentiels à verser à chacun d'eux en cas de cessation d'emploi. Nous avons également conclu une entente avec Stephane Bello relativement à des versements en sa faveur en lien avec la cessation de son emploi (qui s'appliquent à son départ à la retraite le 15 mars 2021). La discussion ci-dessous est nuancée par les résumés de ces ententes qui sont fournis plus loin dans la présente rubrique.

Indemnités de départ

Chacun de nos membres de la haute direction visés aurait droit au maintien du salaire pendant deux ans en cas de cessation d'emploi involontaire sans motif valable. Nous versons généralement une indemnité de départ conformément à nos pratiques courantes en matière de gestion de la paie, plutôt qu'une somme forfaitaire.

Primes de rendement annuelles

Conformément aux modalités des primes, les primes de rendement annuelles de 2021 d'un membre de la haute direction visé seraient traitées de la manière suivante en cas de cessation d'emploi :

Événement entraînant la cessation d'emploi	Traitement des primes
Cessation d'emploi volontaire	Abandonnées si la cessation d'emploi se produit avant le 25 février 2022, sous réserve de la loi applicable.
Cessation d'emploi involontaire en raison d'un faible rendement ou avec motif valable	Abandonnées
Cessation d'emploi involontaire pour une raison autre qu'un faible rendement ou sans motif valable	Si la cessation d'emploi se produit entre le 1 ^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021, le paiement de primes sera fait au haut dirigeant proportionnellement jusqu'à la date de cessation d'emploi en fonction de sa cible d'attribution et modifiée par le rendement de l'entreprise pour la période de rendement de 2021. Le versement sera fait vers mars 2022, après la fin de la période de rendement de 2021.
Vente de l'entreprise du haut dirigeant ou changement de contrôle de Thomson Reuters	Thomson Reuters peut (sans le consentement du haut dirigeant) céder la totalité ou une partie de son obligation au titre du versement de primes pour faire des versements aux termes du régime incitatif annuel ou faire en sorte qu'un tiers acquéreur y substitue une attribution essentiellement semblable pour le haut dirigeant et les autres participants dont l'entreprise fait l'objet d'une acquisition ou en cas de changement de contrôle.
Retraite (retraite normale ou retraite anticipée)	Abandonnées si le départ à la retraite se produit entre le 1 ^{er} janvier 2021 et le 30 juin 2021. Si le départ à la retraite se produit entre le 1 ^{er} juillet 2021 et le 31 décembre 2021, le paiement de primes sera fait proportionnellement jusqu'à la date de cessation d'emploi en fonction de la cible d'attribution du haut dirigeant et modifié par le rendement de l'entreprise pour la période de rendement de 2021. Le versement sera fait vers mars 2022, après la fin de la période de rendement de 2021.
Invalidité ou décès	Abandonnées si l'invalidité ou le décès se produit entre le 1 ^{er} janvier 2021 et le 30 juin 2021. Si l'invalidité ou le décès se produit entre le 1 ^{er} juillet 2021 et le 31 décembre 2021, un paiement de prime calculée au prorata jusqu'à la date de cessation d'emploi en fonction de la cible d'attribution du haut dirigeant lui sera fait. Le paiement sera fait dès qu'il est administrativement possible de le faire après l'invalidité ou le décès.

En cas de cessation d'emploi d'un haut dirigeant pour une raison *autre qu'une cessation d'emploi volontaire, un faible rendement ou un motif valable* (i) entre le 1^{er} janvier 2022 et le 25 février 2022, mais avant les paiements de primes, un paiement de primes fondé sur la cible d'attribution du haut dirigeant, modifié par le rendement de l'entreprise pour la période de rendement de 2021, sera versé à la date de versement en 2022; et (ii) entre le 26 février 2022 et la date de versement en 2022, un paiement de primes fondé sur la cible d'attribution du haut dirigeant, modifié par le rendement de l'entreprise et le rendement individuel pour la période de rendement de 2021, sera versé à la date de versement en 2022.

Options d'achat d'actions

Selon les modalités et les conditions des attributions, les options d'achat d'actions seraient traitées de la manière suivante en cas de cessation d'emploi :

Événement entraînant la cessation d'emploi	Options acquises	Options non acquises	Période d'exercice
Cessation d'emploi volontaire	Peuvent être exercées	Abandonnées	3 mois après la date de cessation d'emploi ou la date d'expiration de l'attribution, selon la première de ces éventualités
Cessation d'emploi involontaire en raison d'un faible rendement ou avec motif valable	Abandonnées	Abandonnées	s.o.
Cessation d'emploi involontaire pour une raison autre qu'un faible rendement ou sans motif valable	Peuvent être exercées	Une période d'acquisition additionnelle (acquisition habituelle de 25 % au cours de chacune des quatre années qui suivent l'attribution) est accélérée et permet l'exercice à la cessation d'emploi et les options restantes non acquises sont abandonnées	3 mois après la date de cessation d'emploi ou la date d'expiration de l'attribution, selon la première de ces éventualités
Vente de l'entreprise du porteur	Peuvent être exercées	Les membres du conseil ou du comité des RH se réuniront pour déterminer le traitement approprié des options non acquises	1 an après la date de cessation d'emploi involontaire sans motif valable ou la date d'expiration de l'attribution, selon la première de ces éventualités
Changement de contrôle de Thomson Reuters (en supposant que l'entité issue de l'opération, la société remplaçante ou la société acheteuse prend en charge les options ou les remplace par des attributions semblables)	Peuvent être exercées	Deviennent entièrement acquises en cas de double critère de déclenchement (cessation d'emploi involontaire pour un motif autre qu'un faible rendement ou sans motif valable dans les deux années suivant un changement de contrôle (tel qu'il est décrit ci-après)); sinon, les options continuent d'être acquises aux dates d'acquisition initiales, sous réserve d'un emploi continu	1 an après la date de cessation d'emploi involontaire sans motif valable ou la date d'expiration de l'attribution, selon la première de ces éventualités
Retraite normale	Peuvent être exercées	Continuent d'être acquises aux dates d'acquisition initiales; pourvu que les options aient été en cours au moins six mois lorsque la retraite normale a lieu. Si les options n'ont pas été en cours pendant cette période, elles seront abandonnées.	Options en cours depuis au moins 7 ans : 1 an après la date de retraite normale ou la date d'expiration de l'option, selon la première de ces éventualités Options en cours depuis moins de 7 ans : 7 ans à compter de la date d'attribution
Retraite anticipée	Peuvent être exercées	Partiellement acquises, réduites de 5 % pour chaque année avant la retraite normale; pourvu que les options aient été en cours au moins six mois lorsque la retraite anticipée a lieu. Si les options n'ont pas été en cours pendant cette période, elles seront abandonnées.	1 an après la date de retraite anticipée ou la date d'expiration de l'option, selon la première de ces éventualités
Invalidité	Peuvent être exercées	Entièrement acquises	1 an après la date d'invalidité ou la date d'expiration de l'option, selon la première de ces éventualités
Décès	Peuvent être exercées	Entièrement acquises	1 an après la date de décès ou la date d'expiration de l'option, selon la première de ces éventualités

UAIT

Selon les modalités des attributions, les UAIT seraient traitées de la manière suivante en cas de cessation d'emploi :

Événement entraînant la cessation d'emploi	UAIT non acquises
Cessation d'emploi volontaire	Abandonnées
Cessation d'emploi involontaire en raison d'un faible rendement ou avec motif valable	Abandonnées
Cessation d'emploi involontaire pour une raison autre qu'un faible rendement ou sans motif valable	Acquisition proportionnelle en fonction du service actif en tant qu'employé (calculé en jours civils de la date d'attribution à la date de cessation d'emploi). L'acquisition aurait lieu à la date de cessation d'emploi. Les UAIT restantes seraient abandonnées.
Vente de l'entreprise du porteur	Les membres du conseil ou du comité des RH se réuniront pour déterminer le traitement approprié des UAIT non acquises
Changement de contrôle de Thomson Reuters (en supposant que l'entité issue de l'opération, la société remplaçante ou la société acheteuse prend en charge les UAIT ou les remplace par des attributions semblables)	Entièrement acquises en cas de double critère de déclenchement (cessation d'emploi involontaire pour une raison autre qu'un faible rendement ou sans motif valable dans les deux années suivant un changement de contrôle); sinon, les UAIT deviendraient acquises aux dates d'acquisition prévues, sous réserve d'un emploi continu
Retraite normale	Continuent d'être acquises aux dates d'acquisition prévues; si les UAIT ont été en cours au moins six mois lorsque la retraite normale a lieu. Si les UAIT n'ont pas été en cours pendant cette période, elles seront abandonnées.
Retraite anticipée	Acquisition proportionnelle en fonction du service actif en tant qu'employé (calculé en jours civils) au cours de la période de l'acquisition si les UAIT ont été en cours au moins six mois lorsque la retraite anticipée a lieu. L'acquisition aurait lieu à la date de cessation d'emploi. Si les UAIT n'ont pas été en cours pendant cette période, elles seront abandonnées.
Invalidité	Entièrement acquises
Décès	Entièrement acquises

UAIR

Selon les modalités des attributions, les UAIR seraient traitées de la manière suivante en cas de cessation d'emploi :

