

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

Le 4 juin 2025

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 2025.

Quand

Mercredi 4 juin 2025
12 h (heure avancée de l'Est)

Où

Roy Thomson Hall
60 Simcoe Street
Toronto (Ontario) Canada

Une retransmission audio en direct sera accessible sur notre site Web à l'adresse suivante : www.thomsonreuters.com. 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 2025 de Thomson Reuters qui aura lieu à 12 h (heure avancée de l'Est), le mercredi 4 juin 2025. Notre société tiendra cette assemblée en personne au Roy Thomson Hall, 60 Simcoe Street, Toronto (Ontario) Canada. Une retransmission audio en direct de l'assemblée sera également accessible sur notre site Web à l'adresse suivante : www.thomsonreuters.com. Après l'assemblée, il sera possible d'écouter la webémission sur notre site Web.

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 2024 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 2024 et sur nos projets pour Thomson Reuters. Les actionnaires présents auront la possibilité de poser des questions.

Participer à l'assemblée

Le processus de participation à l'assemblée 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 l'assemblée, soumettre ou poser des questions et voter à l'assemblée en personne.
- **Si vous êtes un actionnaire non inscrit (ou un « propriétaire véritable ») qui souhaite assister à l'assemblée, soumettre ou poser des questions et voter en personne, 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 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.

Date de clôture des registres

Si vous étiez un porteur de nos actions ordinaires à 17 h (heure avancée de l'Est) le 11 avril 2025, 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.thomsonreuters.com, 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 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 en personne, veuillez voter par procuration. Une procuration est un document qui autorise une autre personne à assister à l'assemblée et à y voter en votre nom. 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 2 juin 2025 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 16 avril 2025

Le président et chef de la direction,



Steve Hasker

Lettre aux actionnaires

Cette année, nous tiendrons l'assemblée annuelle des actionnaires **en personne** au Roy Thomson Hall, 60 Simcoe Street, Toronto (Ontario) Canada. La présente circulaire fournit des renseignements et des instructions sur la manière de participer à l'assemblée annuelle.

À l'attention de nos actionnaires,

En 2024, la croissance fulgurante des technologies de pointe a été le thème dominant. L'intelligence artificielle générative (l'« IA générative ») est sur le point de redéfinir le travail professionnel, et chez Thomson Reuters, nous envisageons de jouer un rôle déterminant en vue de venir en aide à nos clients du milieu du droit, de la fiscalité et du risque.

Thomson Reuters est déterminée à fournir une technologie fondée sur le contenu novatrice, alimentée par notre raison d'être : « Orienter la voie de l'avenir » (*To Inform the Way Forward*).

Nous nous sommes engagés à offrir une expérience client de confiance dans le cadre de laquelle l'IA est déployée de façon responsable et où la confidentialité des données est capitale. C'est la raison pour laquelle nous avons publiquement pris l'engagement selon lequel les données confidentielles de nos clients ne constitueront jamais un produit cédé à un tiers, et nous exhortons nos pairs à en faire autant.

Réalisations en 2024

Thomson Reuters avance plus rapidement et réagit plus prestement que jamais pour assurer que tout professionnel que nous servons peut compter sur un assistant IA. En 2024, nous avons réalisé d'importants progrès sur notre « stratégie axée sur l'élaboration, la mise en place de partenariats et les acquisitions », ce qui nous permet de mieux répondre aux besoins de nos clients grâce à un portefeuille élargi de technologies de pointe.

Nos investissements en 2024 fondés sur l'IA, dont le but était de faire avancer le volet « élaboration » de notre stratégie, étaient supérieurs à 200 millions de dollars. CoCounsel, notre assistant IA générative de qualité professionnelle, permet à nos clients de travailler plus efficacement et de les mettre en position de fournir une valeur plus grande à leurs organisations. Nous avons lancé de nouvelles compétences CoCounsel à l'intention à nos clients du milieu du droit et avons approfondi l'intégration de CoCounsel dans Westlaw et Practical Law. Pour ce qui est des professionnels du milieu de la fiscalité et de la comptabilité, nous avons lancé Checkpoint Edge avec CoCounsel et avons déployé Audit Intelligence, notre suite de solutions d'audit alimentées par l'IA.

Quant au volet « mise en place de partenariats » de notre stratégie, Thomson Reuters Ventures a fait d'importants investissements dans des sociétés en démarrage alimentées par l'IA et a renforcé des partenariats existants. En 2024, nous avons annoncé un projet de collaboration avec Microsoft qui tire profit de la puissance d'agents autonomes en vue d'améliorer l'efficacité auprès des clients et de générer davantage de produits. En outre, nous avons travaillé de concert avec des fournisseurs de technologie fondée sur l'IA afin d'accorder des licences régissant l'utilisation du contenu de nouvelles de confiance fourni par Reuter et fondé sur les faits dont le but est d'entraîner les grands modèles de langage (GML) à l'aide d'information exacte et impartiale. De plus, notre partenariat avec Oracle a pris de l'expansion pour permettre des solutions de facturation électronique clés en main.

Les investissements dans des acquisitions stratégiques, dont le but était d'ajouter de nouvelles capacités importantes à l'intention de nos clients et d'appuyer le volet « acquisitions » de notre stratégie, se sont fixés à 1,6 milliard de dollars au cours de 2024 et du premier trimestre de 2025. Nous avons acquis Pagero, chef de file mondial de facturation électronique et de solutions fiscales indirectes, ainsi que Materia, qui fournit des outils plus spécialisés aux clients du milieu de la fiscalité, de la comptabilité et de l'audit. De plus, nous avons acquis Safe Sign Technologies, société en démarrage établie au Royaume-Uni, qui met au point des GML axés sur le droit. Enfin, l'acquisition de World Business Media Limited a permis d'ajouter d'importants produits, y compris The Insurer, à l'univers de Reuters Professional.

Nous avons commencé en 2025 par l'acquisition de SafeSend Professional, fournisseur infonuagique de logiciels qui viennent en appui aux flux de travail dans le domaine fiscal, qui fait avancer notre stratégie d'automatisation fiscale et qui bonifie notre acquisition de SurePrep en 2023.

En décembre, Thomson Reuters s'est fait reconnaître en tant que chef de file en remportant trois prix IDC MarketScape portant sur les produits OneSource et Pagero, à savoir nos produits fiscaux et commerciaux destinés aux entreprises, ce qui met en lumière le succès des stratégies d'« élaboration » et d'« acquisition ».

Notre deuxième rapport sur l'avenir des professionnels se sonde sur le sondage de plus de 2 200 professionnels et a révélé que ceux et celles qui adoptent des solutions fondées sur l'IA constatent déjà une valeur commerciale tangible. Cette constatation renforce notre détermination à soutenir l'innovation en ce qui concerne les technologies de pointe, y compris l'IA, tout en respectant le secret professionnel et la confidentialité des données.

Au cours de l'exercice, nous avons enregistré un solide rendement financier en affichant une croissance du total des produits des activités ordinaires de la société et une croissance des produits des activités ordinaires internes* de 7 %, résultats supérieurs à nos prévisions initiales d'une croissance du total des produits des activités ordinaires de la société de 6,5 % et d'une croissance des produits des activités ordinaires internes* de 6 % rendues publiques en février 2024. En mai 2024, Thomson Reuters a vendu notre dernière participation dans le London Stock Exchange Group. En décembre 2024, nous avons mené à bien notre cession de FindLaw. Enfin, nous avons réalisé avec succès notre programme de conversion infonuagique pluriannuel grâce auquel nous serons plus agiles, plus sûrs et plus efficaces.

Reuters News continue de fournir du journalisme primé à des milliards de gens dans le monde entier, travail récompensé par deux prix Pulitzer, un prix World Press Photo, des prix Loeb, des prix Royal Television Society et plus encore. On ne peut trop insister sur l'importance capitale pour Reuters News de remplir sa mission en toute sécurité. En septembre, nous avons fait face à une tragédie lorsque Ryan Evans, un conseiller en matière de sécurité, est mort lors d'une frappe de missile en Ukraine.

Nos perspectives

Thomson Reuters s'applique à réaliser notre vision et à mettre en œuvre notre stratégie grâce à une vaste gamme de produits et une solide feuille de route en matière d'innovation. Nous désignons 2025, « L'année de réalisation ».

Les talents de classe mondiale chez Thomson Reuters sont un élément essentiel de notre succès. Nous habilitons nos collègues à apprendre, à se perfectionner et à s'épanouir grâce, entre autres choses, à l'adoption de technologies de pointe. Par exemple, plus de 19 000 de nos employés utilisent Open Arena, notre environnement d'apprentissage à l'échelle de l'entreprise axé sur le grand modèle de langage qui soutient un large éventail de leurs tâches quotidiennes.

Notre « stratégie axée sur l'élaboration, la mise en place de partenariats et les acquisitions » dont l'objectif est une approche équilibrée nous ont permis de jeter des assises solides en termes de croissance, de la valeur pour les actionnaires et de l'innovation technologique nous permettant de tirer profit des occasions de croissance.

Les actionnaires peuvent s'attendre à ce que Thomson Reuters demeure un chef de file en matière d'innovation grâce à ses investissements dans la meilleure technologie et les meilleurs talents. La révolution fondée sur l'IA est une occasion sans précédent de moderniser le travail professionnel et, à cet égard, notre objectif est de mettre au point et de soutenir des utilisations intelligentes et responsables des outils de confiance que nous proposons à nos clients.

Notre rôle dans le monde

Chez Thomson Reuters, notre rôle est de servir nos clients d'une part et, d'autre part, de promouvoir la justice, la vérité et la transparence, le tout animé par notre raison d'être et guidé par nos principes de confiance.

Nous chérissons notre engagement de rendre compte des événements mondiaux avec exactitude, intégrité, indépendance et impartialité. Notre société a pour but de créer des occasions qui améliorent la vie des gens de partout dans le monde et d'appuyer les collectivités où nous vivons et travaillons, ce qui comprend notre appui à des initiatives qui font la promotion de l'utilisation responsable et efficace de l'IA dans le système de justice. En juin, le Thomson Reuters Institute a lancé une initiative conjointe avec le National Center for State Courts (NCSC) et, en octobre, Thomson Reuters a lancé le programme d'aide juridique fondé sur l'IA pour la justice (*AI for Justice Legal Aid*).

Nous faisons valoir les droits de la personne grâce à des initiatives comme Safe Settings, une campagne qui vient en aide aux parents, aux proches aidants et à d'autres adultes concernés en vue de créer des environnements en ligne plus sécuritaires pour les enfants. Nous sommes fiers de privilégier notre propre responsabilité sociale grâce aux efforts déployés visant à lutter contre la traite des personnes, à l'image du lancement de notre nouveau centre de ressources pour la lutte contre les crimes en matière de droits de la personne. Enfin, les collègues de Thomson Reuters ont offert plus de 9 000 heures de bénévolat par l'entremise de programmes comme IMPACTathon et la Journée mondiale du bénévolat.

Thomson Reuters a l'ambition de jouer un rôle de premier plan quant à l'innovation alimentée par IA, innovation qui redessinera le futur du travail professionnel. Compte tenu de nos solides fondements et de notre obsession sans relâche en matière d'innovation, nous sommes prêts à orienter la voie de l'avenir.

Nous demeurons reconnaissants de l'engagement continu de nos actionnaires envers Thomson Reuters qui nous permet de faire avancer notre raison d'être.

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 2024, 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 (SEC), 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.

* 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.





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

Assemblée annuelle des actionnaires

- Circulaire de sollicitation de procurations par la direction – www.thomsonreuters.com/2025AGMcircular/
- Rapport annuel – www.thomsonreuters.com/2024annualreport/

Documents de gouvernance d'entreprise

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

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

- Rapport sur la responsabilité sociale et les enjeux ESG – www.thomsonreuters.com/en/about-us/social-impact.html
- Code de conduite et de déontologie – ir.thomsonreuters.com/corporate-governance/code-conduct
- Code d'éthique en matière de chaîne d'approvisionnement – www.thomsonreuters.com/en/resources/global-sourcing-procurement.html
- Politique en matière de droits de la personne – www.thomsonreuters.com/en/policies/human-rights-policy.html
- Déclaration de transparence relative à la Loi sur l'esclavage moderne – www.thomsonreuters.com/en/modern-slavery-act.html

Produits et services – www.thomsonreuters.com

Relations avec les investisseurs – ir.thomsonreuters.com

Information fréquemment consultée

Honoraires des auditeurs	56
Notices biographiques	22-29
Rémunération des administrateurs	30-33
Indépendance des administrateurs.....	19-20
ESG	58-60
Rémunération de la haute direction	92-105
Rendement financier	63
Gestion du capital humain.....	54
Groupes de référence	73-74
Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction.....	61

Table des matières

Thomson Reuters en un coup d'œil.....	3
À propos de la présente circulaire et des documents de procuration s'y rapportant	5
Ordre du jour de l'assemblée	6
Renseignements sur le vote et façon d'assister à l'assemblée.....	10
États financiers annuels et trimestriels et rapports de gestion y afférents.....	15
Procédures de notification et d'accès	15
Livraison électronique des communications destinées aux actionnaires	15
Actionnaire principal et capital-actions	16
À propos de nos administrateurs	17
Renseignements sur les candidats.....	22
Rémunération des administrateurs et propriété d'actions.....	30
Pratiques en matière de gouvernance.....	34
Composition et responsabilités du conseil.....	34
Présence des administrateurs.....	41
Société contrôlée.....	42
Comités du conseil.....	43
Comité d'audit	44
Comité de gouvernance d'entreprise.....	48
Comité des RH.....	52
Comité de gestion des risques.....	55
Réunions mixtes du comité d'audit et du comité de gestion des risques	55

À propos de notre auditeur indépendant.....	56
Engagement des parties prenantes	57
ESG.....	58
Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction	61
Analyse de la rémunération	62
Sommaire.....	62
Développements et décisions clés en matière de rémunération en 2025.....	65
Notre programme de rémunération pour 2024.....	66
Notre processus d'élaboration et d'établissement de la rémunération des membres de la haute direction.....	67
Nos principes clés en matière de rémunération	69
Rémunération de 2024.....	75
Rémunération des membres de la haute direction visés et principales réalisations en 2024	82
Graphiques de rendement	89
Rémunération antérieure des membres de la haute direction visés.....	90
Rémunération de la haute direction	92
Tableau sommaire de la rémunération.....	92
Attributions au titre d'un régime incitatif	94
Rentes et autres prestations de retraite.....	96
Prestations en cas de cessation d'emploi.....	99
Prêts aux dirigeants, aux administrateurs et aux employés.....	106
Assurance et indemnisation des administrateurs et des dirigeants.....	106
Renseignements supplémentaires	107
Mesures financières non conformes aux IFRS.....	107
Comment communiquer avec le conseil.....	107
Assemblée annuelle 2025 – Questions des actionnaires.....	107
Où trouver les documents relatifs à la gouvernance d'entreprise et les documents d'information continue.....	107
Principes de confiance de Thomson Reuters et Thomson Reuters Founders Share Company.....	108
Renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs	109
Rachats d'actions – Offre publique de rachat dans le cours normal des activités.....	109
Approbation des administrateurs	110
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 oriente la voie de l'avenir en réunissant le contenu et la technologie de confiance dont les gens et les organisations ont besoin pour prendre les bonnes décisions. La société sert des professionnels dans les domaines du droit, de la fiscalité, de l'audit, de la comptabilité, de la conformité, du gouvernement et des médias. Nos produits regroupent des logiciels et des connaissances hautement spécialisés pour fournir aux professionnels les données, les renseignements et les solutions leur permettant de prendre des décisions éclairées et pour aider les institutions dans leur quête de justice, de vérité et de transparence. Reuters, qui fait partie de Thomson Reuters, est un chef de file mondial du journalisme et de l'information de confiance.