Événement entraînant la cessation d'emploi	UAIR non acquises
Cessation d'emploi volontaire	Abandonnées
Cessation d'emploi involontaire en raison d'un faible rendement ou avec motif valable	Abandonnées
Cessation d'emploi involontaire pour une raison autre qu'un faible rendement ou sans motif valable	Acquisition proportionnelle en fonction du service actif en tant qu'employé (calculé en jours civils) pendant la période de rendement. Le facteur de rendement est appliqué à la fin de la période de rendement. L'acquisition aurait lieu aux dates d'acquisition initiales. Les UAIR restantes seraient abandonnées.
Vente de l'entreprise du porteur	Les membres du conseil ou du comité des RH se réuniront pour déterminer le traitement approprié des UAIR non acquises
Changement de contrôle de Thomson Reuters (en supposant que l'entité issue de l'opération, la société remplaçante ou la société acheteuse prend en charge les UAIR ou les remplace par des attributions semblables)	Si un changement de contrôle se produit au cours des deux premières années de la période de rendement de trois ans, les UAIR seront converties en UAIT à 100 % de la cible de rendement et deviendront acquises à la date d'acquisition initiale. Si un changement de contrôle se produit au cours de la troisième année de la période de rendement de trois ans, les UAIR seront converties en UAIT en fonction du rendement estimatif et deviendront acquises à la date d'acquisition initiale. Double critère de déclenchement – si un porteur cesse d'être un employé en raison d'une cessation d'emploi involontaire pour une raison autre qu'un faible rendement ou sans motif valable dans les deux années suivant un changement de contrôle, alors toutes les UAIT en cours du porteur (converties depuis des UAIR au moment du changement de contrôle) deviendront entièrement acquises à la date où le porteur cesse d'être un employé.
Retraite normale	Entièrement acquises aux dates d'acquisition prévues (après rajustement afin de tenir compte du rendement réel) si les UAIR ont été en cours au moins six mois lorsque la retraite normale a lieu. Si les UAIR n'ont pas été en cours pendant cette période, elles seront abandonnées.
Retraite anticipée	Acquisition proportionnelle aux dates d'acquisition prévues en fonction du service actif en tant qu'employé (calculé en jours civils) au cours de la période de rendement (après rajustement afin de tenir compte du rendement réel) si les UAIR ont été en cours au moins six mois lorsque la retraite anticipée a lieu. Si les UAIR n'ont pas été en cours pendant cette période, elles seront abandonnées.
Invalidité	Entièrement acquises aux dates d'acquisition prévues (après rajustement afin de tenir compte du rendement réel)
Décès	Entièrement acquises aux dates d'acquisition prévues (après rajustement afin de tenir compte du rendement réel)

Aux fins de nos attributions au titre d'un régime incitatif, un « changement de contrôle » se produirait dans les circonstances suivantes : (i) la totalité ou quasi-totalité des actifs de notre société est vendue, cédée ou transférée autrement qu'à une filiale; (ii) un changement dans la majorité des membres de notre conseil; (iii) 50 % ou plus des titres comportant droit de vote en circulation de notre société sont acquis par quelqu'un d'autre que Woodbridge; ou (iv) une opération de fermeture faisant en sorte que Woodbridge devient propriétaire de plus de 50 % des titres comportant droit de vote en circulation de notre société.

Le traitement en cas de changement de contrôle décrit dans les tableaux ci-dessus est fondé sur l'hypothèse que l'entité issue de l'opération, la société remplaçante ou la société acheteuse prend en charge nos attributions en cours au titre d'un régime incitatif ou les remplace par des options ou des attributions semblables aux fins de nos attributions en cours au titre d'un régime incitatif. Si l'entité issue de l'opération, la société remplaçante ou la société acheteuse ne prend pas en charge nos attributions en cours au titre d'un régime incitatif ou ne les remplace pas par des options ou des attributions semblables aux fins de nos attributions en cours au titre d'un régime incitatif, ou si notre conseil en décide autrement, nos attributions au titre d'un régime incitatif deviendront généralement acquises.

En cas de changement de contrôle, notre conseil peut également (i) modifier les modalités de nos primes de rendement annuelles selon ce qu'il juge équitable et approprié pour les participants; (ii) modifier les modalités de nos primes de rendement annuelles pour aider la participation en cas d'événement de changement de contrôle réel ou éventuel; ou (iii) annuler des primes de rendement annuelles non exercées ou non réglées à la suite d'un changement de contrôle.

Pour les rentes, Brian Peccarelli et Jim Smith n'auraient pas droit à des versements ni à des prestations de rente relatives à la retraite supplémentaires dans le cadre d'une cessation d'emploi. Des renseignements concernant leurs prestations de retraite sont présentés dans le tableau intitulé « Tableau des régimes à prestations déterminées » ci-dessus dans la présente circulaire.

Pour les prestations, chaque membre de la haute direction visé aurait le droit de continuer de recevoir les montants relatifs aux examens médicaux et à l'aide en fiscalité, à la planification financière et au remplacement externe, et à la prorogation des prestations liées à la santé et au bien-être généralement offertes au cours de la période applicable après la cessation d'emploi.

Brian Peccarelli et Jim Smith sont actuellement admissibles à un départ à la retraite anticipé aux termes du régime de retraite à prestations déterminées des États-Unis. De plus, selon les modalités de leurs attributions d'actions en cours, MM. Peccarelli et Smith sont actuellement admissibles à un départ à la retraite anticipé puisqu'ils sont âgés de 60 ans et de 61 ans, respectivement.

Aucun de nos membres de la haute direction visés n'a droit à une majoration à l'égard des taxes ou impôts qui pourraient être exigibles en cas de cessation d'emploi.

En cas de cessation d'emploi sans motif valable, chaque membre de la haute direction visé devrait fournir une quittance à l'égard des réclamations en matière d'emploi et autres en faveur de notre société s'il recevait une indemnité de départ. Chaque membre de la haute direction visé a consenti à un ensemble de clauses restrictives (par exemple à des obligations de non-concurrence, de non-sollicitation, de non-dénigrement et de confidentialité) dans le cadre des modalités et des conditions des attributions d'UAIR, d'UAIT et/ou d'options d'achat d'actions.

Les montants qu'un membre de la haute direction visé toucherait réellement par suite d'une cessation d'emploi varieront en fonction de certains facteurs, comme le moment de l'année où cet événement survient, le cours de nos actions, l'âge du membre de la direction, les circonstances de la cessation d'emploi et toute modification de nos ententes et de nos politiques en matière de prestations.

Arrangement avec Steve Hasker

Nous avons convenu avec Steve Hasker que toutes les UAIR, UAIT et options d'achat d'actions qui lui sont attribuées en 2020 et en 2021 deviendront acquises en totalité en cas de cessation d'emploi involontaire sans motif valable ou de démission pour motif valable dans les 48 mois suivant son entrée en fonction dans notre société. Toute attribution sous forme d'actions octroyée à M. Hasker après 2021 suivra les modalités habituelles relatives aux attributions.

Avant le 24 août 2024 (et, dans un cas comme dans l'autre, au moins six mois avant le cinquième anniversaire de la date à laquelle M. Hasker est devenu un résident canadien aux fins de l'impôt (définie comme la « date de déclenchement de l'impôt de départ »)), notre société et M. Hasker entreprendront l'analyse des incidences pour lui de l'impôt qui peut être imposé par l'Agence du revenu du Canada en cas de disposition réputée de certains types d'actifs lorsqu'une personne émigre du Canada, si son emploi auprès de Thomson Reuters devait prendre fin après la date de déclenchement de l'impôt de départ et qu'il devait s'installer de nouveau aux États-Unis ou dans tout autre territoire à l'extérieur du Canada. Avant la date qui tombe 30 jours avant la date de déclenchement de l'impôt de départ, notre société choisira, après une consultation menée de bonne foi avec M. Hasker, une mesure raisonnable sur le plan commercial pour gérer les incidences pour lui de l'impôt de départ canadien sans coût net pour lui. Une telle mesure pourrait prendre la forme d'un déplacement du lieu principal d'emploi de M. Hasker à l'un des bureaux de Thomson Reuters à Ann Arbor, à Dallas, à Minneapolis-St. Paul ou dans la ville de New York (le choix du lieu devant faire l'objet d'une consultation avec M. Hasker, mais la décision étant prise en définitive au seul gré de Thomson Reuters compte tenu de l'intérêt de notre société). Tout

déplacement de la sorte ne constituera pas un « motif valable » aux fins du contrat d'emploi de M. Hasker avec notre société.

Arrangement avec Michael Friedenberg

Nous avons convenu avec Michael Friedenberg que ses UAIR, ses UAIT et ses options d'achat d'actions non acquises le deviendraient en cas de changement de contrôle de Reuters News et de sa cessation d'emploi involontaire en raison d'un changement de contrôle ou dans les 12 mois suivant un tel événement (un « double critère de déclenchement »). Si M. Friedenberg fait l'objet d'une cessation d'emploi involontaire sans motif valable (autrement qu'en cas de changement de contrôle), les UAIT non acquises liées à sa prime à la signature deviendront entièrement acquises à la date de cessation d'emploi.

Arrangement avec Jim Smith

Jim Smith a accepté d'agir à titre de président du conseil de la fondation Thomson Reuters et de conseiller spécial du chef de la direction du 15 mars 2020 au 12 juillet 2021. M. Smith n'a pas droit à une indemnité de départ s'il prend sa retraite ou s'il met volontairement fin à son emploi avant le 12 juillet 2021. Toutefois, si notre société met fin à son emploi sans motif valable avant le 12 juillet 2021, il recevra le reste de son salaire de base jusqu'à cette date sous la forme d'une somme forfaitaire et ses attributions sous forme d'actions et sa prime annuelle seront traitées comme s'il avait atteint le niveau de la retraite normale en vertu des régimes incitatifs et des conventions d'attribution applicables.