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

Attrait des secteurs	Équilibre et diversification	Attrait du modèle d'entreprise	Situation concurrentielle avantageuse	Politiques financières rigoureuses
• Les activités de nos trois grands secteurs sont exercées sur un marché actuellement estimé à 28 milliards de dollars, qui devrait progresser de 8 % à 11 % au cours des cinq prochaines années • Nos secteurs du droit, de la fiscalité et de la gestion des risques sont prêts pour des produits innovateurs axés sur le contenu	• Chef de file des segments de marché clés Professionnels du droit, Grandes sociétés, Fiscalité et comptabilité et Reuters News • Entreprises résilientes, historiquement stables durant les périodes d'incertitude macroéconomique • Environ 450 000 clients, le plus important client comptant pour environ 5 % des produits des activités ordinaires*	• 81 % des produits des activités ordinaires étaient récurrents en 2024 • Modèle de coûts fixes qui favorise le levier d'exploitation à mesure que nous nous développons • Capacité de générer systématiquement une trésorerie solide	• Nos contenus exclusifs ainsi que nos données et notre expertise, conjugués à l'intelligence artificielle (IA) et à l'apprentissage machine, constituent nos principaux facteurs de différenciation • Produits bien intégrés dans le flux de travaux quotidien des clients • Taux de fidélisation de 91 % en 2024	• Axées et reposant sur la croissance interne des produits des activités ordinaires et la croissance des flux de trésorerie disponibles • Répartition équilibrée entre les investissements dans la société et la redistribution de trésorerie aux actionnaires • Engagement à maintenir une notation de catégorie investissement et une structure du capital stable • Possibilité d'accès à des capitaux importants qui confère une grande marge de manœuvre

* L'entente relative à l'entreprise de services de données et d'analyse du London Stock Exchange Group plc (LSEG).

Résultats pour l'exercice complet de 2024 :

- Produits des activités ordinaires – 7,3 milliards de dollars américains
- Résultat d'exploitation – 2,1 milliards de dollars américains
- Marge du BAIIA ajusté* – 38,2 %
- Résultat dilué par action – 4,89 \$ US
- Résultat ajusté par action* – 3,77 \$ US
- Flux de trésorerie nets provenant des activités opérationnelles – 2,5 milliards de dollars américains
- Flux de trésorerie disponibles* – 1,8 milliard de dollars américains

Inscriptions en bourse (symbole : TRI) :

- Bourse de Toronto (la « TSX »)
- Nasdaq Stock Market (le « Nasdaq »)**

Cours de l'action :

Cours de clôture (11 avril 2025) : 239,93 \$ CA/172,68 \$ US

Haut (2024) : 241,65 \$ CA/175,79 \$ US

Bas (2024) : 191,42 \$ CA/143,31 \$ US

Capitalisation boursière (11 avril 2025) :

77,8 milliards de dollars américains

Dividende par action ordinaire (en date du 11 avril 2025) :

0,595 \$ trimestriellement (2,38 \$ annualisé)

32 années consécutives d'augmentations de dividendes par action ordinaire

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 2024. Nos trois grands secteurs renvoient à nos secteurs combinés Professionnels du droit, Grandes sociétés et Fiscalistes et comptables.

Pour en savoir plus sur notre société, veuillez visiter le **www.thomsonreuters.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.

** Le 25 février 2025, nous avons transféré notre inscription en bourse aux États-Unis du New York Stock Exchange (NYSE) au Nasdaq.

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 4 juin 2025. À titre d'actionnaire, vous êtes invité à assister à l'assemblée. 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 :

- les renseignements qu'elle contient sont donnés en date du 11 avril 2025;
- tous les montants figurant dans la présente circulaire sont présentés en dollars américains;
- en 2024, 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 = 0,72916 \$ US;
- en 2024, les francs suisses ont été convertis en dollars américains en utilisant le taux de change moyen à la fin du mois du franc suisse par rapport au dollar américain, soit 1 CHF = 1,13486 \$ 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/Maxim Shemetov; source de la photo dans la lettre aux actionnaires : REUTERS/Jana Rodenbusch et source de la photo dans nos ressources à l'intention des actionnaires disponibles sur notre site Web : REUTERS/Mike Blake.

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 2024 - Nos états financiers consolidés annuels pour 2024 sont inclus dans notre rapport annuel 2024, qui est accessible sous l'onglet « Investor Relations » (relations avec les investisseurs) de notre site Web, au www.thomsonreuters.com. - Les actionnaires qui ont demandé une copie du rapport annuel 2024 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 17 de la circulaire) Lors de l'assemblée, 14 candidats seront proposés aux fins d'élection à notre conseil d'administration. Douze de ces candidats sont actuellement des administrateurs de notre société. Michael Friisdahl et Paul Sagan sont des nouveaux candidats à l'élection à un poste d'administrateur. Ed Clark aura terminé son mandat au sein du conseil d'administration lors de cette réunion. - Le comité de gouvernance d'entreprise estime que les candidats à l'élection à un poste d'administrateur possèdent les aptitudes, les compétences et l'expérience nécessaires pour permettre au conseil de mener à bien son mandat. - La majorité de nos candidats à l'élection à un poste d'administrateur sont indépendants et quatre de nos candidats à l'élection à un poste d'administrateur (David Thomson, Peter Thomson, Michael Friisdahl et Paul Sagan) 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, en moyenne 99,6 % des voix ont été exprimées « en faveur » de nos candidats à un poste d'administrateur qui se présentent aux fins de réélection. Les candidats à un poste d'administrateur pour l'assemblée de cette année sont :	✓ EN FAVEUR de chaque candidat à un poste d'administrateur

Nom	Âge	Administrateur depuis	Fonction principale	Comités	Présence globale aux réunions du conseil en 2024	Conseil d'autres sociétés ouvertes
David Thomson	67	1988	Président du conseil de Woodbridge	–	100 %	–
Steve Hasker	55	2020	Président et chef de la direction de Thomson Reuters	–	100 %	1
Kirk E. Arnold ✓	65	2020	Ancienne cheffe de la direction de Data Intensity, LLC	G, RH, R	100 %	2
LaVerne Council ✓	63	2022	Cheffe de la direction d'Emerald One	A, R	100 %	2
Michael E. Daniels ✓	70	2014	Ancien vice-président principal et directeur de groupe chez IBM	A, G, RH, R	100 %	–
Kirk Koenigsbauer ✓	57	2020	Chef de l'exploitation et vice-président, groupe Expériences et appareils, Microsoft	RH, R	100 %	–
Deanna Oppenheimer ✓	67	2020	Fondatrice, Cameoworks	A, G	100 %	1
Simon Paris ✓	55	2020	Chef de la direction de Unit4	A, G, R, RH	100 %	–
Kim M. Rivera ✓	56	2019	Cheffe des services juridiques et des affaires commerciales au sein de OneTrust	A, R	100 %	1
Barry Salzberg ✓	71	2015	Ancien chef de la direction mondiale de Deloitte	A, G, R	100 %	–

Point							Recommandation du conseil à l'égard du vote
Peter J. Thomson	59	1995	Président du conseil de Woodbridge	RH	100 %	–	
Beth Wilson ✓	56	2022	Présidente du conseil des Comptables professionnels agréés du Canada	A, RH	100 %	1	
Michael Friisdahl	62	–	Ancien président directeur du conseil de Signature Aviation	–	–	–	
Paul Sagan	66	–	Conseiller auprès de Catalyst et ancien directeur général au sein de General Catalyst	–	–	1	
✓ = Indépendant Légende des comités : A = Audit; G = Gouvernance; RH = Ressources humaines; et R = Risque							
3. Nomination de PricewaterhouseCoopers LLP à titre d'auditeur (page 56 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 2026. Notre comité d'audit est directement responsable de la supervision de l'auditeur indépendant au cours de l'année.							✓ EN FAVEUR
4. Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction (page 61 de la circulaire) Nous adopterons une résolution consultative sur la rémunération des hauts dirigeants qui est non contraignante, laquelle 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.							
Conformément à nos principaux principes d'affaires et de gouvernance adoptés de longue date, 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 en 2024.							
✓ Les décisions en matière de rémunération prises en 2024 respectaient nos objectifs stratégiques – Au cours de 2024, le comité des RH 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. Notre programme de rémunération pour 2024 a concentré les efforts de l'organisation sur la solidité du rendement et de la croissance interne et a permis à Thomson Reuters d'attirer, d'intéresser et de fidéliser les talents nécessaires à mettre en œuvre notre stratégie à court terme et à long terme. Nous sommes d'avis que notre programme de rémunération pour 2024 offrait un équilibre approprié entre le risque et les récompenses.							
En 2024, 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 2024 versée à nos membres de la haute direction visés :							
Membre de la haute direction visé	Salaire de base	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 (1 090 101 \$ US)	200 %	675 %	90 %			
Mike Eastwood Chef des services financiers	950 000 \$ CA (692 706 \$ US)	125 %	300 %	81 %			
Ragunath (Raghu) Ramanathan Président, Professionnels du droit	550 000 \$	125 %	250 %	79 %			
Kirsty Roth Cheffe de l'exploitation et des technologies	685 000 CHF (777 382 \$ US)	125 %	275 %	80 %			
Paul Bascobert Président, Reuters News	750 000 \$	125 %	200 %	76 %			
✓ Notre programme de rémunération est étroitement lié à la valeur pour les actionnaires – La rémunération de nos membres de la haute direction est liée à la valeur totale pour les actionnaires et à des vecteurs financiers et stratégiques de création de valeur durable. 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.

Membre de la haute direction visé	Lignes directrices relatives à la propriété d'actions
Steve Hasker	6x
Mike Eastwood	4x
Kirsty Roth, Raghu Ramanathan et Paul Bascobert	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 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 (Frederic W. Cook & Co., Inc. ou « 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, une moyenne d'environ 98 % 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. Sur le fondement d'un examen du conseiller indépendant, le comité des RH 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; les critères de rendement sont harmonisés avec les objectifs stratégiques de la société;
- ✓ 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** 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 de deux **politiques de récupération** qui nous permettent d'obtenir un remboursement auprès du chef de la direction et de tous les autres membres de la haute direction dans

Point	Recommandation du conseil à l'égard du vote
certaines circonstances. Ce que nous ne faisons pas X il est interdit aux membres de la haute direction de couvrir ou de donner en gage des actions de la société; X nous n'offrons pas de droits en cas de changement de contrôle s'il n'y a qu'un seul critère de déclenchement ni de majoration aux fins de la taxe d'accise; X 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; X nous ne garantissons pas d'augmentation des salaires de base ni la possibilité de recevoir des primes de rendement cibles; X nous ne rajustons pas le prix des options d'achat d'actions, nous n'accordons pas d'options d'achat d'actions successives et nous ne procédons pas à des opérations à ressort (<i>spring load</i>) afin de permettre aux bénéficiaires de celles-ci de profiter de la publication d'informations confidentielles; X nous n'incluons pas les UAI dont les droits n'ont pas été acquis ni les options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis ou non dans le calcul des lignes directrices relatives à la propriété d'actions; X nous n'offrons pas des avantages indirects excessifs. Pour plus de renseignements, se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.	
5. Proposition des actionnaires (page B-1 de la circulaire) Examiner la proposition d'actionnaires présentée à l'annexe B de la présente circulaire.	X 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

Comment se déroulera l'assemblée?

Nous tiendrons l'assemblée des actionnaires en personne au Roy Thomson Hall, 60 Simcoe Street, Toronto (Ontario) Canada. Une retransmission audio en direct de l'assemblée sera aussi disponible sur notre site Web à l'adresse www.thomsonreuters.com. Après l'assemblée, il sera possible d'écouter la webémission sur notre site Web.

Qui peut voter à l'assemblée?

Si vous déteniez des actions ordinaires à 17 h (heure avancée de l'Est) le 11 avril 2025 (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 11 avril 2025, il y avait 450 437 777 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 voix 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 personne ou par procuration.

Woodbridge (ainsi que les membres de son groupe), l'actionnaire principal et contrôlant de Thomson Reuters, avait la propriété véritable d'environ 70 % de nos actions ordinaires en circulation le 11 avril 2025. Woodbridge a informé la société de son intention de voter EN FAVEUR de l'élection de chaque candidat à l'élection à un poste d'administrateur, de la nomination de PricewaterhouseCoopers LLP en tant qu'auditeur et de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction, et 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 et voter au cours de celle-ci en personne au Roy Thomson Hall, 60 Simcoe Street, Toronto (Ontario) Canada. 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 ».

Actionnaires 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.
Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée	S'il vous est impossible d'assister à l'assemblée, vous pouvez voter par procuration sur les points devant être examinés à l'assemblée. Une procuration est un document par lequel vous autorisez une autre personne à assister à l'assemblée en votre nom et à y exercer les droits de vote rattachés à vos actions. 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	Il vous suffit d'assister à l'assemblée. Ne remplissez pas ni ne retournez le formulaire de procuration puisque votre vote sera compté à l'assemblée. Dès votre arrivée, inscrivez-vous auprès des représentants de Société de fiducie Computershare du Canada. 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.
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. Pour ce faire, vous devrez suivre les étapes suivantes : 1. Soumettez votre formulaire de procuration – Nommez votre fondé de pouvoir par la poste ou par Internet. Si vous envoyez votre formulaire de procuration par la poste, vous devez inscrire le nom de cette personne en caractères d'imprimerie dans l'espace prévu à cette fin au verso du formulaire de procuration ci-joint et indiquer la manière dont vous voulez que soient exercés les droits de vote rattachés à vos actions. Signez et datez le formulaire de procuration et retournez-le dans l'enveloppe fournie. Si vous votez par Internet, vous pouvez également nommer une autre personne pour qu'elle soit votre fondé de pouvoir. Vous pourriez nommer plus d'un fondé de pouvoir pourvu que chaque fondé de pouvoir ait le droit d'exercer les droits qui se rattachent aux différentes actions que vous détenez. Si vous nommez plus d'un fondé de pouvoir, vous devez le faire par la poste et inscrire en regard du nom de chaque fondé de pouvoir le nombre d'actions à l'égard desquelles il peut exercer un droit de vote. La personne que vous nommez doit assister à l'assemblée et y voter en votre nom afin que vos votes soient comptés. 2. Inscription du fondé de pouvoir – Le fondé de pouvoir tiers devra ensuite s'inscrire auprès des représentants de Société de fiducie Computershare du Canada dès leur arrivée 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.
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 2 juin 2025.

Actionnaires non inscrits	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; 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 prendre l'une ou l'autre des mesures suivantes : • si vous avez reçu un formulaire de procuration de votre intermédiaire, inscrivez votre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration pour vous désigner à titre de fondé de pouvoir. Si l'intermédiaire n'a pas signé le formulaire de procuration, vous devez le signer et le dater. Suivez les directives de votre intermédiaire pour retourner le formulaire de procuration; • si vous avez reçu un formulaire d'instructions de vote de votre intermédiaire, suivez les directives de celui-ci pour remplir le formulaire. Il est important que vous respectiez les instructions relatives à la signature et au retour fournies par votre intermédiaire. Vous devrez ensuite vous inscrire auprès des représentants de Société de fiducie Computershare du Canada dès votre arrivée à l'assemblée. 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 supplémentaires 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, à l'attention de : 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 2 juin 2025.
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. Vous pouvez choisir n'importe qui pour être votre fondé de pouvoir; cette personne ne doit pas nécessairement être un autre actionnaire. Pour ce faire, vous devrez suivre les étapes suivantes : 1. Nomination du fondé de pouvoir – 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. 2. Inscription du fondé de pouvoir – Le fondé de pouvoir tiers devra ensuite s'inscrire auprès des représentants de Société de fiducie Computershare du Canada dès leur arrivée à l'assemblée.

	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 supplémentaires 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, à l'attention de : 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 2 juin 2025.
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 assister à l'assemblée mais ne peuvent pas soumettre ou poser de questions ni voter lors de l'assemblée.
Date limite pour retourner votre formulaire	Veuillez 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?

À l'assemblée annuelle, les actionnaires présents pourront 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 visionne l'assemblée par voie de webémission ou qui n'est pas en mesure d'assister en personne à l'assemblée de cette année et que vous avez une question, vous pouvez envoyer celle-ci par courriel à l'adresse **investor.relations@thomsonreuters.com** avant l'assemblée.

Bien que nous nous efforcions de répondre au plus grand nombre de questions des actionnaires au cours de l'assemblée, nous ne pouvons vous garantir que nous répondrons à toutes les questions posées au cours de l'assemblée. Si nous ne sommes pas en mesure de répondre à votre question à l'assemblée, nous vous enverrons une réponse séparément.

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 2 juin 2025.

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 chaque candidat à l'élection à un poste d'administrateur, de la nomination de PricewaterhouseCoopers LLP en tant qu'auditeur et de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction, et 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 2 juin 2025. 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 3 juin 2025. Si l'assemblée est ajournée ou reportée, le formulaire de procuration doit être reçu au plus tard à la fermeture des bureaux le jour ouvrable précédant immédiatement l'assemblée ajournée ou reportée;
 - au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée;
 - de toute autre manière autorisée par la loi.