M. Smith aura 62 ans le 12 juillet 2021 et sera admissible à la retraite normale à partir de cette date. Sa prestation provenant de son RRCD (dont il est question précédemment dans la présente circulaire) sera également calculée comme s'il avait 62 ans si notre société mettait fin à son emploi sans motif valable ou que son emploi prenait fin en raison de son décès ou de son invalidité avant le 12 juillet 2021. Si cela se produit, aucun facteur de réduction ne sera appliqué en vertu de son RRCD. Dans de telles circonstances, son RRCD sera considéré comme entièrement acquis et M. Smith aura le droit de recevoir toutes les prestations provenant de son RRCD et l'assurance maladie postérieure au départ à la retraite prévue par son RRCD.

M. Smith a convenu avec notre société de conserver des seuils minimums de participation dans le capital de Thomson Reuters jusqu'au 12 juillet 2022, soit un an après la date prévue de son départ à la retraite, le 12 juillet 2021.

Arrangement avec Stephane Bello

Stephane Bello a accepté d'agir à titre de vice-président du conseil et de président du Centre d'entreprise situé en Suisse, à partir du 15 mars 2020 jusqu'au 15 mars 2021, date à laquelle il a pris sa retraite de la société.

Sa prime de rendement annuelle pour 2020 a été traitée conformément aux modalités du régime.

Les primes de rendement à long terme de M. Bello sont traitées comme s'il avait atteint l'âge de la retraite normale en date du 15 mars 2021. À la date de son départ à la retraite, il avait 60 ans. À tous les autres égards, ses attributions sont assujetties aux modalités relatives aux attributions. La prestation provenant du RRCD de M. Bello (dont il est question précédemment dans la présente circulaire) est calculée comme s'il avait 62 ans à sa date de retraite. Aucun facteur de réduction ne sera appliqué en vertu de son RRCD et son RRCD sera considéré comme entièrement acquis et il aura le droit de recevoir toutes les prestations provenant de son RRCD et l'assurance maladie postérieure au départ à la retraite prévue par son RRCD. Se reporter au tableau sommaire de la rémunération dans la présente circulaire pour obtenir la valeur supplémentaire associée au traitement des attributions sous forme d'actions de M. Bello en lien avec son entente relative à la transition et son départ à la retraite de la société.

En lien avec son déménagement du Canada vers la Suisse en mars 2020, nous avons convenu de rembourser à M. Bello les coûts de clôture liés à la vente de sa résidence à Toronto, qui étaient d'environ 466 000 \$ CA.

Valeurs supplémentaires estimatives

Chaque membre de la haute direction visé (sauf Stephane Bello, qui a pris sa retraite de la société en mars 2021) peut être admissible à certains versements et à certaines prestations supplémentaires au moment de la cessation de son emploi dans différentes circonstances. Le tableau ci-après présente la valeur de la rémunération supplémentaire qui serait offerte à chaque membre de la haute direction visé (sauf Stephane Bello) dans chaque événement précisé applicable. Ce tableau n'indique pas les versements et les prestations prévus selon les modalités et les conditions d'un régime ou d'une attribution.

Dans les montants indiqués dans le tableau ci-après, on suppose ce qui suit :

- le membre de la direction a quitté notre société le 31 décembre 2020;
- le cours de nos actions ordinaires au NYSE à cette date était de 81,89 \$.

	Cessation d'emploi involontaire sans motif valable	Retraite anticipée	Cessation d'emploi involontaire avec motif valable ou départ volontaire	Cessation d'emploi avec motif valable	Décès ou invalidité	Cessation d'emploi admissible à la suite d'un « double critère de déclenchement » suivant un changement de contrôle ⁽¹⁾
Steve Hasker						
Indemnité de départ	2 230 185 \$	–	–	–	–	2 230 185 \$
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	4 628 900 \$	–	–	6 619 800 \$	–	–
Rente	–	–	–	–	–	–
Prestations	80 000 \$	–	–	–	30 000 \$	–
Total	6 939 085 \$	–	–	6 619 800 \$	30 000 \$	2 230 185 \$
Mike Eastwood						
Indemnité de départ	1 379 880 \$	–	–	–	–	1 379 880 \$
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	–	–	–	–	–	–
Rente	–	–	–	–	–	–
Prestations	80 000 \$	–	–	–	30 000 \$	–
Total	1 459 880 \$	–	–	–	30 000 \$	1 379 880 \$
David Wong						
Indemnité de départ	1 200 000 \$	–	–	–	–	1 200 000 \$
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	–	–	–	–	–	–
Rente	–	–	–	–	–	–
Prestations	80 000 \$	–	–	–	30 000 \$	–
Total	1 280 000 \$	–	–	–	30 000 \$	1 200 000 \$
Brian Peccarelli						
Indemnité de départ	1 500 000 \$	–	–	–	–	1 500 000 \$
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	–	–	–	–	–	–
Rente	–	–	–	–	–	–
Prestations	80 000 \$	30 000 \$	–	–	30 000 \$	–
Total	1 580 000 \$	30 000 \$	–	–	30 000 \$	1 500 000 \$
Michael Friedenberg						
Indemnité de départ	1 700 000 \$	–	–	–	–	1 700 000 \$
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	2 638 400 \$ ⁽²⁾	–	–	–	–	6 880 400 \$
Rente	–	–	–	–	–	–
Prestations	80 000 \$	–	–	–	30 000 \$	–
Total	4 418 400 \$	–	–	–	30 000 \$	8 580 400 \$

	Cessation d'emploi involontaire sans motif valable	Retraite anticipée	Cessation d'emploi involontaire avec motif valable ou départ volontaire	Cessation d'emploi avec motif valable	Décès ou invalidité	Cessation d'emploi admissible à la suite d'un « double critère de déclenchement » suivant un changement de contrôle ⁽¹⁾
James C. Smith						
Indemnité de départ	846 027 \$				–	846 027 \$
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ⁽³⁾	27 377 800 \$	–	–	–	–	–
Rente	509 000 \$	–	–	–	221 000 \$/ 509 000 \$	–
Prestations	80 000 \$	–	–	–	30 000 \$	–
Total	28 812 827 \$	–	–	–	251 000 \$/ 539 000 \$	846 027 \$

- (1) Payable en cas de « double critère de déclenchement » (cessation d'emploi involontaire pour un motif autre qu'un faible rendement ou sans motif valable dans les deux années suivant un changement de contrôle). Les sommes indiquées pour tous les membres de la haute direction visés portent sur un changement de contrôle de Thomson Reuters, à l'exception des sommes pour Michael Friedenberg, qui portent sur un changement de contrôle de Reuters News.
- (2) Tient compte de l'écart supplémentaire entre la valeur des UAIT attribuées à Michael Friedenberg à la signature conformément aux modalités et aux conditions générales de l'attribution (acquisition proportionnelle en fonction du service actif en tant qu'employé entre la date d'attribution et la date de cessation d'emploi) et son arrangement décrit ci-dessus dans la présente circulaire (qui prévoit une acquisition complète de cette attribution).
- (3) Tient compte de l'écart supplémentaire entre la valeur des actions attribuées à Jim Smith conformément aux modalités et aux conditions générales des attributions (acquisition proportionnelle en fonction du service actif en tant qu'employé entre la date d'attribution et la date de cessation d'emploi) et son arrangement décrit ci-dessus dans la présente circulaire (qui prévoit une acquisition complète de ces attributions).

Prêts aux dirigeants, aux administrateurs et aux employés

En date du 12 avril 2021, aucun de nos membres de la haute direction ou administrateurs, actuels ou anciens, n'avait de dette envers nous ou l'une de nos filiales. En date du 12 avril 2021, aucun prêt (autre que les « prêts de caractère courant » au sens des lois sur les valeurs mobilières canadiennes applicables) des dirigeants, des administrateurs et des employés actuels et anciens de notre société et de nos filiales n'était dû à Thomson Reuters ou à l'une de nos filiales.

Assurance et indemnisation des administrateurs et des dirigeants

Nous indemnisons nos administrateurs dans la mesure autorisée par les lois et règlements applicables.

En vertu de la *Loi sur les sociétés par actions* de l'Ontario (la « LSAO »), notre société peut indemniser un administrateur ou un dirigeant, qu'il soit actuel ou ancien, ou une autre personne qui agit ou a agi à la demande de notre société à titre d'administrateur ou de dirigeant, ou une personne agissant en une qualité semblable d'une autre entité, à l'égard des coûts, des frais et des dépenses, y compris un montant versé pour régler une poursuite ou exécuter un jugement, qui sont raisonnablement engagés par la personne dans le cadre de la tenue d'une procédure civile, criminelle ou d'enquête ou de toute autre procédure visant la personne en raison de son association avec notre société ou une autre entité, si elle a agi avec intégrité et de bonne foi au mieux des intérêts de notre société ou, selon le cas, de l'autre entité pour laquelle elle a agi à titre d'administrateur ou de dirigeant ou en une qualité semblable à la demande de notre société et, dans le cas d'une action ou d'une procédure criminelle ou administrative entraînant le paiement d'une amende, qu'elle avait de bonnes raisons de croire que sa conduite était conforme à la loi.

Aux termes de nos documents constitutifs, nous sommes tenus d'indemniser les personnes susmentionnées ainsi que leurs héritiers et leurs représentants juridiques, dans la mesure permise par la LSAO.

Nous maintenons, à nos frais, une police d'assurance responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants qui protège nos administrateurs et nos dirigeants à l'égard de la responsabilité qu'ils engagent en leur qualité d'administrateur ou de dirigeant. Cette police prévoit une couverture d'assurance d'au plus 100 millions de dollars pour chaque réclamation et de 100 millions de dollars au total, et aucune franchise ne s'applique à cette couverture. L'assurance s'applique dans les cas où nous ne pouvons indemniser nos administrateurs et nos dirigeants à l'égard de leurs actes ou omissions. Les primes annuelles brutes versées par notre société relativement à l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants s'établissent en ce moment à environ 1,9 million de dollars.