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 votes 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.thomsonreuters.com. Nous déposerons également les résultats auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, au www.sedarplus.ca, et de la SEC, au www.sec.gov. Pour plus de renseignements, se reporter à la rubrique « Renseignements supplémentaires » de la présente circulaire.

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.thomsonreuters.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 personne.

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 11 avril 2025, Woodbridge et les membres de son groupe étaient propriétaires véritables de 313 508 841 de nos actions ordinaires, soit environ 70 % 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.

À l'occasion, dans le cours normal de ses affaires, Thomson Reuters conclut des opérations avec Woodbridge et certains des membres de son groupe. Ces opérations font appel à la fourniture et à la réception d'offres visant les produits et les services et ne sont pas importantes relativement à nos résultats d'exploitation ou à notre situation financière, prises individuellement ou dans l'ensemble.

La note 32 de nos états financiers consolidés annuels pour 2024 comprend des renseignements sur certaines opérations que nous avons conclues avec Woodbridge en 2024.

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 à un poste d'administrateur;
- la rémunération que nous avons versée à nos administrateurs en 2024;
- notre structure et nos pratiques de gouvernance d'entreprise.

FAITS SAILLANTS

- Le comité de gouvernance d'entreprise estime que les candidats à l'élection à un poste d'administrateur possèdent les aptitudes, les compétences et l'expérience nécessaires pour permettre au conseil de mener à bien son mandat;
- 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;
- 12 des 14 candidats proposés sont tous des administrateurs actuels de notre société;
- Lors de l'assemblée annuelle de l'année dernière, en moyenne 99,6 % des voix ont été exprimées « en faveur » de nos candidats à un poste d'administrateur qui se présentent aux fins de réélection.

Changements apportés au conseil en 2025

Ed Clark terminera son mandat au sein du conseil d'administration lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025. M. Clark siège au conseil en tant que représentant de Woodbridge depuis 2015, notamment à titre de président du comité des ressources humaines depuis 2016. Nous remercions M. Clark pour ses contributions à Thomson Reuters.

Vote

Vous serez invité à voter pour chacun des administrateurs séparément. Chacun des 14 candidats est proposé en vue de l'élection pour un mandat se terminant à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2026. 12 candidats sont actuellement des administrateurs de notre société et ont été élus à notre assemblée annuelle de 2024. Michael Friisdahl et Paul Sagan sont des nouveaux candidats à l'élection à un poste d'administrateur qui sont proposés aux fins d'élection à l'assemblée. Le profil de chaque candidat est présenté aux pages suivantes.

Le conseil vous recommande à l'unanimité de voter EN FAVEUR de l'élection de chacun des candidats qui sont présentés à la rubrique « Renseignements sur les candidats » de la présente circulaire.

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. Comme il est précisé ci-dessus, 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 qui se présentent aux fins de réélection était de 99,6 %. 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, le mérite, y compris 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. On s'attend à ce que chaque candidat à un poste d'administrateur comprenne 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 à un 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.

	Compétences																			
	Comptabilité/Audit	Expérience au sein d'un conseil (auprès d'autres sociétés)	Cybersécurité	Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)	Haute direction	Finances	Relations gouvernementales	Gestion du capital humain	Connaissances et expérience spécialisées au secteur	Commerce international	Droit	Fusions et acquisitions	Médias et édition	Exploitation	Gestion des risques	Ventes et marketing	Stratégie	Fiscalité	Technologie	
David Thomson		✓			✓			✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓			
Steve Hasker	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
Kirk Arnold		✓		✓	✓			✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	
LaVerne Council		✓	✓		✓		✓			✓		✓		✓	✓		✓		✓	
Mike Daniels		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Michael Friisdahl		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			
Kirk Koenigsbauer			✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	
Deanna Oppenheimer		✓		✓	✓	✓				✓		✓			✓	✓	✓		✓	
Simon Paris	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓				✓	✓		✓	
Kim Rivera	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	
Paul Sagan	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
Barry Salzberg	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	
Peter Thomson		✓						✓	✓	✓		✓	✓						✓	
Beth Wilson	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓			

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 2025 à son évaluation annuelle de l'indépendance de ses membres et a déterminé que 9 des 13 administrateurs actuels (environ 69 %) qui siègent actuellement à son conseil étaient indépendants. Le conseil a aussi déterminé que si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus, 9 des 14 administrateurs (environ 64 %) et 9 des 13 administrateurs ne faisant pas partie de la direction (environ 69 %) seront indépendants après l'assemblée.

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 Nasdaq 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, Michael Friisdahl et Paul Sagan.

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 (Michael E. Daniels);
- 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.

Le tableau qui suit indique lesquels de nos administrateurs sont indépendants ou non indépendants.

Nom de l'administrateur	Indépendance des administrateurs			
	Membre de la direction	Indépendant	Non indépendant	Raison de la non-indépendance
Administrateurs actuels				
David Thomson			✓	Président du conseil de Woodbridge
Steve Hasker	✓		✓	Président et chef de la direction de Thomson Reuters
Kirk E. Arnold		✓		
W. Edmund Clark. C.M. ⁽¹⁾			✓	En raison de son rôle à titre de conseiller au fiduciaire de 2003 TIL Settlement et de Woodbridge pendant la période
LaVerne Council		✓		
Michael E. Daniels		✓		
Kirk Koenigsbauer		✓		
Deanna Oppenheimer		✓		
Simon Paris		✓		
Kim M. Rivera		✓		
Barry Salzberg		✓		
Peter J. Thomson			✓	Président du conseil de Woodbridge
Beth Wilson		✓		
Total	1	9	4	
Nouveaux candidats à l'élection à un poste d'administrateur				
Michael Friisdahl			✓	Administrateur principal indépendant de Woodbridge
Paul Sagan			✓	Conseiller auprès de Woodbridge
Total – administrateurs dont la candidature est proposée à l'élection lors de l'assemblée	1	9	5	

(1) Ed Clark aura terminé son mandat au sein du conseil d'administration lors de cette réunion.

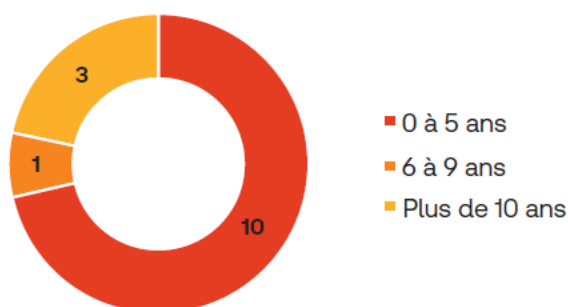
David Thomson, Peter Thomson, Michael Friisdahl, Paul Sagan et Ed Clark, qui terminera son mandat au sein du conseil d'administration lors de cette réunion, ne sont pas membres de l'équipe de haute direction de Thomson Reuters. En raison de son investissement considérable dans le capital-actions de Thomson Reuters, Woodbridge considère que ses intérêts à titre d'actionnaire sont alignés sur ceux de l'ensemble des autres actionnaires.

Pour établir l'indépendance des administrateurs, le conseil considère par ailleurs que dans le cours normal des affaires, nous procurons des services à des sociétés et nous recevons des services de sociétés auxquelles sont liés certains de nos administrateurs indépendants. Se fondant sur certaines circonstances et certains faits particuliers, le conseil a déterminé en mars 2025 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.

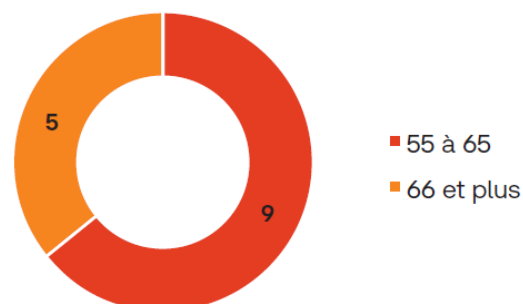
Le graphique ci-après présente la durée du mandat de nos candidats à un poste d'administrateur.



Trois candidats à un poste d'administrateur ont été membres du conseil pendant plus de 10 ans, dont deux (David Thomson et Peter Thomson) sont membres du même groupe que l'actionnaire principal de la société, Woodbridge.

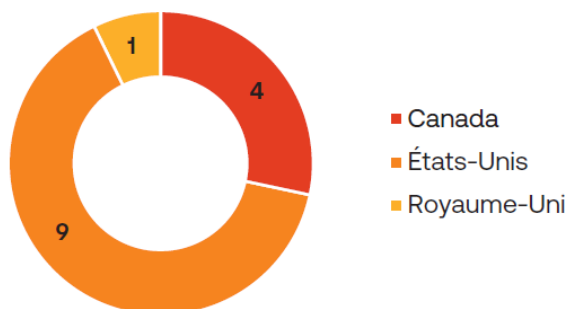
Âge

Le diagramme ci-dessous indique les fourchettes d'âge de nos candidats à un poste d'administrateur. L'âge moyen de ces candidats 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 le pays où ils résident, 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 2024 et leur propriété de titres de Thomson Reuters. Cette information tient également compte du pourcentage des votes « en faveur » reçus par chaque candidat à un poste d'administrateur à l'occasion de notre assemblée annuelle des actionnaires de 2024.

Dans les profils des candidats à un 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 différées (« UAD »), d'unités d'actions incessibles (« UAI ») et d'options que chaque personne détenait ou qui lui étaient créditées en date du 11 avril 2025. 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 d'UAD, d'UAI ou d'options. Notre chef de la direction, Steve Hasker, est le seul administrateur qui détient des UAI ou des options. 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 Nasdaq le 11 avril 2025, soit 172,68 \$. La valeur marchande des UAD est également fondée sur le cours de clôture de nos actions ordinaires au Nasdaq 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 11 avril 2025, 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 Thomson⁽¹⁾
Âge : 67 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 2024 :
99,24 %

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 2024		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes		
Conseil d'administration	6 de 6	100 %	-		
Total	6 de 6	100 %			

Titres détenus (nombre et valeur) ⁽²⁾	Nombre total d'actions et d'UAD détenues ⁽³⁾		Valeur marchande totale	Propriété comme multiple de la provision annuelle
Actions ordinaires	UAI	UAD	Options	
48 198	-	129 340	-	177 538
8 322 831 \$	-	22 334 431 \$	-	30 657 262 \$
				-

(1) David Thomson et Peter Thomson, tous deux candidats à un 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.
(3) Une tranche de 1 349 actions supplémentaires est détenue par un membre de la famille immédiate de David Thomson.



Steve Hasker

Âge : 55 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis 2020

Non indépendant

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

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2024 : 99,94 %

Steve Hasker

Steve Hasker est président et chef de la direction et administrateur de Thomson Reuters 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 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. M. Hasker a commencé sa carrière à PwC, où il était comptable agréé. Il est membre de l'institut des comptables agréés de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande. 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 2024		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	Propriété comme multiple du salaire de base ⁽²⁾
Actions ordinaires	UAI	UAD	Options	Valeur marchande totale ⁽¹⁾	
94 444	113 726	–	647 840	94 444	
16 308 590 \$	–	–	–	16 308 590	15x

(1) Une tranche de 37 909 des 113 726 UAI de M. Hasker sont des unités d'actions incessibles temporelles (UAIT). Au 11 avril 2025, la valeur des UAIT de M. Hasker était de 6 546 126 \$.

(2) Représente 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 : 65 ans

Kennebunk, Maine, États-Unis

Administratrice depuis 2020

Indépendante

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

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2024 : 99,59 %

Kirk E. Arnold

Kirk E. Arnold est administratrice de sociétés. 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 cheffe de l'exploitation d'Avid, un fournisseur de technologies du secteur des médias, ainsi que présidente et cheffe 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 cheffe 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, dont Housecall Pro et The Predictive Index. 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 2024		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes		
Conseil d'administration	6 de 6	100 %	Ingersoll-Rand plc		
Gouvernance d'entreprise	5 de 5	100 %	Trane Technologies		
RH	6 de 6	100 %			
Gestion des risques	4 de 4	100 %			
Total	21 de 21	100 %			
Titres détenus (nombre et valeur)				Nombre total d'actions et d'UAD détenues	Propriété comme multiple de la provision annuelle
Actions ordinaires	UAI	UAD	Options	Valeur marchande totale	
–	–	11 785	–	11 785	
–	–	2 035 034 \$	–	2 035 034 \$	8,1x



LaVerne Council

Âge : 63 ans

Great Falls, Virginie,
États-Unis

Administratrice depuis
janvier 2022

Indépendante

Principaux domaines de
compétence : technologie,
exploitation, changement
transformationnel

Votes en sa faveur à
l'assemblée annuelle
de 2024 : 99,94 %

LaVerne Council

LaVerne Council est cheffe de la direction d'Emerald One, LLC, société de conseil spécialisée dans les technologies de l'information qui aide les entreprises à mettre au point des méthodes novatrices qui favorisent le changement et la transformation. Elle a été responsable nationale, Stratégie et innovation de technologie d'entreprise chez Grant Thornton LLP de 2017 à 2019 et vice-présidente principale et directrice générale de MITRE Corporation en 2017. M^{me} Council a été secrétaire adjointe du bureau de l'information et de la technologie et cheffe de l'information du ministère des Anciens combattants des États-Unis de 2015 à 2017. Elle a été cheffe de la direction de Council Advisory Services, LLC de 2012 à 2015. M^{me} Council a également occupé des postes importants de gestion d'entreprise axés sur la chaîne d'approvisionnement, la centralisation et l'intégration des TI. Elle a occupé le poste de vice-présidente d'entreprise et de cheffe de l'information mondiale chez Johnson & Johnson de 2006 à 2011. Avant cela, elle a occupé plusieurs postes à responsabilité croissante chez Dell, Inc. de 2000 à 2006, y compris le poste de vice-présidente mondiale, Technologies de l'information, Solutions d'affaires mondiales et Services de développement. Elle est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université d'État de l'Illinois State et d'un baccalauréat en administration des affaires en informatique de l'Université de Western Illinois. M^{me} Council est titulaire d'un doctorat honorifique en administration des affaires de l'Université Drexel.

Membre du conseil ou de comités du conseil	Présence en 2024		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes	
Conseil d'administration	6 de 6	100 %	CONMED Corporation	
Audit	7 de 7	100 %	Concentrix Corporation	
Gestion des risques	4 de 4	100 %		
Total	17 de 17	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		
–	–	5 778	–	5 778	
–	–	997 745 \$	–	997 745 \$	4,0x



Michael E. Daniels

Âge : 70 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 2024 : 99,31 %

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 2024		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes	
Conseil d'administration	6 de 6	100 %	–	
Audit	6 de 7	86 %		
Gouvernance d'entreprise	5 de 5	100 %		
RH	6 de 6	100 %		
Gestion des risques	4 de 4	100 %		
Total	27 de 28	96 %		

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	–	43 244	–	46 168	
504 916 \$	–	7 467 374 \$	–	7 972 290 \$	31,9x

**Kirk Koenigsbauer**

Âge : 57 ans

Seattle, Washington,
États-Unis

Administrateur depuis 2020

Indépendant

Principaux domaines de
compétence :
technologie, exploitation,
ventes et marketingVotes en sa faveur à
l'assemblée annuelle
de 2024 : 99,93 %**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			Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes		
	Présence en 2024				
Conseil d'administration	6 de 6	100 %	–		
RH	5 de 6	83 %			
Gestion des risques	4 de 4	100 %			
Total	15 de 16	94 %			
			Nombre total d'actions et d'UAD détenues	Valeur marchande totale	Propriété comme multiple de la provision annuelle
Titres détenus (nombre et valeur)					
Actions ordinaires	UAI	UAD	Options		
100	–	10 846	–	10 946	
17 268 \$	–	1 872 887 \$	–	1 890 155 \$	7,6x

**Deanna Oppenheimer**

Âge : 67 ans

Seattle, Washington,
États-Unis

Administratrice depuis 2020

Indépendante

Principaux domaines de
compétence :
exploitation, stratégie,
technologieVotes en sa faveur à
l'assemblée annuelle
de 2024 : 99,63 %**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. De 2005 à 2011, elle a occupé un certain nombre de postes au sein de Barclays PLC, d'abord comme cheffe 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 également une administratrice du King's Trust UK, une fiducie caritative royale, et une administratrice non membre de la direction et la fondatrice de BoardReady. M^{me} Oppenheimer est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Puget Sound.