Renseignements supplémentaires

Mesures financières non conformes aux IFRS

Certaines mesures financières présentées dans la présente circulaire, telles que les produits des activités ordinaires avant l'incidence du change, ou en devises constantes, les flux de trésorerie disponibles, le BAIIA ajusté et la marge connexe, le BAIIA ajusté diminué des dépenses d'investissement et le résultat ajusté par action sont des mesures financières non conformes aux IFRS. Dans la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire, nous expliquons pourquoi nous utilisons certaines mesures non conformes aux IFRS dans le cadre de nos primes de rendement annuelles et à long terme. Pour obtenir des rapprochements avec la mesure IFRS la plus directement comparable, veuillez vous reporter à la rubrique « Rapport de gestion » de notre rapport annuel 2020. Le BAIIA ajusté diminué des dépenses d'investissement et les flux de trésorerie disponibles, tels qu'ils sont présentés dans la présente circulaire et utilisés aux fins de la rémunération incitative seulement, sont le résultat rapproché tiré des activités poursuivies et des flux de trésorerie provenant des activités opérationnelles, montant net, respectivement, tels qu'ils sont présentés et rapprochés dans notre rapport de gestion annuel pour 2020. De plus, lorsque nous utilisons l'expression « interne », nous faisons référence à la variation des produits des activités ordinaires de nos activités existantes en devises constantes, compte non tenu de l'incidence d'acquisitions et de cessions. Les mesures financières non conformes aux IFRS n'ont pas de signification normalisée prescrite par les IFRS et, par conséquent, il est peu probable qu'elles soient comparables au calcul de mesures semblables utilisées par d'autres sociétés; elles ne devraient pas être considérées comme des solutions de rechange aux mesures du rendement financier calculées selon les IFRS.

Comment communiquer avec le conseil

Les actionnaires et les autres parties intéressées peuvent communiquer avec notre conseil, avec nos administrateurs indépendants ou non membres de la direction en tant que groupe ou avec les administrateurs qui président leurs réunions en leur écrivant par courriel à l'adresse board@tr.com ou en leur écrivant a/s de Thomas Kim, chef du contentieux et secrétaire de la société, Thomson Reuters, 333 Bay Street, Suite 300, Toronto (Ontario) M5H 2R2, Canada.

Assemblée annuelle 2021 – Questions des actionnaires

Au cours de l'assemblée annuelle, les actionnaires présents peuvent soumettre ou poser des questions à notre conseil, à notre chef de la direction, à notre chef des services financiers et à d'autres membres de la haute direction présents. Si vous êtes un actionnaire qui assistez à l'assemblée par voie de webémission à titre d'invité ou qui n'êtes pas en mesure d'assister en ligne à l'assemblée de cette année et que vous avez une question, vous pouvez l'envoyer par courriel à l'adresse investor.relations@tr.com.

Bien que nous nous efforcions de répondre au plus grand nombre de questions des actionnaires au cours de l'assemblée annuelle, nous ne pouvons vous garantir que nous répondrons à toutes les questions posées au cours de l'assemblée. Si des questions relatives aux points traités lors de l'assemblée demeurent sans réponse pendant l'assemblée en raison de contraintes de temps, nous afficherons les questions et les réponses sous l'onglet « Investor Relations » (relations avec les investisseurs) de notre site Web, à l'adresse www.tr.com, dès que possible après l'assemblée.

Après l'assemblée annuelle, il sera possible d'écouter la webdiffusion de l'assemblée sur notre site Web.

Où trouver les documents relatifs à la gouvernance d'entreprise et les documents d'information continue

Notre code de conduite et de déontologie, nos lignes directrices en matière de gouvernance et les chartes du comité d'audit, du comité de gouvernance, du comité des RH et du comité de gestion des risques ainsi que les descriptions de poste du président du conseil, de l'administrateur indépendant principal, du chef de la direction et du président de chaque comité sont disponibles en copie papier, sans frais, pour les actionnaires qui en font la demande par écrit à l'adresse suivante : Thomson Reuters, Attention : Investor Relations Department, 3 Times Square, New York, New York 10036, États-Unis ou par courriel à l'adresse investor.relations@tr.com. Ces documents sont aussi disponibles sur notre site Web, www.tr.com.

L'information financière concernant notre société est fournie dans nos états financiers consolidés et nos rapports de gestion. Vous pouvez obtenir des exemplaires de ces états financiers et ces rapports de gestion en communiquant avec notre service des relations avec les investisseurs par la poste ou par courriel, de la façon indiquée dans le paragraphe qui précède. Vous pouvez également consulter ces états financiers et ces rapports de gestion sur notre site Web, à l'adresse www.tr.com. Des renseignements supplémentaires sur notre comité d'audit dont la communication est exigée par l'annexe 52-110A1 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières figurent dans notre rapport annuel 2020.

Vous pouvez avoir accès à des renseignements supplémentaires relatifs à notre société, notamment nos documents d'information continue, nos rapports, nos états et tout autre renseignement que nous déposons auprès des autorités en valeurs

mobilières du Canada (sur le site de SEDAR, à l'adresse www.sedar.com) et des États-Unis (auprès de la SEC par l'entremise du site EDGAR, à l'adresse www.sec.gov). Un exemplaire de nos lignes directrices en matière de gouvernance a été déposé dans SEDAR et EDGAR et elles sont intégrées par renvoi aux présentes.

Aux termes des normes d'inscription à la cote du NYSE, nous sommes tenus de communiquer les différences importantes entre nos pratiques en matière de gouvernance d'entreprise et celles exigées des sociétés américaines nationales inscrites à la cote du NYSE. Il y a une seule différence importante entre nos pratiques en matière de gouvernance d'entreprise et celles requises pour les sociétés américaines nationales inscrites à la cote du NYSE. Les normes d'inscription à la cote du NYSE stipulent que les actionnaires doivent approuver tous les « régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres » (*equity compensation plans*) ainsi que toutes les modifications importantes apportées à ce type de régime (compte tenu de certaines exceptions). Les normes d'inscription à la cote de la TSX stipulent que les actionnaires doivent approuver les arrangements en matière de rémunération fondés sur des titres uniquement pour des régimes qui portent sur des actions nouvellement émises ou pour certaines modifications apportées à ces derniers. À l'instar d'un certain nombre d'autres émetteurs canadiens, notre société suit les normes de la TSX.

Principes de confiance de Thomson Reuters et Thomson Reuters Founders Share Company

Nous avons émis une action de Founders à Thomson Reuters Founders Share Company qui lui permet d'exercer des droits de vote spéciaux en vue de faire respecter les principes de confiance de Thomson Reuters.

Les administrateurs de Thomson Reuters Founders Share Company sont des gens expérimentés et éminents du monde de la politique, de la diplomatie, des médias, des services publics et des affaires. En règle générale, ils ont tous occupé des postes élevés dans leur domaine respectif. Les administrateurs sont choisis par un comité de mises en candidature et sont ensuite proposés au conseil d'administration de Thomson Reuters Founders Share Company aux fins d'examen. Le comité de mises en candidature participe à la sélection des candidats et deux de ses membres sont nommés par le président après avoir consulté la Cour européenne des droits de l'homme (« CEDH »). Par le passé, il s'agissait de juges de la CEDH. Notre conseil compte actuellement deux représentants qui siègent au comité de mises en candidature. Outre le président du conseil et le vice-président du conseil de Thomson Reuters Founders Share Company, qui sont également membres du comité de mises en candidature, le président du conseil de Thomson Reuters Founders Share Company nomme trois autres administrateurs de Thomson Reuters Founders Share Company au comité des nominations. Les autres membres sont des représentants d'associations de presse du Royaume-Uni et de l'Australie. Le président du conseil de Thomson Reuters Founders Share Company agit à titre de président du comité de mises en candidature.

Aux termes d'une convention de soutien aux principes de confiance de Thomson Reuters, Woodbridge s'est engagée à appuyer les principes de confiance de Thomson Reuters et à exercer ses droits de vote en appui à ces derniers. Thomson Reuters Founders Share Company, Thomson Reuters et Reuters News sont également partie à la convention modifiée et mise à jour de soutien de Reuters qui régit leurs relations.

Pour de plus amples renseignements sur Thomson Reuters Founders Share Company, ses administrateurs, les principes de confiance de Thomson Reuters, l'action de Founders que notre société a émise en faveur de Thomson Reuters Founders Share Company et la convention de soutien de Reuters, se reporter à notre rapport annuel 2020.

Renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs

Steve Hasker, notre président et chef de la direction et membre du conseil d'administration de notre société, était un administrateur de Global Eagle Entertainment Inc. jusqu'en mai 2020. En juillet 2020, Global Eagle Entertainment Inc. a déclenché une procédure volontaire en vertu du chapitre 11 du code des États-Unis intitulé *Bankruptcy Code*.