Membre du conseil ou de comités du conseil	Présence en 2024		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes			
Conseil d'administration	6 de 6	100 %	InterContinental Hotels Group PLC			
Audit	7 de 7	100 %				
Gouvernance d'entreprise	5 de 5	100 %				
Total	18 de 18	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			
–	–	8 548	–	8 548		
–	–	1 476 069 \$	–	1 476 069 \$	5,9x	



Simon Paris
Âge : 55 ans
Londres, Royaume-Uni
Administrateur depuis 2020
Indépendant
Principaux domaines de compétence : exploitation, stratégie, technologie
Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2024 : 99,63 %

Simon Paris

Simon Paris est, depuis février 2025, le chef de la direction d'Unit4, une société de solutions infonuagiques destinées aux entreprises. Auparavant, il a été chef de la direction de Finastra, un fournisseur mondial de technologie financière (fintech), de 2018 à janvier 2025. 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. 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 2024		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes		
Conseil d'administration	6 de 6	100 %	–		
Audit	7 de 7	100 %			
Gouvernance d'entreprise	5 de 5	100 %			
Gestion des risques	4 de 4	100 %			
Total	22 de 22	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			
–	–	8 564	–		8 564	
–	–	1 478 832 \$	–		1 478 832 \$	5,9x



Kim M. Rivera
Âge : 56 ans
Portola Valley, Californie, États-Unis
Administratrice depuis 2019
Indépendante
Principaux domaines de compétence : droit, stratégie, technologie, exploitation
Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2024 : 99,95 %

Kim M. Rivera

Kim M. Rivera est cheffe des services juridiques et des affaires commerciales de OneTrust LLC, société de logiciels spécialisée dans la gestion de la confidentialité, de la sécurité et de la gouvernance. Elle a été conseillère spéciale du chef de la direction de HP Inc. de février 2021 à décembre 2021. Avant cela, elle était présidente, Stratégie et gestion d'entreprise et cheffe 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 cheffe 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 cheffe du contentieux et de secrétaire générale au sein de DaVita HealthCare Partners, où elle a travaillé de 2010 à 2015. Auparavant, elle a été cheffe de la conformité et directrice des services juridiques internationaux de la société The Clorox Company, cheffe du contentieux chez Rockwell Automation, ainsi qu'avocate générale du groupe de contrôle et d'information sur l'automatisation de Rockwell. Elle est aussi une ancienne membre du conseil d'administration de Cano Health, Inc. 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 2024		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes		
Conseil d'administration	6 de 6	100 %	–		
Audit	7 de 7	100 %			
Gestion des risques	4 de 4	100 %			
Total	17 de 17	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			
–	–	11 950	–		11 950	
–	–	2 063 526 \$	–		2 063 526 \$	8,3x

**Barry Salzberg**

Âge : 71 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 2024 : 99,64 %

Barry Salzberg

Barry Salzberg est administrateur de sociétés. M. Salzberg a été chef de la direction mondiale 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 siège au conseil d'Embark Intermediate Holdings, LLC. M. Salzberg 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 2024		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes
Conseil d'administration	6 de 6	100 %	–
Audit	7 de 7	100 %	
Gouvernance d'entreprise	4 de 5	80 %	
Gestion des risques	4 de 4	100 %	
Total	21 de 22	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	
–	–	31 422	–	31 422
–	–	5 425 951 \$	–	5 425 951 \$ 21,7x

**Peter J. Thomson⁽¹⁾**

Âge : 59 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 2024 : 98 %

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 2024		Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes
Conseil d'administration	6 de 6	100 %	–
RH	6 de 6	100 %	
Total	12 de 12	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	
1 467	–	16 643	–	18 110
253 322 \$	–	2 873 913 \$	–	3 127 235 \$ –

(1) David Thomson et Peter Thomson, tous deux candidats à un 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.



Beth Wilson

Âge : 56 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis 2022

Indépendante

Principaux domaines de compétence :

fiscalité et comptabilité et secteur juridique, audit, haute direction

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2024 : 99,90 %

Beth Wilson

Beth Wilson est présidente du conseil des Comptables professionnels agréés du Canada depuis octobre 2023. Auparavant, elle était vice-présidente des Comptables professionnels agréés du Canada d'octobre 2021 à octobre 2023. Elle est l'ancienne cheffe de la direction de Dentons Canada LLP et était membre de l'équipe de direction à l'échelle mondiale, ayant siégé au conseil mondial (*Global Board*) et au comité de gestion mondial (*Global Management Committee*) de juillet 2017 à janvier 2022. Avant d'occuper ce poste, M^{me} Wilson était associée chargée de l'audit auprès de KPMG de 2000 à 2016 et a occupé le poste d'associée directrice de KPMG dans la région du Grand Toronto de 2009 à 2016. Entre 2005 et 2016, elle a également siégé au comité de gestion de KPMG à plusieurs titres, dont ceux d'associée directrice canadienne, Leadership dans la collectivité, d'associée directrice canadienne, Régions et entreprise, responsable de 24 bureaux régionaux répartis partout au Canada, et de cheffe des ressources humaines. M^{me} Wilson est actuellement fiduciaire de The Hospital for Sick Children ainsi qu'une administratrice de la Woodgreen Foundation, de Woodgreen Community Services et de Traferox Technologies Inc. M^{me} Wilson est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Toronto et elle est CPA.

Membre du conseil ou de comités du conseil

Présence en 2024

Conseil d'administration	6 de 6	100 %
Audit	7 de 7	100 %
RH	6 de 6	100 %
Total	19 de 19	100 %

Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes

Société financière IGM Inc.
Power Corporation du Canada

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			
–	–	4 688	–	4 688		
–	–	809 524 \$	–		809 524 \$	3,2x

Michael Friisdahl et Paul Sagan seront proposés aux fins d'élection au conseil d'administration lors de l'assemblée et ne siègent pas actuellement au conseil d'administration de notre société.



Michael Friisdahl

Âge : 62 ans

Boca Raton, Floride, États-Unis

Non indépendant

Principaux domaines de compétence : haute direction, stratégie, médias

Michael Friisdahl

Michael Friisdahl est administrateur de sociétés. De janvier 2022 jusqu'à octobre 2023, il était président directeur du conseil de Signature Aviation, un réseau mondial de terminaux aéroportuaires et de services privé. De 2015 à 2022, il était le président et chef de la direction de Maple Leaf Sports & Entertainment (MLSE), une société de sport et de divertissement diversifiée établie à Toronto. Avant cela, il était aussi chef de la direction du Groupe voyage d'agrément d'Air Canada, chef de la direction de Thomas Cook North America et siégeait au conseil de direction de Thomas Cook Group plc. Il siège aussi au conseil d'administration de The Woodbridge Company Limited en tant qu'administrateur principal indépendant. Il a également été administrateur non membre de la direction d'Entertainment One Ltd. et de SAS AB.

Michael Friisdahl ne détient aucun titre de Thomson Reuters en date du 11 avril 2025.

Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes :

—



Paul Sagan

Âge : 66 ans

Cambridge, Massachusetts, États-Unis

Non indépendant

Principaux domaines de compétence : technologie, exploitation, médias

Paul Sagan

Paul Sagan est un conseiller Catalyst à General Catalyst, une société axée sur le capital de risque et le capital-investissement, dont il est entré au service en 2013 et en est devenu le directeur général en 2018. De 2005 à 2013, M. Sagan a occupé le poste de chef de la direction d'Akamai Technologies, Inc., une société spécialisée dans l'offre de contenu, la cybersécurité, l'atténuation de cyberattaques de type déni de service distribué et les services infonuagiques et y a occupé le poste de président de 1999 à 2010 et d'octobre 2011 à 2013. De plus, il a été conseiller principal du Forum économique mondial de 1997 à 1998, membre de la haute direction de Time Warner chargé des services en ligne et des services de programmation par câble dans les années 1990 et directeur de l'information à CBS Inc. dans les années 1980. M. Sagan compte sur une vaste expérience à titre d'administrateur de sociétés ouvertes et, à l'heure actuelle, est administrateur de Moderna, Inc. M. Sagan est titulaire d'un baccalauréat de la Medill School of Journalism de l'Université Northwestern.

Paul Sagan ne détient aucun titre de Thomson Reuters en date du 11 avril 2025.

Participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes :

Moderna, Inc.

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 et la forme de la rémunération des administrateurs. En novembre 2024, le comité de gouvernance d'entreprise a examiné notre programme de rémunération des administrateurs et a décidé de ne pas changer la forme ou le montant de la rémunération des administrateurs.

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'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 autres que le remboursement de débours et frais de déplacement raisonnables engagés dans le cadre de leurs fonctions auprès de Thomson Reuters.

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 (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 97 % de la rémunération des administrateurs a été versée en titres de capitaux propres (UAD ou actions ordinaires) en 2024.

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 2024. 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.

	2024 (\$)
Administrateurs non membres de la direction⁽¹⁾	250 000 (dont 137 500 doivent être versés sous forme 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 et le chef de la direction

Provisions/Composante obligatoire en titres de capitaux propres

En 2024, nous exigeons qu'une tranche de 137 500 \$ de la provision annuelle de 250 000 \$ de chacun des administrateurs non membres de la direction (à l'exception du président du conseil) 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 112 500 \$ 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 \$. S'il y a un vice-président du conseil, celui-ci reçoit une provision annuelle de 150 000 \$ versable entièrement sous forme d'UAD. Le vice-président du conseil toucherait également la même provision annuelle de 250 000 \$ que celle versée aux autres administrateurs non membres de la direction. D'autres renseignements 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 versable entièrement sous forme d'UAD. L'administrateur indépendant principal reçoit également la même provision annuelle de 250 000 \$ 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 2024, 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 à l'échelle internationale 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 2024, 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.	Gartner Inc.	RELX PLC
CGI Inc.	The Interpublic Group of Companies, Inc.	S&P Global Inc.
eBay Inc.	Intuit Inc.	TransUnion
Equifax Inc.	Moody's Corp.	Verisk Analytics, Inc.
Experian Plc	MSCI Inc.	Wolters Kluwer NV
FactSet Research Systems Inc.	Omnicom Group Inc.	

Rémunération des administrateurs de 2025

Aucun changement n'est envisagé pour le moment quant au montant ou à la forme de la rémunération des administrateurs pour 2025.

Rémunération totale des administrateurs

Le tableau ci-après présente la rémunération gagnée par nos administrateurs en 2024. Environ 97 % de la rémunération des administrateurs pour 2024 a été versée en titres de capitaux propres (UAD ou actions ordinaires).

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. Les divers aspects de la rémunération de Steve Hasker sont abordés à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.

Administrateur	Honoraires (\$)				
	Espèces	UAD	Actions ordinaires	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
David Thomson ⁽¹⁾	–	600 000	–	–	600 000
Kirk Arnold ⁽²⁾	112 500	187 500	–	–	300 000
LaVerne Council	–	250 000	–	–	250 000
W. Edmund Clark, C.M. ⁽³⁾	–	300 000	–	–	300 000
Michael E. Daniels ⁽⁴⁾	–	450 000	–	–	450 000
Kirk Koenigsbauer	–	250 000	–	–	250 000
Deanna Oppenheimer	–	250 000	–	–	250 000
Simon Paris	–	250 000	–	–	250 000
Kim M. Rivera	–	250 000	–	–	250 000
Barry Salzberg ⁽⁵⁾	–	300 000	–	–	300 000
Peter J. Thomson	–	137 500	112 500	–	250 000
Beth Wilson	–	250 000	–	–	250 000
Total	112 500	3 475 000	112 500	0	3 700 000

(1) La rémunération de David Thomson comprend les honoraires à titre de président du conseil.
(2) La rémunération de Kirk Arnold comprend les honoraires à titre de présidente du comité de gestion des risques.
(3) La rémunération d'Ed Clark comprend les honoraires à titre de président du comité des RH.
(4) La rémunération de Mike Daniels comprend les honoraires à titre de président du comité de gouvernance d'entreprise et d'administrateur indépendant principal.
(5) La rémunération de Barry Salzberg comprend les honoraires à titre de président du comité d'audit.

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 détient Steve Hasker 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 750 000 \$. Les administrateurs doivent satisfaire à leur exigence en matière d'actionnariat 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, ainsi que leur propriété comme multiple de la provision annuelle actuelle, 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 11 avril 2025, Woodbridge était propriétaire véritable d'environ 70 % 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 en date du 11 avril 2025.

Nom	Progression aux fins du respect des lignes directrices
David Thomson	✓, au moyen de la propriété dans Woodbridge
Kirk E. Arnold	✓
W. Edmund Clark, C.M. ⁽¹⁾	✓
LaVerne Council	✓
Michael E. Daniels	✓
Kirk Koenigsbauer	✓
Deanna Oppenheimer	✓
Simon Paris	✓
Kim M. Rivera	✓
Barry Salzberg	✓
Peter J. Thomson	✓, au moyen de la propriété dans Woodbridge
Beth Wilson	✓

(1) Ed Clark aura terminé son mandat au sein du conseil d'administration lors de cette réunion.

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 TSX, et aux États-Unis, au Nasdaq, nos pratiques de gouvernance sont généralement harmonisées avec les lignes directrices en matière de pratiques exemplaires des autorités en valeurs mobilières canadiennes et tiennent compte des lignes directrices fournies par la SEC. Nos pratiques de gouvernance se conforment par ailleurs à la vaste majorité des normes d'inscription en matière de gouvernance du Nasdaq, 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. Nos administrateurs indépendants se rencontrent sans la direction à chaque réunion du conseil.
- **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.
- **Supervision des enjeux ESG** – Les enjeux ESG sont supervisés par notre conseil et ses comités.
- **Supervision de l'intelligence artificielle (IA)** – Les questions relatives à l'IA sont supervisées par notre conseil et ses comités.
- **Structure de vote** – Notre structure de vote n'est pas à double catégorie ni à vote subalterne.
- **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'encadrement des talents, 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 compléter la formation sur le code et 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 d'un membre du bureau de l'avocat général un rapport annuel sur le code.

Taille du conseil

À l'heure actuelle, le conseil est constitué de 13 membres et est indépendant de la direction. Il se compose actuellement de 12 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, dont 12 sont 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 2024 pour ses réunions régulières prévues. Cinq des réunions du conseil en 2024 étaient des réunions régulières prévues et une réunion extraordinaire a été tenue au cours de l'année.

Réunion	Principales activités/Principaux sujets en 2024
Janvier	- Plan d'exploitation annuel - Mise à jour portant sur l'IA générative - Politique en matière de dividendes - Mise à jour du rapport de gestion
Mars	- Documents d'information et de gouvernance d'entreprise annuels (rapport annuel, états financiers et circulaire de sollicitation de procurations) - Mise à jour portant sur l'information financière et les relations avec les investisseurs - Mise à jour portant sur la marque et le marketing - Mise à jour portant sur la stratégie de croissance - Mise à jour du rapport de gestion - Rémunération des membres de la haute direction
Juin	- Mise à jour portant sur l'information financière - Mise à jour portant sur le secteur Reuters, y compris la mise à jour portant sur l'IA - Mise à jour portant sur le secteur Fiscalité et comptabilité, y compris la mise à jour portant sur l'IA - Mise à jour du rapport de gestion
Septembre	- Mise à jour portant sur l'information financière et la stratégie d'investissement - Mise à jour portant sur le secteur Professionnels du droit, y compris la mise à jour portant sur l'IA - Mises à jour portant sur les produits, y compris la mise à jour portant sur l'IA - Mise à jour du rapport de gestion
Novembre	- Mise à jour portant sur l'information financière et sur le plan d'exploitation annuel - Mise à jour portant sur le secteur Fiscalité et comptabilité - Mise à jour portant sur le secteur Reuters, y compris la mise à jour portant sur l'IA générative - Mise à jour du rapport de gestion
À chaque réunion	- 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
À intervalles périodiques	- 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 - Mises à jour portant sur la gestion des risques d'entreprise - Acquisitions et aliénations importantes proposées - Mises à jour portant sur les produits - Opérations sur les marchés financiers proposées - 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
- 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
- les risques

Tout au long de l'exercice, le conseil et la direction discutent des progrès réalisés dans le cadre du plan. En 2024, le conseil a axé sa réunion 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.