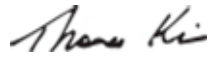
Rachats d'actions – Offre publique de rachat dans le cours normal des activités

En décembre 2020, nous avons déposé un avis d'intention de procéder à une offre publique de rachat dans le cours normal des activités pour nous permettre de racheter jusqu'à 5 000 000 d'actions ordinaires. L'avis stipule que nous pouvons les racheter au cours de la période allant du 4 janvier 2021 au 3 janvier 2022 aux prix du marché en vigueur, selon les montants et les moments déterminés par notre société. Nous pouvons effectuer ces rachats à la TSX ou au NYSE et/ou d'autres bourses et systèmes de négociation parallèle, si admissibles, ou par tout autre moyen autorisé par la TSX et/ou le NYSE ou en vertu de la législation applicable par un courtier en valeurs mobilières inscrit (ou un membre de son groupe), y compris des contrats d'achats privés si nous obtenons une dispense pour offre publique de rachat des autorités en valeurs mobilières applicables du Canada à l'égard de ces rachats. Les actions ordinaires que nous rachetons aux termes de l'offre seront annulées. En 2020, nous avons racheté 2 552 386 actions ordinaires à un prix moyen par action de 78,37 \$ dans le cadre de notre offre publique de rachat dans le cours normal des activités. Un exemplaire de l'avis d'intention est disponible aux adresses www.sedar.com et www.sec.gov et peut être obtenu sans frais de notre service des relations avec les investisseurs à l'adresse figurant ci-dessus.

Approbation des administrateurs

Le conseil d'administration de Thomson Reuters Corporation a approuvé le contenu de la présente circulaire ainsi que son envoi à nos actionnaires.

Le chef du contentieux et secrétaire de la société,



Thomas Kim

Le 19 avril 2021

Annexe A – Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres et autres renseignements sur les régimes

Régime incitatif fondé sur des actions	
Admissibilité	Tout employé ou membre de la direction de Thomson Reuters (selon ce que décide le comité des RH). Les administrateurs non employés ou non membres de la direction de notre société ne sont pas admissibles au régime.
But	Offrir une mesure incitative supplémentaire aux participants, encourager l'actionnariat auprès de ceux-ci et ainsi augmenter leur participation exclusive dans le succès de notre société et accroître leur désir de demeurer à l'emploi de Thomson Reuters
Nombre maximal d'actions pouvant être émises	69 150 969 actions, ce qui représente environ 13,91 % du total de nos actions émises et en circulation à la fin de l'exercice.
Actions émises et attributions faites en 2020	En 2020, nous avons émis environ 3,7 millions d'actions aux termes du régime, ce qui représentait approximativement 0,74 % du total de nos actions émises et en circulation à la fin de l'exercice. Les attributions totales en 2020 représentaient environ 0,42 % du total de nos actions émises et en circulation à la fin de l'exercice, les options attribuées en 2020 représentant environ 0,23 % et les UAI attribuées en 2020 représentant environ 0,19 %.
Autres restrictions	Les actions peuvent se composer, en totalité ou en partie, d'actions ordinaires nouvellement émises ou d'actions ordinaires achetées sur le marché libre, ou de toute combinaison de celles-ci.
	Le nombre maximal d'actions qui peuvent être émises à l'égard des UAI attribuées après le 31 décembre 2016 n'excédera pas 13 503 378 actions.
	Le nombre maximal d'actions qui peuvent être émises dans le cadre des attributions au titre du régime détenues par une même personne aux termes de celui-ci ne doit pas représenter plus de 5 % du nombre global de nos actions ordinaires en circulation établi avant dilution. Le nombre maximal d'actions pour lesquelles des attributions au titre du régime peuvent être faites et qui peuvent par ailleurs être attribuées aux termes du régime à une personne donnée au cours d'une période de un an est 5 000 000.
	Le nombre d'actions émises aux « initiés » et aux « personnes qui ont des liens avec eux » au cours d'une période de un an donnée aux termes du régime et de tout autre arrangement de rémunération fondée sur des titres de Thomson Reuters ne peut représenter plus de 5 % du nombre global de nos actions émises et en circulation établi avant dilution. Le nombre maximal d'actions qui peuvent être émises aux « initiés » en tout temps aux termes du régime et de tout autre arrangement de rémunération fondée sur des actions de Thomson Reuters ne peut représenter plus de 10 % du nombre global de nos actions émises et en circulation établi avant dilution.
	Le nombre maximal d'actions qui peuvent être émises par voie d'options d'achat d'actions incitatives aux termes du régime est 5 000 000. À l'heure actuelle, nous ne pouvons pas émettre d'options d'achat d'actions incitatives aux termes du régime.
	Les actions faisant l'objet d'attributions qui sont annulées, devenues caduques, confisquées ou annulées sans avoir été exercées sont disponibles pour de nouvelles attributions aux termes du régime incitatif fondé sur des actions.
Types d'attributions qui peuvent être émises	Options d'achat d'actions non admissibles, droits à la plus-value d'actions (DPVA), UAI et autres attributions fondées sur la valeur des actions. Jusqu'à la date de la présente circulaire, nous n'avons émis que des options d'achat d'actions non admissibles et des UAI aux termes de ce régime. Nous émettons des DPVA aux termes de notre régime d'achat d'actions fictives distinct.
Durée maximale des options	10 ans à compter de la date d'attribution
Prix d'exercice des options	Égal au cours de clôture de nos actions au NYSE le jour de bourse précédant la date de l'attribution
Acquisition et exercice d'options	Les options d'achat d'actions doivent être acquises avant qu'elles ne puissent être exercées. Les options sont acquises en quatre ans à raison de 25 % par année.

	En date du 31 décembre 2020
Actions ordinaires émises aux termes du régime	51 770 296 ⁽¹⁾
Actions ordinaires restantes aux fins d'émission	17 380 673 (ce qui représente environ 3,50 % du total de nos actions émises et en circulation à la fin de l'exercice)
Options d'achat d'actions et UAI en cours	6 274 122 (ce qui représente environ 1,26 % du total de nos actions émises et en circulation à la fin de l'exercice)
Actions ordinaires restantes aux fins d'émission moins les options d'achat d'actions et UAI en cours	11 106 551 (ce qui représente environ 1,93 % du total de nos actions émises et en circulation à la fin de l'exercice)
Actions ordinaires émises et en cours	497 117 528
Dilution potentielle – nombre total de toutes les options d'achat d'actions et les UAI disponibles aux fins d'émission plus toutes les options d'achat d'actions et les UAI en cours, divisé par le total moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020, soit 496 722 292	3,50 %
Dilution totale – nombre total de toutes les options d'achat d'actions et les UAI disponibles aux fins d'émission plus toutes les options d'achat d'actions et les UAI en cours, divisé par le total moyen pondéré des actions ordinaires en circulation au cours de l'exercice plus toutes les options d'achat d'actions et les UAI en cours et pouvant être émises	3,38 %

- (1) Des 51 770 296 actions ordinaires indiquées comme étant émises aux termes du régime en date du 31 décembre 2020, seulement 26 284 998 ont été réellement émises en raison du règlement net d'UAJ et de diverses options d'achat d'actions. Lorsque des UAJ deviennent acquises ou que des options d'achat d'actions sont exercées, notre société déduit le nombre brut de titres sous-jacents de la réserve d'actions du régime.

Nous sommes d'avis que nos pratiques d'attributions aux termes du régime incitatif fondé sur des actions sont prudentes par rapport à l'étalon applicable et à notre groupe de référence en matière de rémunération. Le tableau ci-après présente des renseignements à la fin de chaque année indiquée par rapport à l'utilisation des actions, au taux d'épuisement des fonds et à la dilution potentielle du régime incitatif fondé sur des actions.

	En date du 31 décembre		
	2020	2019	2018
Utilisation des actions – nombre total d'options d'achat d'actions et d'UAJ émises au cours de l'année applicable, divisé par le total moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pendant l'année	0,42 %	0,43 %	0,59 %
Taux d'épuisement des fonds – nombre total d'options d'achat d'actions et d'UAJ attribuées au cours de l'année applicable, divisé par le total moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pendant l'année	0,42 %	0,43 %	0,59 %
Dilution potentielle – nombre total d'options d'achat d'actions et d'UAJ disponibles aux fins d'émission, plus toutes les options d'achat d'actions et UAJ en cours, divisé par le total moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pendant l'année	3,50 %	4,21 %	3,98 %
Dilution totale – nombre total d'options d'achat d'actions et d'UAJ disponibles aux fins d'émission, plus toutes les options d'achat d'actions et UAJ en cours, divisé par le total moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pendant l'année, plus toutes les options d'achat d'actions et les UAJ en cours et disponibles aux fins d'émission	3,38 %	4,04 %	—

Expiration d'options	Les options, les DPVA et les UAI ne peuvent plus être exercés conformément aux modalités de la convention d'attribution applicable, ou selon ce que décide le comité des RH, si un participant cesse d'être un employé ou un membre de la direction de Thomson Reuters. Les options et les UAI attribuées en 2020 sont susceptibles de prendre fin ou d'être acquises prématurément dans certaines circonstances, notamment en cas de décès, d'invalidité, de départ à la retraite et de cessation d'emploi. Si les options ou les DPVA devaient expirer pendant une période d'interdiction d'opérations, la durée sera prolongée de 10 jours ouvrables après la conclusion de la période d'interdiction d'opérations en question.
Modification du régime	Le conseil et/ou le comité des RH peut apporter des modifications au régime ou à toute attribution en circulation sans demander l'approbation des actionnaires (notamment pour des changements mineurs d'ordre administratif, des changements pour respecter les lois applicables et des changements aux dispositions d'acquisition des attributions), sauf dans le cas d'une modification qui : • a pour effet d'augmenter le nombre maximal d'actions qui peuvent être émises dans le cadre du régime, notamment pour le porter à un nombre fixe d'actions ou pour transformer ce nombre fixe en un pourcentage maximal fixe; • a pour effet d'augmenter le nombre maximal d'actions qui peuvent être émises aux termes des UAI; • a pour effet d'augmenter le nombre maximal d'actions qui peuvent être émises aux termes des attributions détenues par un participant; • a pour effet de réduire le prix d'exercice d'une attribution (y compris une annulation ou un nouvel octroi d'une attribution, qui constitue une réduction du prix d'exercice de cette attribution), sauf pour ce qui est du maintien de la valeur d'une attribution dans le cadre d'une modification du nombre d'actions ordinaires en circulation du fait du versement d'un dividende actions ou d'une division d'actions, d'une restructuration du capital, d'une réorganisation, d'une fusion absorption, d'une fusion par création d'une société nouvelle, d'un regroupement d'entreprises, du regroupement ou de l'échange d'actions, ou d'autres changements dans l'entreprise qui se répercutent sur ces actions; • a pour effet de prolonger la durée d'une attribution au-delà de sa date d'expiration initiale, sauf lorsque la date d'expiration se situe dans une période d'interdiction d'opérations; • a pour effet de modifier les dispositions qui ont trait à la cessibilité d'une attribution, autrement que pour une cession par testament ou en vertu des lois en matière de succession et de distribution successorale, une cession par le bénéficiaire d'une attribution à une entité qui est contrôlée par ce bénéficiaire, ou une cession à un ancien conjoint ou partenaire domestique dans le cadre d'une obligation ou d'un règlement juridique; • a pour effet de modifier les dispositions ayant trait aux rajustements du nombre ou de la sorte d'actions ou de titres mis de côté aux fins d'émission ou faisant l'objet d'attributions en circulation, ou au prix d'exercice, dans le cas d'une modification du nombre d'actions ordinaires en circulation du fait du versement d'un dividende actions ou d'une division d'actions, d'une restructuration du capital, d'une réorganisation, d'une fusion absorption, d'une fusion par création d'une société nouvelle, d'un regroupement d'entreprises, du regroupement ou de l'échange d'actions, ou d'autres changements dans l'entreprise qui se répercutent sur les actions; • a pour effet d'étendre l'admissibilité au régime incitatif fondé sur des actions à un administrateur non employé ou non membre de la direction de notre société; • a pour effet de modifier les droits se rattachant à nos actions ordinaires; • a pour effet de modifier les dispositions de modification du régime; • a pour effet de supprimer ou d'excéder le plafond de participation des initiés aux termes du régime (au sens du Guide à l'intention des sociétés de la TSX), dans sa version modifiée à l'occasion; • doit être approuvée par les actionnaires en vertu des lois et règlements ou des règles des bourses qui s'appliquent. Sous réserve de certaines exceptions, aucune modification ne peut influencer de façon importante et contraire sur les droits d'un participant relativement à une attribution en circulation faite dans le cadre du régime sans le consentement du participant en question. Nous avons modifié et mis à jour le régime en mars 2021 pour tenir compte de certaines modifications d'ordre administratif et technique qui n'exigeaient pas d'obtenir l'approbation des actionnaires.
Exercice	Exercices sans décaissement permis, de même que les paiements en espèces. En ce qui concerne l'exercice sans décaissement d'options, le participant recevra le nombre net d'actions correspondant à la somme dans le cours des options (déduction faite de l'impôt applicable). Le nombre d'options exercées sera déduit de la réserve d'actions.
Transferts et cessions	Impossible autrement que par testament ou en vertu des lois en matière de succession et de distribution successorale, par une cession par un participant à une entité qui est contrôlée par un participant, ou par une cession à un ancien conjoint ou partenaire domestique du participant dans le cadre d'une obligation ou d'un règlement juridique.

Régime d'achat d'actions fictives	
Admissibilité	Tout employé ou membre de la direction de Thomson Reuters (selon ce que décide le comité des RH). Les administrateurs non employés ne sont pas admissibles au régime.
But	Si la réglementation fiscale ou en valeurs mobilières rend impossible ou inefficace des octrois aux termes du régime incitatif fondé sur des actions, nous pouvons attribuer des unités aux termes de ce régime aux membres de la haute direction et aux salariés ayant de l'ancienneté.
Nombre maximal d'actions pouvant être émises	Sans objet puisque toutes les attributions sont à base d'espèces
Nombre d'actions émises en date du 31 décembre 2020	Sans objet puisque toutes les attributions sont à base d'espèces
Nombre d'actions disponibles aux fins d'émission en date du 31 décembre 2020	Sans objet puisque toutes les attributions sont à base d'espèces
Nombre total de DPVA en cours en date du 31 décembre 2020	Sans objet puisque toutes les attributions sont à base d'espèces
Taux d'épuisement des fonds – nombre total de DPVA attribués au cours de l'année applicable, divisé par le total moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pendant l'année	Sans objet puisque toutes les attributions sont à base d'espèces
Types d'attributions qui peuvent être émises	DPVA et autres attributions en espèces
Durée maximale des DPVA	10 ans à compter de la date d'attribution
Prix d'exercice des DPVA	Égal au cours de clôture de nos actions le jour de bourse précédant la date d'attribution
Acquisition et exercice de DPVA	Les DPVA doivent être acquis avant qu'ils ne puissent être exercés. Ils sont acquis en quatre ans à raison de 25 % par année.
Expiration des DPVA	Identique aux dispositions du régime incitatif fondé sur des actions décrit ci-dessus
Modification du régime	Pour l'essentiel identique aux dispositions du régime incitatif fondé sur des actions décrit ci-dessus. Nous avons modifié et mis à jour le régime en mars 2021 pour tenir compte de certaines modifications d'ordre administratif et technique qui n'exigeaient pas d'obtenir l'approbation des actionnaires.
Exercice	Choix fait auprès du service des ressources humaines de la société; aucun versement exigible par suite de l'exercice
Transferts et cessions	Identique aux dispositions du régime incitatif fondé sur des actions décrit ci-dessus
Régime de rémunération différée	
Admissibilité	Nombre limité de dirigeants clés aux États-Unis
But	Procurer des avantages précis à un groupe de choix de membres de la haute direction qui apportent une contribution importante à la croissance soutenue, à l'expansion et au succès commercial futur de Thomson Reuters
Nombre maximal d'actions pouvant être émises	6 488 478 actions, ce qui représente environ 1,31 % du total de nos actions émises et en circulation à la fin de l'exercice.
Nombre d'actions émises en date du 31 décembre 2020	1 552 705 actions, ce qui représente environ 0,31 % du total de nos actions émises et en circulation
Nombre total d'UAD en circulation en date du 31 décembre 2020	Le total des UAD en circulation à la fin de l'exercice 2020, soit 621 995, représentait environ 0,13 % du total de nos actions émises et en circulation.
Nombre d'actions disponibles aux fins d'attribution en date du 31 décembre 2020	4 935 773 actions, ce qui représente environ 0,99 % du total de nos actions émises et en circulation
Types d'attributions fondées sur des actions qui peuvent être émises	Unités d'actions différées (UAD)
Types d'attributions différées	Salaire de base annuel et primes de rendement annuelles/à long terme
Choix	Le choix irrévocable de participer au régime est fait avant le début de l'année.
Valeur des UAD	Un montant différé en espèces peut être converti en UAD en fonction du cours de clôture de nos actions ordinaires le jour précédant le report ou la conversion. Si un participant choisit de détenir des UAD, nous créditons son compte du régime d'une contrepartie équivalant à 10 % en UAD qui sont généralement acquises en quatre ans. Les équivalents théoriques de dividendes versés sur nos actions ordinaires sont accumulés sous forme d'UAD.
Modification du régime	Pour l'essentiel identique aux dispositions du régime incitatif fondé sur des actions décrit ci-dessus.
Acquisition	Les UAD sont automatiquement acquises pour les participants. La contrepartie versée en UAD est acquise tel qu'il est décrit ci-dessus.
Transferts et cessions	Pour l'essentiel identique aux dispositions du régime incitatif fondé sur des actions décrit ci-dessus

Le tableau ci-après présente des renseignements à la fin de chaque année indiquée par rapport à l'utilisation des actions, au taux d'épuisement des fonds et à la dilution potentielle du régime de rémunération différée.

	En date du 31 décembre		
	2020	2019	2018
Utilisation des actions – nombre total d'actions émises à l'égard des UAD au cours de l'année applicable, divisé par le total moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pendant l'année	0,010 %	0,011 %	0,047 %
Taux d'épuisement des fonds – nombre total d'UAD attribuées au cours de l'année applicable, divisé par le total moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pendant l'année	0,003 %	0,010 %	0,011 %
Dilution potentielle – nombre total d'UAD disponibles aux fins d'émission, divisé par le total moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pendant l'année	0,994 %	0,996 %	0,755 %
Dilution totale – nombre total de toutes les UAD disponibles aux fins d'émission plus toutes les UAD en cours, divisé par le total moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pendant l'exercice plus toutes les UAD en cours et disponibles aux fins d'émission	0,984 %	0,986 %	—

Régimes d'achat d'actions pour les membres du personnel (RAAP)