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

En définitive, le conseil d'administration est responsable d'assurer la gestion des risques à Thomson Reuters et 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 comité de gestion des risques du conseil est chargé du repérage, de l'évaluation et de la gestion des risques d'entreprise (autres que les risques financiers ou les risques liés à la rémunération ou aux questions portant sur les talents qui relèvent du comité d'audit et du comité des RH, respectivement) et de toute question additionnelle que le conseil délègue au comité de gestion des risques. Le comité de gestion des risques d'entreprise (CGRE) est un comité de haute direction qui vient en appui au comité de gestion des risques quant à la surveillance des risques d'entreprise. Ses membres comprennent les dirigeants des fonctions générales et de chacune des unités d'exploitation de Thomson Reuters. Il est présidé conjointement par la cheffe du contentieux et secrétaire de la société et la cheffe de l'exploitation et des technologies. Notre équipe de direction est chargée de repérer et de gérer les risques quotidiennement.

Le processus de gestion des risques d'entreprise (GRE) de notre société vise ce qui suit :

- repérage des risques les plus importants touchant chacune de nos unités d'exploitation et fonctions générales, notamment en ce qui a trait à notre exploitation, à nos stratégies, à la confiance et à nos finances, en tenant compte de l'environnement externe ainsi que des changements internes liés à la structure, à la stratégie, aux personnes 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 les plus importants de l'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 les risques et de mieux y faire face, 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, l'équipe de gestion des risques d'entreprise mène une opération d'évaluation des principaux risques d'entreprise qui commence par un processus de repérage des risques qui repose sur un sondage et des ateliers avec des représentants de toutes les unités d'exploitation et fonctions générales. Le processus de repérage des risques englobe également des entrevues ciblées avec chacun des membres du conseil au cours desquelles ces derniers sont appelés à exposer leur point de vue concernant les risques principaux et les nouveaux risques auxquels est confrontée la société. Chacun des risques principaux repérés est ensuite évalué, priorisé avec le gestionnaire de risque respectif et, par la suite, est présenté au comité de direction pour que celui-ci l'approuve et le valide. Une fois ratifiés, les principaux risques d'entreprise sont soumis au réseau du chef de la direction.

Le CGRE examine les principaux risques d'entreprise à présenter au comité de gestion des risques du conseil aux fins d'examen, de commentaires et d'approbation et les accepte. En outre, la gestion de chacun des principaux risques est confiée aux membres du réseau du chef de la direction, et des représentants sont désignés. Le gestionnaire de processus GRE et son équipe tiennent des points de contact réguliers avec les gestionnaires de risques et leurs représentants afin de superviser la gestion du profil de risques ainsi que la prise de mesures pour faire face aux risques et l'exécution des plans d'action connexes.

Tout au long de l'année, le CGRE 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 répondre à certains risques font régulièrement rapport au CGRE, au comité de gestion des risques du conseil, aux administrateurs du conseil dans leur ensemble et aux autres comités du conseil, selon les besoins, au cours de l'année. Nous faisons appel à notre service d'audit interne dans le cadre de l'étude de certains risques précis, au besoin ou sur demande. Les principaux risques repérés font l'objet d'une surveillance et d'une évaluation tout au long de l'année, et les résultats de ces évaluations sont communiqués conformément au processus GRE.

Bien que le conseil discute avec la direction de divers risques d'entreprise au cours de l'exercice, le comité de gestion des risques supervise l'évaluation et la gestion en général des risques, y compris la supervision du processus GRE de la direction et des progrès réalisés dans la gestion des principaux risques d'entreprise.

De manière distincte, le comité d'audit supervise les risques financiers et discute de l'exposition aux principaux risques financiers de la société ainsi que les mesures prises par la direction pour superviser et gérer cette exposition. Dans le cadre de sa responsabilité de supervision de la gestion des risques financiers, le comité d'audit a rencontré la direction en 2024 afin de discuter de la gestion du risque de trésorerie et du contexte fiscal externe.

Le comité des RH supervise l'établissement, la mise en œuvre et la supervision de nos politiques et programmes en matière de rémunération et de talents. Nous avons conçu nos programmes de rémunération de sorte qu'ils offrent un équilibre approprié entre le risque et les récompenses par rapport à la stratégie et à la culture d'affaires générales de la société.

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 présidents du comité de gestion des risques, du comité d'audit et du comité des RH font chacun rapport au conseil après leurs réunions de comité respectives.

Le tableau ci-après présente les responsabilités de supervision à l'égard de chacun des risques d'entreprise énumérés pour 2024.

Risque d'entreprise	Conseil d'administration	Comité de gestion des risques	Comité des RH	Comité d'audit
Déplacement concurrentiel	✓	✓		
Acquisitions, cessions et intégrations	✓	✓		
Utilisation abusive de la propriété intellectuelle	✓	✓		
Conformité réglementaire et contractuelle	✓	✓	✓	✓
Données et éthique	✓	✓		
Stabilité des produits	✓	✓		
Cybersécurité	✓	✓		
Tierces parties, chaîne d'approvisionnement et écosystème relationnel	✓	✓		
Recrutement et fidélisation d'employés	✓		✓	
Bien-être et sécurité du personnel	✓	✓	✓	
Rendement financier	✓	✓		✓
Mésinformation et désinformation	✓	✓		

Supervision des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)

Le conseil et ses comités encadrent les enjeux ESG. La direction est chargée de tenir à jour le conseil et ses comités à l'égard des enjeux ESG et d'évaluer les risques qui y sont liés, y compris les risques liés à la durabilité et au climat, les droits de la personne et la gestion du capital humain, ainsi que la responsabilité sociale. Pour en savoir plus sur nos initiatives ESG, veuillez vous reporter à la rubrique « ESG » de la présente circulaire.

Le tableau suivant présente la répartition des principales responsabilités de surveillance des enjeux ESG entre le conseil et ses comités.

Principales responsabilités de surveillance des enjeux ESG	
Comité de gouvernance	- Supervision des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et coordination globales des enjeux ESG au sein des quatre comités permanents du conseil - Enjeux environnementaux, y compris les enjeux liés à la durabilité et au climat - Enjeux de gouvernance - Engagement des parties prenantes relatif aux enjeux ESG - Risques en matière de droits de la personne/chaîne d'approvisionnement - Fondation Thomson Reuters
Conseil d'administration	- Mises à jour périodiques portant sur la stratégie en matière d'enjeux ESG et harmonisation avec la stratégie d'affaires à long terme de Thomson Reuters - Risques importants liés aux enjeux ESG
Comité d'audit	- Processus globaux de communication de l'information liés aux enjeux ESG - Contrôles/procédures internes liés aux enjeux ESG - Initiatives financières liées aux enjeux ESG
Comité des RH	- Initiatives en matière de ressources humaines liées aux enjeux ESG - Facteurs liés à la rémunération liés aux enjeux ESG - Facteurs liés aux régimes à prestations déterminées ou à cotisations déterminées relativement aux enjeux ESG
Comité de gestion des risques	- Facteurs GRE liés aux enjeux ESG - IA et technologies nouvelles - Certains risques liés aux produits/services et facteurs liés aux enjeux ESG

Surveillance de l'intelligence artificielle (IA)

Les risques et les occasions qui surgissent en raison de la mise au point et de l'utilisation de l'IA sont surveillés par le conseil et ses comités. La direction est chargée de mettre le conseil et ses comités au courant des questions relatives à l'IA et de l'évaluation des risques liés à l'IA, y compris dans le cadre de la mise au point et de l'utilisation de l'IA.

Dans le cadre de cette surveillance, le conseil prend en considération, entre autres choses, l'utilisation de l'IA dans nos produits, les incidences qu'a l'IA sur les modèles d'affaires de ses clients, l'utilisation interne de l'IA et d'autres conséquences. En outre, le conseil suit une formation sur les questions relatives à l'IA dont la plus récente a eu lieu en mai 2024. La formation a abordé de nombreuses questions, y compris l'éthique et les cadres réglementaires émergents partout dans le monde.

Le tableau suivant présente la répartition des principales responsabilités de surveillance de l'IA entre le conseil et ses comités.

Principales responsabilités de surveillance de l'IA	
Conseil d'administration	Stratégie globale en matière de l'IA et harmonisation avec la stratégie commerciale à long terme de Thomson Reuters
Comité de gestion des risques	- Surveillance globale des risques et des occasions liés à l'IA - Gouvernance et conformité à la réglementation applicables à l'IA - Préoccupations relatives aux données et à l'éthique liées à l'IA
Comité d'audit	- Processus de communication globaux liés à l'IA - Contrôles/procédures internes liés à l'IA - Initiatives en matière de finances liées à l'IA - Utilisation de l'IA dans les fonctions d'audit interne, de conformité et de communication de l'information financière
Comité des RH	- Enjeux de l'IA liés aux talents - Utilisation interne de l'IA - Formation du personnel sur l'IA - Conséquences de l'IA sur nos effectifs
Comité de gouvernance d'entreprise	- Coordination au sein du conseil et de ses quatre comités permanents - Engagement des parties prenantes relativement à l'IA

Président du conseil et chef de la direction distincts

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

Nos lignes directrices en matière de gouvernance permettent au conseil d'élire un vice-président du conseil. Le vice-président du conseil travaillerait en collaboration avec le président du conseil et aiderait ce dernier à s'acquitter de ses responsabilités. Le vice-président du conseil entretiendrait également 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 agirait à titre de représentant de Thomson Reuters et exercerait les fonctions additionnelles pouvant lui être déléguées par le président du conseil ou par le conseil à l'occasion. En date de la présente circulaire, le conseil n'a pas élu de vice-président du conseil.

Administrateur indépendant principal

Michael E. Daniels 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 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

Au début de chaque réunion ou peu de temps après, le conseil tient 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 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 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. 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 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 2024.

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 la 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 2024.

	Nombre de réunions
Conseil	6
Comité d’audit	7
Comité de gouvernance d’entreprise	5
Comité des RH	6
Comité de gestion des risques	4

En 2024, cinq des six réunions du conseil étaient des réunions régulières. Le conseil a également tenu une réunion extraordinaire en 2024. Trois des réunions régulières du conseil ont eu lieu en personne et deux ont eu lieu en mode virtuel. La réunion extraordinaire du conseil a eu lieu en mode virtuel.

Le tableau ci-après fait état de la présence de nos administrateurs aux réunions du conseil et aux réunions des comités en 2024. En 2024, la présence de ces personnes aux réunions du conseil et aux réunions des comités était d’environ 100 % et d’environ 98 %, respectivement. Tous les administrateurs ont assisté à toutes les réunions du conseil.

	Présence aux réunions									
	Conseil		Comité						Total	
Administrateur	Régulières	Extra-ordinaire	Présence au conseil (en %)	Comité d’audit	Comité de gouvernance d’entreprise	Comité des RH	Comité de gestion des risques	Total des comités	Total des réunions	Total (en %)
David Thomson	5 de 5	1 de 1	100 %	–	–	–	–	–	6 de 6	100 %
Steve Hasker	5 de 5	1 de 1	100 %	–	–	–	–	–	6 de 6	100 %
Kirk Arnold	5 de 5	1 de 1	100 %	–	5 de 5	6 de 6	4 de 4	15 de 15	21 de 21	100 %
W. Edmund Clark, C.M.	5 de 5	1 de 1	100 %	–	5 de 5	6 de 6	–	11 de 11	17 de 17	100 %
LaVerne Council	5 de 5	1 de 1	100 %	7 de 7	–	–	4 de 4	11 de 11	17 de 17	100 %
Michael E. Daniels	5 de 5	1 de 1	100 %	6 de 7	5 de 5	6 de 6	4 de 4	21 de 22	27 de 28	96 %
Kirk Koenigsbauer	5 de 5	1 de 1	100 %	–	–	5 de 6	4 de 4	9 de 10	15 de 16	94 %
Deanna Oppenheimer	5 de 5	1 de 1	100 %	7 de 7	5 de 5	–	–	12 de 12	18 de 18	100 %
Simon Paris	5 de 5	1 de 1	100 %	7 de 7	5 de 5	–	4 de 4	16 de 16	22 de 22	100 %
Kim M. Rivera	5 de 5	1 de 1	100 %	7 de 7	–	–	4 de 4	11 de 11	17 de 17	100 %
Barry Salzberg	5 de 5	1 de 1	100 %	7 de 7	4 de 5	–	4 de 4	15 de 16	21 de 22	95 %
Peter J. Thomson	5 de 5	1 de 1	100 %	–	–	6 de 6	–	6 de 6	12 de 12	100 %
Beth Wilson	5 de 5	1 de 1	100 %	7 de 7	–	6 de 6	–	13 de 13	19 de 19	100 %

Société contrôlée

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

Les pratiques de gouvernance de Thomson Reuters comprennent ce qui suit, lesquelles sont, selon nous, les pratiques exemplaires d'une société ouverte canadienne ayant un actionnaire contrôlant :

- Aucun membre de l'équipe de haute direction chargée de la gestion quotidienne de Thomson Reuters n'est lié à Woodbridge ni n'est membre du même groupe qu'elle.
- Woodbridge et les membres de son groupe détiennent en propriété véritable des actions ordinaires assorties d'une voix par action. Thomson Reuters n'a pas émis de catégorie distincte d'actions en faveur de Woodbridge ou les membres de son groupe assorties de droits de vote supérieurs.
- Le conseil d'administration de Thomson Reuters est composé d'une majorité d'administrateurs indépendants et le nombre d'administrateurs membres du même groupe que Woodbridge est inférieur au pourcentage d'actions ordinaires qu'elle contrôle. Au 11 avril 2024, Woodbridge (ainsi que les membres de son groupe) détenaient en propriété véritable environ 70 % de nos actions ordinaires tandis que ses représentants siégeant au conseil de Thomson Reuters comprendront environ 29 % de nos administrateurs si les 14 candidats à un poste d'administrateur sont élus à l'assemblée.
- Étant donné que David Thomson est président du conseil, nous avons un administrateur indépendant principal distinct.
- Dans le cadre de chaque réunion du conseil, les administrateurs indépendants se réunissent sans la présence de la direction et des administrateurs membres du même groupe que Woodbridge.
- Tous les comités sont composés d'une majorité d'administrateurs indépendants (autre que le comité d'audit qui est entièrement composé d'administrateurs indépendants).
- Le conseil s'est doté d'un processus efficace et transparent afin de traiter des opérations entre personnes apparentées ou des conflits d'intérêts entre Thomson Reuters et Woodbridge, les membres de son groupe ou des administrateurs membres du même groupe que Woodbridge. Le comité de gouvernance d'entreprise de notre conseil applique une politique pour prendre en considération des opérations entre personnes apparentées qui peuvent avoir lieu entre notre société et Woodbridge, avec des membres de comités liés à Woodbridge qui s'abstiennent de voter. De plus, toute opération entre Woodbridge, les membres de son groupe et notre société est assujettie aux exigences relatives à la communication de l'information et autres en vertu des lois sur les valeurs mobilières canadiennes applicables.

Les normes d'inscription concernant la gouvernance d'entreprise du Nasdaq 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 Nasdaq) 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 les administrateurs qui sont membres du même groupe que Woodbridge, 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 Nasdaq 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.

Aucun administrateur membre du même groupe que Woodbridge ne siège à notre comité d'audit, qui ne peut être composé que d'administrateurs indépendants.

La majorité des membres du comité de gestion des risques sont aussi 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 2024 de chaque comité. De l'information additionnelle au sujet de chacun de ces comités est fournie ci-après. David Thomson (président du conseil) et Steve Hasker (président et chef de la direction) ne sont membres d'aucun comité du conseil. David Thomson assiste régulièrement aux réunions du comité des RH à titre d'invité, et Steve Hasker est régulièrement invité à assister à toutes les réunions des comités à titre de président et chef de la direction.

Le tableau ci-après présente la composition actuelle des quatre comités du conseil au 11 avril 2025.

Nom de l'administrateur	Participation aux comités			
	Audit	Gouvernance d'entreprise	RH	Gestion des risques
Kirk E. Arnold		✓	✓	✓ (présidente)
W. Edmund Clark, C.M. ⁽¹⁾		✓	✓	
LaVerne Council	✓			✓
Michael E. Daniels	✓	✓ (président)	✓	✓
Kirk Koenigsbauer			✓	✓
Deanna Oppenheimer	✓	✓		
Simon Paris	✓	✓	✓ (président)	✓
Kim M. Rivera	✓			✓
Barry Salzberg	✓ (président)	✓		✓
Peter Thomson			✓	
Beth Wilson	✓		✓	
Total	7	6	7	7

(1) Ed Clark aura terminé son mandat au sein du conseil d'administration lors de cette réunion. Cette rubrique décrit sa participation aux comités jusqu'au 11 avril 2025.

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.thomsonreuters.com.