Admissibilité	Employés visés aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Canada et dans d'autres pays
But	Donner aux employés admissibles l'occasion de souscrire des actions et d'harmoniser davantage leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires
Nombre maximal d'actions pouvant être émises	20 388 909 actions (soit 14 633 208 pour le régime d'achat d'actions des employés des États-Unis et 5 755 701 pour le régime d'achat d'actions des employés mondial), ce qui représente environ 4,10 % du total de nos actions émises et en circulation à la fin de l'exercice
Nombre d'actions émises en date du 31 décembre 2020	15 151 553 actions, ce qui représente environ 3,05 % du total de nos actions émises et en circulation
Nombre d'actions disponibles aux fins d'émission en date du 31 décembre 2020	5 237 356 actions, composées de 2 934 184 actions pour le RAAP des États-Unis et 2 303 172 actions pour le RAAP mondial, ce qui représente environ 1,05 % du total de nos actions émises et en circulation (0,59 % pour le RAAP des États-Unis et 0,46 % pour le RAAP mondial)
Nombre total d'actions des RAAP en circulation en date du 31 décembre 2020	Un nombre total d'actions en circulation de 95 833 en date de la fin de l'exercice 2020, ce qui représente environ 0,02 % du nombre total de nos actions émises et en circulation
Types d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres qui peuvent être émises	Actions ordinaires
RAAP – principales modalités	- Le RAAP est volontaire. Les employés admissibles contribuent au RAAP par voie de retenues à la source en indiquant une rémunération admissible variant entre 1 % et 10 % aux fins de retenue. - Le dernier jour ouvrable de chaque trimestre civil, nous utilisons les retenues à la source accumulées pour souscrire des actions ordinaires pour les participants. Le prix payé pour les actions correspond à 85 % du cours de clôture (ce qui représente une réduction de 15 %) de nos actions ordinaires au NYSE le dernier jour de bourse du trimestre. Les participants non américains souscrivent les actions en payant l'équivalent en devises de ce montant. - Une période minimale de détention s'applique à toutes les actions souscrites aux termes du RAAP, sauf si les participants d'un pays donné sont dispensés de cette exigence pour des raisons juridiques, réglementaires ou fiscales. Lorsque le participant est un employé de Thomson Reuters, s'il est assujéti à une période de détention, les actions souscrites à la fin d'un trimestre civil ne peuvent être vendues qu'à la fin de la période de placement trimestrielle suivante. - Les employés peuvent choisir de modifier ou d'interrompre leurs retenues à la source au cours de chaque période de placement trimestrielle et de se retirer du RAAP au moins 10 jours ouvrables avant une date de souscription trimestrielle. Le particulier qui cesse d'être un employé admissible de Thomson Reuters est considéré comme s'étant retiré du RAAP. Si son adhésion au RAAP est annulée, l'employé peut retirer la totalité de ses retenues à la source du RAAP qui n'ont pas été utilisées pour souscrire des actions.
Modification du régime	Pour l'essentiel identique aux dispositions du régime incitatif fondé sur des actions décrit ci-dessus
Transferts et cessions	Impossible autrement qu'en vertu des lois en matière de succession et de distribution successorale

Le tableau ci-après présente des renseignements à la fin de chaque année indiquée par rapport à l'utilisation des actions, au taux d'épuisement des fonds, à la dilution potentielle et à la dilution totale du RAAP.

	En date du 31 décembre		
	2020	2019	2018
Utilisation des actions – nombre total d'actions ordinaires émises aux termes du RAAP au cours de l'année applicable, divisé par le total moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pendant l'année	0,08 %	0,08 %	0,15 %
Taux d'épuisement des fonds – nombre total d'actions ordinaires attribuées aux termes du RAAP au cours de l'année applicable, divisé par le total moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pendant l'année	0,08 %	0,08 %	0,15 %
Dilution potentielle – nombre total d'actions ordinaires disponibles aux fins d'émission aux termes du RAAP, divisé par le total moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pendant l'année	1,05 %	1,12 %	0,90 %
Dilution totale – nombre total de toutes les actions ordinaires disponibles aux fins d'émission aux termes du RAAP plus toutes les actions ordinaires en cours aux termes du RAAP, divisé par le nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pendant l'exercice plus toutes les actions ordinaires en cours et disponibles aux fins d'émission aux termes du RAAP	1,04 %	1,11 %	—

Annexe B – Proposition d'actionnaires

La proposition suivante a été soumise par le fonds d'administration de la B.C. Government and Service Employees' Union et le fonds consacré à la défense de la B.C. Government and Service Employees' Union, sise au 4911, Canada Way, Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 3W3, Canada, pour examen lors de l'assemblée annuelle des actionnaires. La proposition ainsi que l'argumentation à l'appui figurent en italique ci-dessous. Le conseil d'administration s'oppose à la présente proposition pour les raisons indiquées ci-après.

Proposition d'actionnaires

L'agence ICE (Immigration and Customs Enforcement) du gouvernement des États-Unis a pratiqué la séparation et la détention inhumaines de familles. Selon les Nations Unies, cette séparation et cette détention sont illégales en vertu du droit international et cette pratique constitue une ingérence arbitraire et illégale dans la vie familiale ainsi qu'une grave violation des droits de l'enfant¹.

Thomson Reuters a mis à la disposition de l'agence ICE ses produits comme CLEAR[®], qui a servi à traquer ou à arrêter les immigrants à grande échelle². CLEAR[®] permet de vérifier les antécédents en regroupant des millions de dossiers personnels tirés de nombreuses bases de données pour créer un aperçu global de la vie des gens. Thomson Reuters prévoit que ses produits des activités ordinaires tirés de contrats conclus avec le gouvernement des États-Unis augmenteront de 6 à 9 %, ce qui pourrait donner lieu à un marché éventuel d'une valeur de 3 milliards de dollars³.

En ayant recours à des entreprises privées de courtage commercial de données telles que Thomson Reuters, les gouvernements peuvent contourner des obstacles qui les empêcheraient autrement de recueillir des renseignements personnels⁴. Un projet de loi devant être présenté au Congrès américain cherche à empêcher les forces de maintien de l'ordre d'obtenir des renseignements personnels à partir de courtiers sans mandat, et la Société fait face à une poursuite en justice aux États-Unis au motif que CLEAR[®] viole les lois en matière de protection de la vie privée⁵.

La technologie et les droits de la personne

La proposition présentée par la B.C. Government and Service Employees' Union en 2020 a mis en lumière la transition de Thomson Reuters d'une entreprise médiatique à une entreprise spécialisée dans la technologie et ses pratiques de diligence raisonnable déficientes au chapitre des droits de la personne.

Microsoft, Amazon et IBM ont toutes affirmé que leur approche en matière de droits de la personne s'inspire des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies et, en 2020, chacune de celles-ci a annoncé qu'elle limiterait le développement et la vente de technologies de reconnaissance faciale en raison de préoccupations quant à la façon dont celles-ci seraient utilisées. Le président de Microsoft Brad Smith a déclaré⁶ :

Nous ne vendrons aucune technologie de reconnaissance faciale aux services de police aux États-Unis tant que ne sera pas en vigueur une loi nationale ancrée dans les droits de la personne pour régir cette technologie.

Thomson Reuters a plutôt souligné ses principes de confiance pour défendre son travail avec l'agence ICE :

Dans le cadre de notre engagement envers les principes de confiance que sont l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité, nous nous efforçons de ne pas prendre parti. Nous cherchons à fournir des renseignements, des logiciels, des services et des solutions sur lesquels les particuliers, les entreprises et les gouvernements peuvent compter.

L'impartialité est incompatible avec

- une saine gestion du risque,*
- une approche en fait d'obligations fiduciaires qui tienne compte des parties prenantes, soit une obligation légale au Canada et l'objectif du Business Roundtable des États-Unis,*
- les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies.*

Les principes de confiance étaient plus pertinents lorsque Reuters News comptait pour plus de 50 % des produits des activités ordinaires de Thomson Reuters. En 2020, Reuters News n'a compté que pour 10,5 % et 3,7 % des produits des activités ordinaires et du BAIIA ajusté, respectivement.

Le programme de changement récemment annoncé par la Société reconnaît sa transition d'un fournisseur de contenu vers une société technologique axée sur le contenu. Alors que le programme de changement donnera lieu à une utilisation accrue d'intelligence artificielle et d'apprentissage automatique, il ne comprend aucun cadre d'analyse et d'atténuation des risques en matière de droits de la personne.

1 <https://www.nytimes.com/2018/06/05/world/americas/us-un-migrant-children-families.html>

2 <https://www.nytimes.com/2019/10/02/magazine/ice-surveillance-deportation.html>

3 <https://investors.thomsonreuters.com/static-files/50361cc7-0efc-408d-8a44-03421ce04aeb>

4 <https://theintercept.com/2019/12/22/ice-social-media-surveillance/>

IL EST RÉSOLU QUE *les actionnaires demandent au conseil de produire un rapport sur les risques en matière de droits de la personne*

- *cernant les risques éventuels en matière de droits de la personne dans ses activités, tout particulièrement après la mise en œuvre du programme de changement,*
- *comparant ses procédures, s'il en est, pour repérer et atténuer les risques en matière de droits de la personne à celles d'autres sociétés technologiques de premier plan.*

Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition pour les raisons suivantes :

Thomson Reuters comprend et apprécie le fait que les entreprises qui ne savent pas réagir convenablement aux préoccupations concernant les droits de la personne et qui ne les respectent pas s'exposent à des risques, notamment en ce qui a trait à leur exploitation, à leurs stratégies, à leur réputation et à leurs finances.

Thomson Reuters prend très au sérieux son rôle d'entreprise socialement responsable. Nos employés considèrent que notre entreprise leur permet d'occuper un rôle positif dans la société. Nos produits alimentent les professionnels les mieux informés au monde, et nous contribuons à soutenir la primauté du droit, à faire rouler le commerce, à attraper les mauvais joueurs, à rapporter les faits, à informer et à éduquer les particuliers, les entreprises et les collectivités à l'échelle mondiale. Que ce soit en formant des partenariats avec les plus importantes sociétés mondiales spécialisées dans les médias et les technologies afin de lutter contre la désinformation, ou encore en fournissant des logiciels servant à mettre fin à la traite de personnes, nous nous appliquons à renforcer la société.

Alors que nous entamons notre programme de changement sur deux ans, nous sommes résolus à ce que nos efforts demeurent dans la lignée des intérêts de nos clients, actionnaires et autres parties prenantes. Notre programme de changement vise à opérer la transition de notre société d'une société de portefeuille vers une société en exploitation et d'un fournisseur de contenu vers une société technologique axée sur le contenu. Il est prévu que notre programme de changement fasse appel à un investissement de 500 à 600 millions de dollars en 2021 et en 2022. Par l'entremise des investissements que nous ferons dans le cadre de notre programme de changement, nous prévoyons que nos pratiques, politiques et procédures d'entreprise bien établies (notamment notre capacité de surveiller, de limiter et de gérer les risques touchant nos activités) ne feront que se renforcer. Le fait d'être une organisation plus simple devrait être envisagé positivement. Nos fonctions centrales, dont celle de l'organisation des produits et celle de l'exploitation et de la technologie, seront plus intégrées et pourront tirer parti de la taille de l'entreprise et de ses pratiques exemplaires de manière encore plus efficace.

Nous examinons activement les pratiques exemplaires à appliquer pour repérer et atténuer les risques en matière de droits de la personne. Nous avons passé en revue les pratiques de diverses sociétés mondiales, y compris celles de certains de nos principaux concurrents. Nous avons également pris en considération les commentaires de professionnels d'expérience dont la pratique se concentre sur des questions de droits de la personne et d'enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Nous prévoyons que ces examens et ces dialogues se poursuivront. Selon nous, il n'existe aucune approche uniforme dans ce domaine et les entreprises ont tendance à adopter une approche qu'elles croient convenable pour leur organisation. Dans bien des cas, cela comprend l'intégration de politiques concernant les droits de la personne dans des pratiques rationalisées de présentation de l'information en matière d'ESG, ce qui permet d'offrir plus facilement aux parties prenantes une vue d'ensemble. Nous sommes également en mesure d'obtenir des informations sur les pratiques et les procédures relatives aux droits de la personne du fait de notre participation à un regroupement de sociétés de premier plan formé par la fondation Thomson Reuters (notre organisme caritatif), qui travaille à protéger et à promouvoir les droits de la personne depuis sa fondation. Nous continuons de faire partie de cet effort.

Le conseil est également d'avis que la société réagit adéquatement aux préoccupations soulevées dans la proposition d'actionnaires à l'aide de divers autres mécanismes établis, de manière à refléter son engagement à respecter les droits de la personne. Ces mécanismes comprennent les suivants :

- **Des politiques et des procédures établies qui renforcent l'engagement de la société envers les droits de la personne,** telles que le code de conduite et de déontologie, le code d'éthique en matière de chaîne d'approvisionnement, les processus d'intégration des fournisseurs et de diligence raisonnable et la déclaration de transparence en matière d'esclavage moderne. Thomson Reuters applique également un processus, le programme mondial d'intégration des fournisseurs, pour examiner, intégrer et surveiller les tiers avec lesquels elle choisit de faire des affaires. Ce programme comprend une évaluation des risques visant à déterminer si un partenaire commercial a commis ou pourrait commettre des actes illégaux ou contraires à l'éthique. Selon nos politiques internes, les partenaires commerciaux doivent être approuvés par l'entremise du programme d'intégration des fournisseurs avant que Thomson Reuters ne conclue un accord pour des biens ou des services. Thomson Reuters procède également à un nouvel examen des partenaires commerciaux à intervalles réguliers. En outre, à titre de signataires du Pacte mondial des Nations Unies, nous sommes déterminés à respecter les dix principes et à

intégrer des pratiques commerciales responsables en matière de droits de la personne, de main-d'œuvre, d'environnement et de lutte à la corruption dans nos opérations à l'échelle mondiale.

- **Des pratiques établies de surveillance par le conseil et la haute direction dans le cadre du processus de gestion des risques d'entreprise (« GRE ») de la société** – Le conseil est chargé de confirmer qu'il existe un système pour repérer les principaux risques auxquels fait face Thomson Reuters et que des procédures et des systèmes adéquats sont en place pour surveiller, atténuer et gérer ces risques. Vous trouverez de plus amples renseignements sur notre processus GRE aux pages 39 et 40 de la présente circulaire.
- **Des obligations établies en matière de conformité et autres obligations juridiques relativement aux produits de Thomson Reuters qui misent sur des technologies clés visant les dossiers publics afin d'aider les clients dans le cadre de leurs processus d'enquête** – Nous prenons au sérieux la légalité et la légitimité avec lesquelles nos solutions d'enquête (telles que CLEAR) sont utilisées, y compris en ce qui concerne les droits des particuliers à la protection de leur vie privée. L'utilisation que font tous les clients de Thomson Reuters de nos solutions d'enquête doit être conforme aux lois et aux règlements applicables et, dans le cas de CLEAR, doit correspondre à certaines utilisations précises autorisées par les règlements applicables. Nous avons mis en œuvre un solide programme de conformité qui s'applique à l'ensemble du cycle de vie des clients afin de veiller à ce que seules les entités appropriées ayant attesté de leur utilisation autorisée en vertu des lois applicables aient accès à CLEAR. Ce programme comprend un contrôle de l'utilisation initiale et des clients, une accréditation et une validation des clients, des enquêtes en cas d'allégations d'utilisation à mauvais escient et une formation continue. Thomson Reuters se réserve le droit de fermer les comptes des clients en cas d'utilisation à mauvais escient.

Le contrat de Thomson Reuters avec l'agence ICE visant l'utilisation de CLEAR est arrivé à échéance le 28 février 2021 et l'agence ICE n'a pas de contrat d'abonnement à la base de données CLEAR en date d'avril 2021. Aux termes du contrat aujourd'hui échu, l'agence ICE, comme tout client, a accepté les modalités de licence de Thomson Reuters concernant l'utilisation de CLEAR. Conformément au contrat de l'agence ICE visant l'accès à CLEAR, nous comprenons que l'agence ICE a utilisé CLEAR au soutien de son travail sur les enquêtes criminelles en cours et les dossiers prioritaires concernant des menaces pour la sécurité nationale ou publique.

- **Des principes d'intelligence artificielle (« IA ») conçus pour encourager la confiance** – La confiance est une de nos valeurs les plus importantes. Nous avons adopté de nouveaux principes d'IA en 2020 qui sont conçus pour promouvoir la confiance dans notre conception, notre développement et notre déploiement continus de l'IA, que nous utilisons dans l'ensemble de nos activités pour enrichir nos contenus, nos données et nos logiciels. Nous sommes guidés par ces principes d'IA dès l'étape initiale de l'innovation jusqu'à celle de la conception des produits, et ensuite jusqu'aux étapes de l'ingénierie, de la mise en service et de l'entretien. À mesure que nous faisons une utilisation accrue d'IA dans le cadre de nos initiatives du programme de changement, nous continuerons de nous efforcer de garder une approche axée sur l'être humain et de prendre des mesures afin d'éliminer ou de minimiser la partialité involontaire ou les résultats inexacts et de traiter les gens équitablement. Nos principes d'IA (qui sont publiés sur le site Web de Thomson Reuters) évolueront au fil de la maturation du domaine de l'IA et de ses applications.
- **Une plus grande attention de la part du conseil et de la direction sur les enjeux ESG, notamment une surveillance des questions touchant les droits de la personne** – Par le passé, Thomson Reuters a axé ses efforts sur une variété de sujets individuels (dont les droits de la personne) qui sont considérés aujourd'hui comme faisant partie collectivement des enjeux ESG. Nous accentuons l'aspect prioritaire des enjeux ESG en matière de direction parce que ces questions importent à nos clients, employés, actionnaires et autres parties prenantes. Nous discutons de façon plus détaillée de nos efforts en matière d'ESG à la page 59 de la présente circulaire. À compter de mars 2021, le comité de gouvernance du conseil (dont les membres comprennent les présidents des trois autres comités permanents du conseil) s'est chargé de surveiller l'approche d'ensemble de Thomson Reuters en matière d'ESG et la conformité de celle-ci avec la stratégie commerciale à long terme de la société. Diverses responsabilités de surveillance des enjeux ESG sont également réparties entre le conseil et ses quatre comités. Nous sommes d'avis qu'une meilleure intégration des enjeux ESG dans notre stratégie commerciale et nos activités améliorera nos efforts visant à promouvoir notre entreprise et les intérêts de nos parties prenantes.

Du fait de ces stratégies, de ces initiatives et de ces efforts, nous estimons que Thomson Reuters a une approche multidimensionnelle qui assure que le respect des droits de la personne demeure un thème constant en ce qui concerne la gestion de la société et les principes selon lesquels elle exerce ses activités.

Nous sommes d'avis que la production d'un rapport distinct relativement aux risques en matière de droits de la personne constituerait un doublement de travail, serait inefficace et ne bonifierait aucunement les efforts et les objectifs de notre société dans ce domaine. Nous projetons de continuer à discuter de notre approche en matière de droits de la personne et de la différence que nous apportons dans les collectivités dans notre rapport sur la responsabilité sociale (qui est publié annuellement sur notre site Web à l'adresse www.tr.com/social-impact-report), qui traite également de notre façon de gérer nos objectifs au chapitre de la durabilité, d'encourager un milieu de travail inclusif et de promouvoir l'accès à la justice et la transparence. Nous chercherons des occasions pour améliorer notre communication de l'information en matière de droits de la personne dans les

éditions futures de notre rapport sur la responsabilité sociale. Par conséquent, le conseil estime qu'il n'est pas dans l'intérêt de la société ou de ses actionnaires de rédiger un rapport distinct, comme l'envisage la proposition.

Pour les raisons indiquées ci-dessus, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** la proposition.

THOMSON REUTERS

333 Bay Street, Suite 300
Toronto (Ontario) M5H 2R2
Canada

tél. : +1-647-480-7000

www.tr.com