Comité d'audit

Responsabilités

Le comité d'audit est chargé d'assister le conseil dans l'exécution de ses fonctions de supervision des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) 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 2024, qui figurent dans le plan de travail ci-après.

Principales activités du comité d'audit en 2024

- 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;
- Discussion portant sur l'utilisation par la société des mesures non conformes aux IFRS;
- Discussion portant sur les contrôles et l'information de la société en matière d'enjeux ESG;
- Réception de mises à jour périodiques concernant les activités financières de la société;
- 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, la comptabilité et les questions juridiques;
- 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 normes du PCAOB.

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 et Beth Wilson sont respectivement admissibles 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 et les règles d'inscription du Nasdaq applicables).

Formation et expérience des membres du comité d'audit

Voici un résumé de la formation et de l'expérience de chaque candidat à un poste d'administrateur qui est membre du comité d'audit qui sont pertinentes pour l'exécution de ses responsabilités.

Membre du comité d'audit	Formation ou expérience
Barry Salzberg (président)	• Ancien chef de la direction mondiale 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
LaVerne Council	• Maîtrise en administration des affaires et baccalauréat en administration des affaires • Membre du conseil d'administration et du comité d'audit de CONMED Corporation • Membre du conseil d'administration et du comité d'audit de Concentrix Corporation • Membre du conseil d'administration et du comité d'audit de Mathematica
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.
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
Simon Paris	• Chef de la direction de Unit4 • Ancien chef de la direction de Finastra • Ancien président du World Trade Board
Kim M. Rivera	• Cheffe des services juridiques et des affaires commerciales, OneTrust, LLC • Ancienne présidente, Stratégie et gestion d'entreprise et cheffe des affaires juridiques de HP Inc. • A accompagné les comités d'audit de deux sociétés cotées en bourse du classement Fortune 500
Beth Wilson	• Présidente du conseil des Comptables professionnels agréés du Canada • Ancienne associée chargée de l'audit et associée directrice de KPMG • Ancienne cheffe de la direction de Dentons Canada LLP • Présidente du comité d'audit de The Hospital for Sick Children et de la Woodgreen Foundation • Membre des comités d'audit de Power Corporation du Canada et de Société financière IGM Inc. • Titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Toronto et comptable professionnelle accréditée membre des Comptables professionnels agréés de l'Ontario

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 2024.

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 2026 et que notre conseil soumette sa nomination aux actionnaires aux fins d'approbation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025. 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 2024, 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 des auditeurs indépendants.

- 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 doive 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 2024, aucuns honoraires de Thomson Reuters décrits à la page 56 de la présente circulaire de sollicitations de procurations par la direction n'ont fait l'objet d'une dérogation de minimis aux dispositions en matière d'approbation préalable en vertu de 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 supervision de notre plan d'ensemble pour évaluer 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 dans son évaluation.

Au cours du premier trimestre de 2024, 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 interne 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 interne 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 2024, le service d'audit et de conformité a procédé à l'essai de divers systèmes de contrôle interne en ce qui a trait à l'information financière 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 de l'environnement de contrôle interne de la société.

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 2024. En mars 2025, 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 2024 et en a discuté avec la direction. Le comité d'audit a également passé en revue son audit indépendant et son rapport sur l'efficacité de nos contrôles internes à l'égard de l'information financière et en a discuté avec PricewaterhouseCoopers LLP.

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 2024.

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.

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 donne un aperçu du plan de travail du comité de gouvernance d'entreprise pour 2024.

Principales activités du comité de gouvernance d'entreprise en 2024

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• 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• Surveillance de l'efficacité du conseil et de ses comités, y compris réception d'un rapport de l'administrateur indépendant principal sur le processus d'évaluation et les entretiens avec 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 dans la version préliminaire de la circulaire de sollicitation de procurations et du format 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 l'analyse externe visant la circulaire de sollicitation de procurations et des autres évaluations du groupe d'actionnaires• 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 <ul style="list-style-type: none">• 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 à un 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 examine et 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 mérite, y compris le bilan des réalisations de chaque candidat 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.

Le comité de gouvernance d'entreprise est d'avis que la variété des perspectives, des expériences et des antécédents au sein du conseil permet d'en améliorer les travaux, de favoriser le débat constructif et d'améliorer le processus de surveillance, la prise de décisions et la gouvernance. Au moment de repérer des candidats aux fins de nomination, d'élection ou de réélection, le conseil et le comité de gouvernance d'entreprise ont établi une approche non discriminatoire à grande échelle en matière de recrutement. À l'heure actuelle, nous n'avons pas adopté une politique qui aborde spécifiquement la représentation des femmes au conseil. Parmi nos candidats à un poste d'administrateur, 36 % s'identifient comme des femmes, et les efforts de la société visant à attirer et à étudier les candidatures fondées sur les compétences et le mérite en vue d'un poste au conseil ont eu pour résultat une représentation favorable des femmes au conseil.

Cinq des quatorze candidats à un poste d'administrateur qui sont proposés aux fins d'élection (environ 36 %) à l'assemblée de cette année s'identifient comme des femmes, un candidat s'identifie comme hispanophone ou de descendance latino-américaine et une candidate s'identifie comme une personne noire et afro-américaine. Nous nous efforçons toujours de compter sur une composition du conseil qui reflète les valeurs de notre entreprise et la composition des collectivités où nous exerçons nos activités et que nous desservons. Le conseil a déterminé qu'un objectif fixe quant à la représentation de femmes au conseil n'est plus nécessaire pour créer un conseil compétent, qualifié et hautement efficace et est satisfait de la composition actuelle du conseil.

Nouveaux candidats à un poste d'administrateur en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025

En 2024, Woodbridge a informé Thomson Reuters qu'elle avait l'intention de proposer deux candidats à un poste d'administrateur qui serviront de représentants de Woodbridge au conseil à l'assemblée annuelle des actionnaires. Le processus entamé par Woodbridge comprenait l'aide d'une agence de recrutement mondiale et a été conçu pour tenir compte les attentes et les priorités en matière de gouvernance d'entreprise de Thomson Reuters. Michael Friisdahl et Paul Sagan ont rencontré le président du conseil, l'administrateur indépendant principal, le chef de la direction et d'autres membres du conseil avant que le comité de gouvernance d'entreprise et le conseil n'examinent leur candidature.

Sur recommandation du comité de gouvernance d'entreprise, le conseil a approuvé les candidatures à un poste d'administrateur de Michael Friisdahl et de Paul Sagan à l'assemblée annuelle des actionnaires à titre de représentants de Woodbridge au conseil.

- **Michael Friisdahl** – Le conseil, dans son évaluation du profil de M. Friisdahl, a examiné sa vaste expérience – soit plus de 35 ans – en tant que membre de la haute direction d'entreprises d'une échelle et d'une complexité importantes. Plus précisément, les membres du conseil ont tenu compte de l'expérience de M. Friisdahl dans les secteurs qui nécessitent le respect des attentes élevées de la clientèle concernée. Comme M. Friisdahl est également l'administrateur principal indépendant de Woodbridge, la société de portefeuille de la famille Thompson et le principal actionnaire de notre société, il apportera les connaissances et les perspectives de l'actionnaire majoritaire au conseil.
- **Paul Sagan** – Le conseil, dans son évaluation du profil de M. Sagan, a tenu compte de ses antécédents en tant que membre de la haute direction et administrateur de sociétés ouvertes et de son expérience dans les secteurs de l'infonuagique, des technologies de l'information, de la cybersécurité ainsi que des logiciels et du matériel informatique destinés aux entreprises, y compris à titre de vice-président du conseil membre de la direction, de chef de la direction, de président et de chef de l'exploitation d'Akamai Technologies, Inc. De plus, le conseil était d'avis que le rôle de conseiller qu'a joué M. Sagan auprès de sociétés technologiques en croissance lui permettra de donner un aperçu des risques auxquels font face les sociétés technologiques et des occasions qui se présentent à elles et qu'il sera un atout pour le 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 conseil dispose également d'un programme de jumelage qui jumelle un nouvel administrateur avec un administrateur en poste afin de faciliter l'orientation du nouveau venu. Le programme de jumelage permet d'expliquer le contexte historique de l'entreprise et de la prise de décisions et permet à un administrateur en poste de jouer un rôle de rétroaction à l'égard du nouvel administrateur.

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.

Le tableau suivant présente certaines des séances de formation qui ont été offertes à nos administrateurs en 2024 :

Mois	Thème/Sujet	Participants	Principaux présentateur(s)
Février	Risques liés à la rémunération des dirigeants	Comité des RH	FW Cook (consultant externe en rémunération)
Mars	Mise à jour sur les contrôles et mécanismes d'information	Comité d'audit	Conseiller juridique interne de Thomson Reuters
Mai	Séance de formation sur l'IA à l'intention du conseil	Conseil	Chef des services technologiques de Thomson Reuters
Septembre	Tendances et évolution de la rémunération des dirigeants	Comité des RH	FW Cook (consultant externe en rémunération)
Septembre	Mise à jour sur le cadre réglementaire des enjeux ESG, y compris en ce qui a trait à l'information concernant les changements climatiques	Comité d'audit	Équipe responsable des enjeux ESG à Thomson Reuters
Novembre	Mise à jour sur la stratégie et le cadre réglementaire des enjeux ESG	Conseil	Équipe responsable des enjeux ESG à Thomson Reuters
Trimestriel	Mises à jour fiscales	Comité d'audit	Chef de la fiscalité de Thomson Reuters
Trimestriel	Mises à jour comptables	Comité d'audit	Chef de la comptabilité de Thomson Reuters

Visites de sites

Le comité de gouvernance d'entreprise a organisé les visites des administrateurs au bureau de Thomson Reuters situé à Zug, en Suisse en janvier 2024, à Egan, au Minnesota en septembre 2024 et à Frisco, au Texas en janvier 2025. Le conseil a fait coïncider ces visites de sites avec la tenue de réunions régulières prévues du conseil. De cette façon, les administrateurs peuvent 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 :

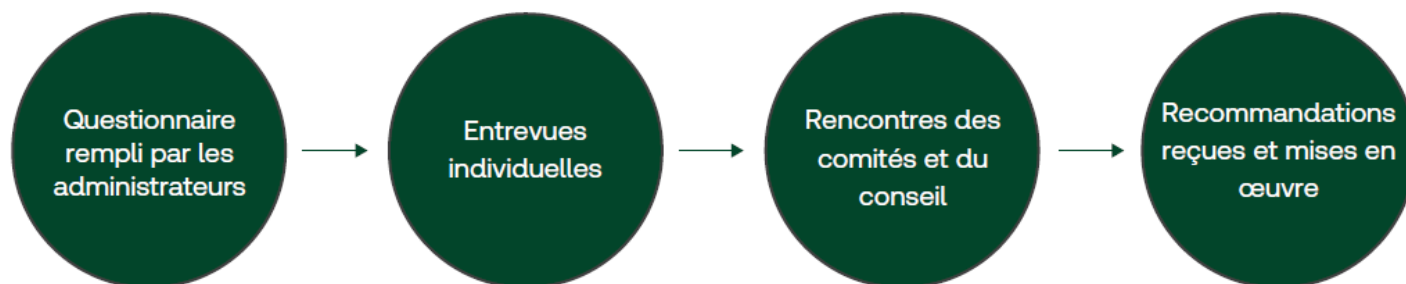
- à permettre aux administrateurs d'obtenir de l'information à jour sur nos principaux produits, services et entreprises;
- à donner aux administrateurs l'occasion d'interagir avec des dirigeants clés, avec du personnel talentueux à grand potentiel et avec des clients;
- à donner à un plus grand nombre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

Évaluation de l'efficacité du conseil

Le comité de gouvernance d'entreprise, en collaboration avec l'administrateur indépendant principal, vérifie chaque année l'efficacité du conseil, de ses comités et des administrateurs individuellement. Cette vérification aide à repérer les occasions de perfectionnement continu du conseil et des administrateurs et sert de fondement aux plans d'action visant l'amélioration du fonctionnement du conseil et des comités.

Le processus d'évaluation se déroule comme suit :



Chaque administrateur doit remplir un questionnaire détaillé comprenant une autoévaluation individuelle et une évaluation du conseil et de chaque comité dont l'administrateur est membre. Le bureau de l'avocat général de Thomson Reuters compile les questionnaires remplis et résume les résultats dans un rapport à l'intention de l'administrateur indépendant principal.

Ce dernier rencontre ensuite individuellement chaque administrateur indépendant et non indépendant pour discuter des réponses au questionnaire, évaluer le rendement du conseil et de ses comités et demander une évaluation par les pairs.

L'administrateur indépendant principal fait d'abord un résumé des réponses au questionnaire et de ses entrevues individuelles aux fins d'examen et de discussion avec le comité de gouvernance d'entreprise avant de présenter le rapport au conseil. Le comité de gouvernance d'entreprise peut recommander au conseil des moyens d'améliorer son efficacité, à la lumière des résultats des évaluations. Le comité de gouvernance d'entreprise suit l'évolution des priorités et des plans d'action établis à la suite du processus d'évaluation.

Ce processus d'évaluation a été mené et vérifié avec le comité de gouvernance d'entreprise et le conseil pour la dernière fois en mars 2025.

Le comité de gouvernance d'entreprise analyse périodiquement le caractère satisfaisant du processus d'évaluation et des questionnaires afin de tenir compte des nouvelles tendances et des pratiques exemplaires.

Chaque année, le conseil réévalue en outre 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.

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.

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.

Politique sur les opérations entre personnes apparentées

Aux termes de notre actuelle politique sur les opérations entre personnes apparentées, les membres désintéressés du comité de gouvernance d'entreprise ou une entité indépendante du conseil effectuent un examen préalable raisonnable et assurent une supervision des opérations entre personnes apparentées afin de déceler d'éventuels conflits d'intérêts et n'approuvent l'opération en cause que si elle est dans l'intérêt de Thomson Reuters et de ses parties prenantes.

S'il s'avère impossible de convoquer une réunion du comité de gouvernance d'entreprise afin d'examiner et d'approuver une telle opération en cause à l'avance, le président du comité de gouvernance d'entreprise déterminera si l'opération entre personnes apparentées est appropriée et, si c'est le cas, l'approuvera. L'opération en cause devra être ratifiée par le comité de gouvernance d'entreprise à sa prochaine réunion régulière.

Un « comité spécial indépendant » du conseil sera établi dans le cadre des opérations entre personnes apparentées lorsque la loi canadienne applicable l'exige ou s'il est autrement déterminé qu'il est souhaitable de le faire.

La politique sur les opérations entre personnes apparentées de la société comprend divers points à prendre en considération au moment d'examiner les faits et les circonstances qui sont pertinents en ce qui concerne les opérations et comprend une gamme d'opérations entre personnes apparentées qui sont approuvées à l'avance aux fins de la politique.

Un administrateur qui peut ne pas être considéré comme indépendant aux fins d'une opération entre personnes apparentées (par exemple, un administrateur, y compris un membre de la famille immédiate, qui est partie à une opération entre personnes apparentées proposée ou qui est peut-être en conflit d'intérêts dans le cadre d'une telle opération, ou qui détient une participation importante dans une opération entre personnes apparentées ou dans une partie à une opération entre personnes apparentées) est tenu de divulguer le fait et de fournir tous les renseignements importants relatifs à l'opération au président du comité de gouvernance d'entreprise et au chef des affaires juridiques et secrétaire de la société dès qu'il en prend connaissance. Un tel administrateur ne peut pas recevoir ni examiner de documents écrits ou de la correspondance 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 les membres désintéressés du comité de gouvernance d'entreprise ont expressément déterminé qu'il est approprié pour le membre concerné de le faire.

Toutes les opérations entre personnes apparentées qui doivent être déclarées en vertu de la loi canadienne doivent être divulguées dans les dépôts applicables de Thomson Reuters auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes et/ou de la SEC.

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 2024.

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 2024.

Principales activités du comité des RH en 2024	
• Examen de la rémunération cible des membres de la haute direction • Évaluation du rendement du chef de la direction et examen de l'évaluation d'autres membres de la haute direction • Approbation du versement des primes de rendement annuelles de 2023 • Approbation de la composition des primes de rendement annuelles et à long terme de 2024, de la combinaison de la rémunération composée d'espèces et de titres de capitaux	• Discussion sur les questions portant sur la gestion du capital humain, comme les talents, la santé et la culture organisationnelles, le travail hybride, l'adoption interne d'enjeux en matière d'IA et d'ESG • Examen de la planification de la relève • Examen de l'évaluation du risque lié au programme de rémunération • Examen des tendances en matière de rémunération et des faits nouveaux en matière de réglementation

Principales activités du comité des RH en 2024

- 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 2024
- Approbation de la divulgation quant à la rémunération aux fins de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction annuelle
- Examen et approbation de la nouvelle politique de récupération
- Approbation du groupe de référence en matière de rémunération
- Examen de l'analyse de la réserve du régime d'actions de participation
- Examen de la modélisation de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction et évaluation du résultat du vote sur cette résolution
- Examen des régimes de retraite mondiaux clés
- Examen des lignes directrices relatives à la propriété d'actions des membres de la haute direction
- Examen 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 candidat à un poste d'administrateur qui est membre du comité des RH qui est pertinente pour l'exécution de ses responsabilités.

Membre du comité des RH	Expérience
Simon Paris (président)	• Chef de la direction de Unit4 • Ancien chef de la direction de Finastra • Expertise en gestion du capital humain • Connaît bien les normes de rémunération mondiales
W. Edmund Clark, C.M.⁽¹⁾	• Ancien président et chef de la direction du Groupe Banque TD • Connaît bien les normes de rémunération mondiales • Ancien président du conseil du comité des RH de Thomson Reuters
Kirk E. Arnold	• Présidente du conseil du comité de rémunération d'Ingersoll Rand Inc. • Membre du comité des ressources humaines et du comité de rémunération de Trane Technologies PLC • 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 cheffe de la direction de Data Intensity, Inc., de Keane, Inc. et de NerveWire
Michael E. Daniels	• Ancien membre de la direction d'IBM pendant plus de 25 ans • Connaît bien les normes de rémunération mondiales • Ancien président du comité de rémunération de Johnson Controls International plc
Kirk Koenigsbauer	• Chef de l'exploitation et vice-président d'entreprise, Expériences et appareils de Microsoft Corporation • Connaît bien les normes de rémunération mondiales
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
Beth Wilson	• Administratrice de la Woodgreen Foundation, de Woodgreen Community Services et de Société financière IGM Inc. • Ancienne cheffe des ressources humaines de KPMG • Ancienne cheffe de la direction de Dentons Canada LLP • Connaît bien les normes de rémunération mondiales

(1) Ed Clark aura terminé son mandat au sein du conseil d'administration lors de cette réunion. Cette rubrique décrit sa participation aux comités jusqu'au 11 avril 2025.

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 et le conseil évaluent 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

Nos pratiques et initiatives en matière de capital humain sont conçues pour recruter, former et fidéliser des employés talentueux dans l'ensemble de nos activités partout dans le monde, et pour faire en sorte qu'ils se sentent appréciés, qu'ils ont l'occasion de s'épanouir au sein de l'entreprise et qu'ils sont motivés à réussir. Nous nous concentrons sur divers sujets portant sur le capital humain, notamment la rémunération et les avantages sociaux, la culture d'entreprise et l'engagement des employés, le recrutement des talents, l'apprentissage et le perfectionnement, ainsi que l'inclusion et le sentiment d'appartenance. Au cours des dernières années, notre conseil d'administration a également fait de la supervision de la gestion du capital humain une priorité clé.

Nos priorités en ce qui concerne les talents demeurent la gestion des besoins organisationnels et des réalités commerciales qui sont en évolution. Dans un monde s'appuyant sur l'IA, les emplois changent rapidement et sans cesse. Notre stratégie en matière de talents doit à son tour être agile, souple et proactive. Notre objectif est d'aider les employés à acquérir les compétences nécessaires pour un futur axé sur l'IA ainsi que de soutenir leur avancement professionnel. Nous avons continué à offrir notre série de journées d'apprentissage (*Learning Days*) à l'échelle de la société au cours de l'exercice, en axant ces activités sur l'intégration de l'IA aux tâches courantes, sur le développement du sens des affaires et sur l'enrichissement des connaissances relatives à notre portefeuille de produits et à notre clientèle en perpétuelle évolution. Nous avons également renforcé notre engagement en faveur du perfectionnement professionnel avec le lancement de *Grow My Way*, une initiative visant à soutenir le développement de carrière au sein de notre environnement de travail dynamique. Ce programme a pour but d'encourager les employés à acquérir de nouvelles compétences tout en permettant aux gestionnaires d'exploiter les talents de manière à répondre rapidement à l'évolution des besoins commerciaux. Nos efforts de développement des capacités d'IA à l'intention de tous les employés ont continué de s'intensifier au cours de l'exercice. Le nombre considérable de nos collègues qui ont régulièrement fait appel aux outils d'IA en 2024 a dépassé nos attentes initiales.

Le soutien aux gestionnaires de personnel demeure une priorité pour la société. En 2024, nous avons lancé *Managing at TR*, un programme d'accueil et d'intégration destiné à accompagner les gestionnaires et à leur fournir les outils et compétences essentiels dont ils ont besoin. Parmi les 700 cadres qui en ont profité à l'échelle mondiale, 93 % ont trouvé que leur temps avait bien été investi. Nous avons également mis l'accent sur le développement de la compréhension interculturelle afin de tenir compte de notre présence mondiale et de la répartition de nos équipes dans plusieurs régions et fuseaux horaires.

Nos investissements dans le développement des compétences et des carrières portent leurs fruits, comme en témoigne le sentiment positif des employés. Selon notre dernière enquête sur la santé organisationnelle, les scores relatifs à l'apprentissage et à l'innovation ont progressé, avec plus de 70 % des employés estimant qu'ils acquièrent des compétences pour l'avenir et qu'ils se développent professionnellement au sein de Thomson Reuters.

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 dans notre rapport sur la responsabilité sociale et les enjeux ESG), certaines mesures et données ne sont pas publiées pour des raisons de concurrence.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur certaines initiatives de gestion du capital humain, veuillez vous reporter à la rubrique « ESG » de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Nous nous attendons à ce que la direction et le conseil 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.

Comité de gestion des risques

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 la rémunération et les talents (lesquels sont supervisés par le comité des RH);
- à toute autre question qui lui est déléguée par le conseil.

En 2024, le comité de gestion des risques a rencontré les membres de la haute direction afin d'examiner les cadres et les politiques de la société en matière de gestion des risques, y compris les mesures et les procédures qui sont en place pour l'identification, l'évaluation, la supervision et la gestion des risques. Dans le cadre de cet examen, les membres de la haute direction ont présenté un survol de leur processus GRE de 2024 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. Pour de plus amples renseignements sur la supervision de la gestion des risques, veuillez vous reporter à la rubrique « Supervision du risque » de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Le tableau ci-après donne un aperçu du plan de travail du comité de gestion des risques pour 2024.

Principales activités du comité de gestion des risques en 2024

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Approbation de la liste des principaux risques d'entreprise de 2024• Examen du rapport trimestriel GRE qui aborde la gestion continue des principaux risques d'entreprise• Analyse des risques clés portant sur la cybersécurité, la protection de la propriété intellectuelle, l'éthique sur les données et l'IA, la désinformation et la désinformation, et d'autres questions relatives à la sécurité de l'information• Analyse des risques clés liés au rendement financier, à la stabilité des produits, aux tierces parties, à la gestion des risques, au déplacement concurrentiel, aux cessions et à l'intégration• Analyse des risques clés relatifs au bien-être, à la sûreté et à la sécurité du personnel• Analyse des risques juridiques et des risques liés au respect de la réglementation qui ne sont pas supervisés par le comité d'audit• Examen du plan d'audit interne de 2025• Approbation du cadre GRE de 2025 | À intervalles périodiques <ul style="list-style-type: none">• Effectuer des exercices de simulation sur des sujets comme la cybersécurité• Effectuer des examens approfondis de certains sujets relatifs aux risques• Analyse de certains risques de réputation |
|---|--|

Réunions mixtes 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 janvier et en mars 2024 pour discuter de sujets intéressant chacun des deux comités. Les réunions mixtes des comités ont été coprésidées par Barry Salzberg (président du comité d'audit) et Kirk Arnold (présidente du comité de gestion des risques).

Les comités mixtes ont effectué :

- la protection de notre évaluation sur le risque lié au contenu
- un examen du plan de travail en matière d'audit interne pour 2024;
- un examen des renseignements sur les « facteurs de risque » communiqués dans le rapport annuel et un examen général du processus d'évaluation des risques.

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 2026.

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 2024 et en 2023.

(en millions de dollars américains)	2024	2023
Honoraires d'audit	13,4 \$	12,8 \$
Honoraires pour services liés à l'audit	1,1	1,0
Honoraires pour services fiscaux	0,7	1,4
Autres honoraires	–	–
Total	15,2 \$	15,2 \$

Voici une description des honoraires versés à PricewaterhouseCoopers LLP pour les services fournis en 2024 et en 2023.

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 vérifications diligentes dans le cadre d'opérations, les examens avant et après la mise en œuvre, d'autres missions d'attestation, 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, 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 restructurations, de fusions et d'acquisitions et de cessions.

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.

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 permis 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;
- autres sujets relatifs aux enjeux ESG (comme il est décrit plus en détail à la page suivante de la présente circulaire).

En 2024, 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 chef de la direction et chef des services financiers;
- notre chef du capital humain;
- notre cheffe 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.

En mars 2024, notre équipe de haute direction a organisé une journée des investisseurs qui comprenait une série d'exposés donnant un aperçu des projets de croissance de Thomson Reuters et mettant en évidence nos produits novateurs. Les exposés donnés par les dirigeants dans le cadre de notre journée des investisseurs et à l'occasion d'autres conférences pour les investisseurs sont rapidement rendus publics sous l'onglet « Investor Relations » (relations avec les investisseurs) de notre site Web.

Lors de l'assemblée annuelle, les actionnaires 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. 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.

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@thomsonreuters.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@thomsonreuters.com** ou en leur écrivant a/s de Norie Campbell, cheffe du contentieux et secrétaire de la société, Thomson Reuters, 19 Duncan Street, Toronto (Ontario) M5H 3H1, Canada.

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 constituent une manière importante de créer une valeur durable et de consolider la santé sous-jacente de notre société à court et à long terme.

Notre société a pour but d'aider les institutions et les entreprises qui font tourner les rouages du commerce, maintiennent les systèmes de justice et d'imposition, luttent contre la fraude, appuient l'application de la loi et informent sur l'actualité mondiale avec impartialité, à titre d'importante source de nouvelles objectives dans le monde entier. Nous mettons en œuvre des initiatives ESG, car elles contribuent à la création de valeur pour nos clients, nos employés, nos actionnaires et 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 initiatives ESG, il faut que les employés en assument la responsabilité et qu'ils aient les moyens de les réaliser.

Nos flux de travail liés aux enjeux ESG comprennent la durabilité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance, les relations avec la collectivité et le bénévolat. Les enjeux ESG entrent en ligne de compte dans le cadre de nos processus en matière de gestion du risque d'entreprise. Notre soutien financier à la fondation de Thomson Reuters contribue également à nos efforts continus en matière d'enjeux ESG.

Tous les ans, nous publions un rapport sur la responsabilité sociale et les enjeux ESG sur notre site Web, à l'adresse **www.thomsonreuters.com/social-impact-report**, qui résume notre stratégie, souligne les progrès et mesure notre rendement, associant nos efforts à notre stratégie d'affaires et à notre expertise commerciale. Nous vous encourageons à passer en revue le rapport sur la responsabilité sociale et les enjeux ESG afin d'en savoir plus sur nos réalisations et de mieux comprendre nos pratiques en la matière.

Nous croyons au pouvoir de la collaboration avec la communauté d'affaires internationale et sommes donc signataires du Pacte mondial des Nations Unies, un pacte non contraignant des Nations Unies qui encourage les entreprises de partout dans le monde à adopter des politiques durables et responsables socialement. Nous collaborons activement à l'avancement des objectifs de développement durable, particulièrement l'*objectif 16 : Paix, justice et institutions efficaces*. Nous avons également adopté les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (les « Principes directeurs ») des Nations Unies, qui renforcent notre engagement de longue date envers le Pacte mondial des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et d'autres normes internationales.

En 2024, nous avons poursuivi la mise à jour de notre évaluation de la matérialité des facteurs ESG afin d'assurer la conformité avec les nouveaux règlements mondiaux. Cette évaluation nous permet d'établir et de hiérarchiser les questions relatives aux enjeux ESG qui sont les plus susceptibles d'influer sur nos activités et nos parties prenantes à court et à long terme. Nous avons également réalisé notre première évaluation de l'impact sur les droits de l'homme (EIDH) sur trois ans et établi notre feuille de route pour 2024. Enfin, en mars 2023, nous avons publié notre politique sur les droits de la personne afin d'informer nos collègues, nos clients, nos actionnaires et les membres des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités et faisons des affaires, de notre engagement et de notre approche en matière de droits de la personne.

Notre rapport sur la responsabilité sociale et les enjeux ESG de 2024, que nous prévoyons publier plus tard en 2025, contiendra de l'information supplémentaire sur notre stratégie et nos résultats ESG et sera accessible sur notre site Web à l'adresse **www.thomsonreuters.com**.

Pratiques environnementales

Nous sommes déterminés à continuer de réduire notre impact sur l'environnement à l'échelle mondiale. Nous continuons à obtenir 100 % de notre énergie à partir de sources renouvelables pour l'ensemble de nos activités, en grande partie en basant l'achat d'énergie renouvelable sur l'équilibre entre notre consommation d'électricité et les crédits d'énergie renouvelable acquis à l'échelle mondiale. Nous travaillons également en étroite collaboration avec nos fournisseurs afin d'obtenir une réduction des émissions dans notre chaîne d'approvisionnement. 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.

Pratiques sociales

Nos valeurs et notre culture

Chez Thomson Reuters, les membres de notre équipe s'engagent à relever de grands défis pour nos clients et à soutenir le développement des compétences de nos collègues afin qu'ils prospèrent dans un avenir propulsé par l'IA. En 2025, nous avons instauré de nouvelles valeurs organisationnelles qui sont profondément ancrées dans notre mission visant à offrir des réponses fiables (*Inform the Way Forward*) et dans les principes de confiance de Thomson Reuters. Ces valeurs nous permettent d'atteindre un niveau supérieur d'excellence en matière de satisfaction de la clientèle, d'innovation de produits, de collaboration et de succès.



Inclusion et sentiment d'appartenance

En tant qu'entreprise mondiale comptant des employés partout dans le monde, nous plaçons l'inclusion et le sentiment d'appartenance au cœur de notre raison d'être et de nos valeurs et favorisons un environnement de travail inclusif où les personnes avec des parcours, des perspectives et des expériences variés peuvent se développer et s'épanouir. Nous croyons que cette approche nous permet d'accéder au plus large vivier de talents, conduit à de meilleures décisions et stimule une plus grande innovation.

Au cours des dernières années, nous avons fait d'importants progrès afin de recruter une équipe de haute direction composée des meilleurs talents du monde et de les retenir pour nous permettre de réaliser notre stratégie et de servir nos clients. En cas d'embauche d'un membre de la haute direction, nous nous concentrons sur la recherche des candidats les mieux qualifiés pour siéger au conseil, et les compétences et les aptitudes globales de chaque candidat constituent un élément important de son évaluation. Même si nous ne portons pas une attention particulière au genre d'un candidat ni à la représentation des femmes au sein de notre équipe de haute direction dans le cadre de l'embauche des membres qui la composent, nous comptons toujours sur une solide représentation de femmes dans cette équipe, et toutes les nominations se font de manière non discriminatoire, conformément aux lois applicables.

Ayant atteint une représentation importante de femmes dans notre équipe de haute direction, nous avons décidé de ne pas adopter une cible quant au nombre de femmes occupant un poste de haute direction, même si nous nous employons de manière continue à constituer une équipe de haute direction reflétant les valeurs de base de notre société et ainsi que la composition de nos employés, clients et collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités. Au 11 avril 2025, cinq (5) de nos dix (10) (50 %) membres de la haute direction s'identifient comme des femmes, deux (2), comme des Asiatiques et un (1), à la fois comme une personne noire et afro-américaine et hispanophone ou de descendance latino-américaine.

Santé et bien-être

Nos collaborateurs sont notre atout le plus précieux, et nous restons fermement engagés à créer un environnement de travail stimulant et bienveillant. Nous mettons à leur disposition des régimes d'avantages sociaux, des outils, des ressources et des pratiques en milieu de travail qui soutiennent leur bien-être mental, physique, financier et social.

La santé mentale et le mieux-être sont au cœur de l'expérience de nos employés. Notre formation sur le leadership en pleine conscience est un pilier de notre programme de gestion Managing at TR, qui vise à préparer les nouveaux gestionnaires à diriger efficacement leurs équipes. Parallèlement, nous offrons des ressources mondiales telles que nos programmes d'aide aux employés, nos applications de méditation et nos forums de discussion sur la pleine conscience. Ces ressources sont mises de l'avant lors de nos campagnes de mai et d'octobre sur la santé mentale.

Thomson Reuters reste fermement résolue à offrir un milieu de travail souple grâce à son régime de travail hybride « Trouver ma voie » (*Flex My Way*). Ces politiques mondiales de flexibilité en milieu de travail permettent aux employés de concilier efficacement les besoins de leur famille avec ceux de leurs clients. Congés de deuil, congés pour aidants familiaux, congés sabbatiques, congés parentaux, politique de télétravail et politiques locales de congés payés ou sans solde sont autant d'avantages qui leur permettent de prendre le temps dont ils ont besoin, quand ils en ont besoin. Tous ces efforts témoignent de notre volonté inébranlable de cultiver la santé physique, mentale, financière et sociale au travail, pour le bien de tous.

Impact sur les collectivités et impact social

Thomson Reuters offre chaque année 16 heures de congé payé pour bénévolat à chaque employé et offre 20 heures supplémentaires de congé payé pour bénévolat à un sous-ensemble d'employés titulaires d'un diplôme en droit afin que ceux-ci fournissent de l'aide juridique pro bono à des organismes à but non lucratif. En 2024, nos employés ont effectué au total plus de 51 000 heures de bénévolat et plus de 9 000 heures sous forme de soutien pro bono à des organismes à but non lucratif partout au monde. En plus du congé payé pour bénévolat, Thomson Reuters propose un programme mondial de jumelage des dons admissibles versés par les employés, ainsi qu'un programme de récompense du bénévolat permettant aux employés qui atteignent 20 heures de bénévolat de recevoir un montant à l'intention de l'organisme admissible de leur choix. En 2024, les dons de nos employés, conjugués à notre programme de dons jumelés par l'entreprise et de récompenses, ont permis de verser environ 2 millions de dollars à plus de 1 900 organismes à but non lucratif dans 26 pays différents.

Enfin, nous offrons certains de nos produits et services gratuitement à de nombreux organismes sans but lucratif en appui à leurs projets. Par exemple, depuis 2010, Thomson Reuters donne un accès à notre produit CLEAR au National Center for Missing and Exploited Children. Nous offrons également nos produits Westlaw, Practical Law et HighQ à de nombreux organismes sans but lucratif.

La fondation Thomson Reuters

La fondation Thomson Reuters s'emploie à soutenir la résilience des médias indépendants, à renforcer l'accès au droit et à promouvoir des pratiques commerciales responsables. Elle tire parti de sa combinaison unique d'expertise en médias et en droit, ainsi que de l'intelligence des données, pour informer, connecter et responsabiliser les professionnels et la société civile afin de renforcer des sociétés libres, équitables et informées. Elle accomplit sa mission par l'intermédiaire de programmes de renforcement des capacités, de services d'assistance juridique, de services de recherche, de services de presse ainsi que de divers produits et activités fondés sur les données, dont son événement annuel phare, la Trust Conference.

De plus amples renseignements sur la fondation se trouvent à l'adresse www.trust.org.

Pratiques de gouvernance

Notre conseil et ses comités supervisent les initiatives ESG, comme il est indiqué à la rubrique « Pratiques en matière de gouvernance » de la présente circulaire. Le comité de gouvernance d'entreprise du conseil d'administration évalue notre stratégie ESG et son état d'avancement et reçoit une mise à jour régulière de la part de notre direction. Nous nous engageons à respecter nos valeurs et nos pratiques en matière de déontologie qui comprennent notre Code de conduite et de déontologie.

Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction

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 environ 98,83 % des droits de vote exercés lors de l'assemblée annuelle des actionnaires l'an passé. Au cours des cinq dernières années, environ 98 % 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) et les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés en date du 31 décembre 2024 (Raghu Ramanathan – président, Professionnels du droit, Kirsty Roth – cheffe de l'exploitation et des technologies; et Paul Bascobert – Président, Reuters News).

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@thomsonreuters.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 2025. »

Analyse de la rémunération

Table des matières

	Page
Sommaire	62
Développements et décisions clés en matière de rémunération en 2025.....	65
Notre programme de rémunération pour 2024	66
Notre processus d'élaboration et d'établissement de la rémunération des membres de la haute direction	67
Nos principes clés en matière de rémunération.....	69
<i>La rémunération au rendement est le fondement de notre programme de rémunération des membres de la haute direction.....</i>	<i>70</i>
<i>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.....</i>	<i>71</i>
<i>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.....</i>	<i>72</i>
<i>Nous offrons des possibilités de rémunération concurrentielle</i>	<i>73</i>
<i>Nos programmes de rémunération tiennent compte du risque et n'encouragent pas la prise de risques superflus ou excessifs</i>	<i>74</i>
Rémunération de 2024	75
Salaire de base.....	76
Primes de rendement annuelles.....	76
Primes de rendement à long terme.....	78
Rémunération des membres de la haute direction visés et principales réalisations en 2024.....	82
Renseignements supplémentaires	87
Prestations de retraite et autres avantages	87
Avantages accessoires et autres avantages personnels.....	87
Polices d'assurance.....	87
Prestations en cas de cessation d'emploi.....	87
Politique d'attributions sous forme d'actions	88
Politiques de récupération	88
Politique en matière de délit d'initié et restrictions visant la mise en gage et les opérations de couverture.....	88
Graphiques de rendement.....	89
Rémunération antérieure des membres de la haute direction visés.....	90

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 2024. Nos membres de la haute direction visés pour 2024 sont :



Steve Hasker
Président et chef
de la direction



Mike Eastwood
Chef des services
financiers



**Ragunath (Raghu)
Ramanathan**
Président,
Professionnels du droit



Kirsty Roth
Cheffe de l'exploitation
et des technologies



Paul Bascobert
Président, Reuters
News

Faits saillants du rendement de 2024

Le tableau qui suit compare notre performance réelle (avant l'effet du change) à nos perspectives révisées pour 2024, que nous avons confirmées en novembre 2024. Notre entreprise dans son ensemble a atteint toutes les cibles définies dans nos perspectives révisées de 2024. Nos trois grands secteurs ont atteint nos cibles révisées en ce qui a trait à la croissance totale et à la croissance interne des produits des activités ordinaires, mais ont dégagé une marge du BAIIA ajusté inférieure d'environ 100 pb par rapport aux cibles, ce qui rend compte de la hausse des investissements et de la rémunération incitative. Nos perspectives révisées pour l'exercice 2024 comprenaient des mesures financières non conformes aux IFRS, posaient l'hypothèse que les taux de change demeureraient constants par rapport à ceux de 2023 et tenaient compte de l'incidence des acquisitions ou cessions dont la clôture avait déjà eu lieu.

Résultats globaux pour Thomson Reuters	Perspectives révisées pour 2024	Performance réelle pour 2024 (avant l'effet de change) ⁽¹⁾	
Croissance des produits des activités ordinaires	Environ 7,0 %	7,1 %	✓
Croissance interne des produits des activités ordinaires⁽²⁾	Environ 7,0 %	7,1 %	✓
Marge du BAIIA ajusté⁽²⁾	Environ 38 %	38,1 %	✓
Charges liées au siège social	Entre 120 M\$ et 130 M\$	108 M\$	✓
Flux de trésorerie disponibles⁽²⁾	Environ 1,8 G\$	1,8 G\$	✓
Dépenses d'investissement à payer exprimées en pourcentage des produits des activités ordinaires⁽²⁾	Environ 8,5 %	8,4 %	✓
Dotation aux amortissements des logiciels	Entre 730 M\$ et 750 M\$	732 M\$	✓
Dotation aux amortissements des logiciels développés en interne	Entre 580 M\$ et 600 M\$	585 M\$	✓
Dotation aux amortissements des logiciels acquis	Environ 150 M\$	147 M\$	✓
Charges d'intérêts	Entre 125 M\$ et 145 M\$	125 M\$	✓
Taux d'impôt effectif sur le résultat ajusté⁽²⁾⁽³⁾	Environ 18 %	17,9 %	✓
Trois grands secteurs ⁽²⁾	Perspectives révisées pour 2024	Performance réelle pour 2024 (avant l'effet de change) ⁽¹⁾	
Croissance des produits des activités ordinaires	Environ 8,5 %	8,4 %	✓
Croissance interne des produits des activités ordinaires	Environ 8,5 %	8,7 %	✓
Marge du BAIIA ajusté	Environ 43 %	42,0 %	X
Légende			
✓ - Perspectives révisées atteintes ou dépassées			
X - Perspectives révisées non atteintes			

- (1) Notre performance pour 2024 (avant l'effet du change) a été évaluée au moyen de cours du change constants par rapport à 2023, sauf en ce qui a trait aux flux de trésorerie disponibles, qui ont été évalués au moyen des cours réels.
- (2) Mesures financières non conformes aux IFRS. Se reporter aux annexes A et B du rapport de gestion figurant dans notre rapport annuel 2024 pour des renseignements supplémentaires et des rapprochements de nos mesures financières non conformes aux IFRS et des mesures financières conformes aux IFRS les plus directement comparables.
- (3) Se reporter à la rubrique « Résultats d'exploitation – (Produit) charge d'impôt » du rapport de gestion figurant dans notre rapport annuel 2024 pour de plus amples renseignements.

Nos faits saillants du rendement de 2024 comprennent également ce qui suit :

Importants investissements dans l'IA générative	En 2024, nous avons continué de mettre l'accent sur la stimulation de l'innovation dans l'ensemble de nos produits et de nos marchés pour mieux servir nos clients, comme l'illustre notre investissement dans l'IA qui s'est élevé à plus de 200 millions de dollars en 2024. Nous avons continué de réaliser d'importants progrès quant à notre « stratégie axée sur l'élaboration, la mise en place de partenariats et les acquisitions », y compris le lancement de plusieurs nouvelles capacités fondées sur l'IA et l'ajout d'importantes améliorations à CoCounsel, notre assistant fondé sur l'IA générative de qualité professionnelle. En outre, nous avons mené à terme les acquisitions stratégiques de Safe Sign Technologies et de Materia, qui ont renforcé notre gamme de produits et ont accéléré de nouveau l'offre d'outils fondés sur l'IA générative à l'intention des professionnels.
Rendement aux actionnaires et rendement de l'action	En 2024, nous avons distribué 1,6 milliard de dollars aux actionnaires sous forme de dividendes et de rachats d'actions. Le 6 février 2025, nous avons annoncé une augmentation de 10 % de notre dividende, soit 0,22 \$ par action sur une base annualisée, le portant ainsi à 2,38 \$ par action ordinaire. Cette hausse marque la 32^e année consécutive d'augmentation du dividende et la quatrième augmentation consécutive de 10 %. En 2024, le rendement total pour les actionnaires de nos actions ordinaires libellées en dollars américains et canadiens était d'environ 11 % et 21 %, respectivement. Au cours de la même période, le rendement total pour les actionnaires de nos actions libellées en dollars américains a été inférieur à celui de l'indice composé S&P 500 et le rendement total de nos actions libellées en dollars canadiens a été inférieur à celui de l'indice composé S&P/TSX.
Acquisitions et aliénations	Nous avons investi 1,6 milliard de dollars dans des acquisitions stratégiques en 2024 et au premier trimestre de 2025 en vue d'offrir de nouvelles capacités captivantes à nos clients. Nous avons acquis Pagero, chef de file mondial de facturation électronique et de solutions fiscales indirectes, ainsi que Materia et Safe Sign qui fournissent des outils plus spécialisés à nos clients du milieu de la fiscalité et du droit. En achetant World Business Media Limited, nous avons ajouté ses produits, y compris The Insurer, à l'univers de Reuters Professional. Nous avons commencé 2025 par l'acquisition de SafeSend, un fournisseur infonuagique de logiciels qui viennent en appui aux flux de travail, qui nous permet de poursuivre notre stratégie d'automatisation fiscale et qui bonifie notre acquisition de SurePrep en 2023, un chef de file américain des logiciels et des services d'automatisation de déclarations fiscales sur formulaire 1040.
Monétisation d'actions de LSEG	En 2024, nous avons tiré un produit brut de 1,9 milliard de dollars de la vente de nos actions de LSEG restantes.

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 2024 respectaient nos objectifs stratégiques** – Au cours de 2024, 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 2024, 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 2024 pour notre chef de la direction était variable à 90 % et en moyenne, environ 79 % de la rémunération cible de 2024 des autres membres de la haute direction visés était variable. En mars 2024, le comité des RH a évalué la position sur le marché actuelle de nos membres de la haute direction visés en ce qui concerne la rémunération et a approuvé des hausses des cibles de prime de rendement à long terme pour Steve Hasker, Mike Eastwood et Kirsty Roth afin de mieux harmoniser leur rémunération avec le marché. À l'exception de ces changements, aucune autre modification n'a été apportée aux salaires de base des membres de la haute direction visés pour 2024 ni aux primes de rendement annuelles et à long terme cibles. Le conseiller indépendant du comité des RH (FW Cook) a été consulté dans le cadre de cette évaluation de la rémunération.
 - 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 cumulées). Les attributions au titre de notre régime incitatif annuel de 2024 étaient fondées en totalité sur les résultats consolidés de Thomson Reuters. Les primes de rendement annuelles de 2024 ont représenté un paiement d'environ 134 % de la cible en fonction du rendement financier, ce qui a dépassé nos objectifs de 2024. Le versement de nos primes de rendement annuelles a été établi en fonction du rendement à l'égard des principes et des cibles approuvés au début de la période de rendement, et aucun rajustement discrétionnaire n'a été apporté au versement.
 - Nous avons continué d'attribuer des UAIR dans le cadre de nos primes de rendement à long terme. Les UAIR pour la période de rendement de 2022 à 2024 ont été versées à hauteur d'environ 99 % de la cible, ce qui tenait compte d'une solide croissance des produits des activités ordinaires au cours de la période de trois ans et d'investissements additionnels effectués en vue d'accélérer la croissance. Le versement des UAIR a été établi en fonction du rendement à

l'égard des principes et des cibles approuvés au début de la période de rendement, et aucun rajustement discrétionnaire n'a été apporté au versement.

- ✓ **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 2024, le comité des RH a utilisé un groupe de référence à l'échelle internationale mis à jour 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 comprend seulement une 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 des sociétés canadiennes, nous ne croyons pas qu'elles permettent d'établir une comparaison globale 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 98 % 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. Compte tenu de l'analyse effectuée par le conseiller indépendant, le comité des RH 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.

Développements et décisions clés en matière de rémunération en 2025

En mars 2025, le comité des RH a évalué la position sur le marché actuelle de nos membres de la haute direction visés et a approuvé une hausse du salaire de base et de la cible de prime de rendement à long terme de Steve Hasker (soit une hausse de la rémunération totale cible de 12,9 %), une hausse du salaire de base de Raghu Ramanathan (soit une hausse de la rémunération totale cible de 1,8 %), une hausse de la cible de prime de rendement à long terme de Mike Eastwood (soit une hausse de la rémunération totale cible de 4,8 %) et une hausse de la cible de prime de rendement à long terme de Kirsty Roth (soit une hausse de la rémunération totale cible de 5,0 %), dans chaque cas afin de mieux harmoniser leur rémunération avec le marché. À l'exception de ces changements, aucune autre modification n'a été apportée aux salaires de base des membres de la haute direction visés pour 2025 ni aux primes de rendement annuelles et à long terme cibles.

Aucune modification n'a été apportée aux mesures du rendement financier et aux pondérations des primes de rendement annuelles et à long terme de 2025. Le comité des RH a établi des objectifs de rendement ambitieux pour les primes de rendement annuelles et à long terme de 2025, en fonction de nos objectifs annuels et à long terme.

Les primes de rendement annuelles de 2025 de nos membres de la haute direction visés sont pondérées à raison de 1/3 en fonction de la croissance 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 cumulées. 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 continué d'intégrer des priorités stratégiques aux évaluations du rendement individuel pour les attributions de 2025 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 sont intégrées aux évaluations du rendement pour 2025 du chef de la direction et de ses subordonnés directs :

- *Objectif de transformation grâce à l'IA* – renforcement des capacités liées à l'IA, accroître la productivité et l'innovation, et soutenir la stratégie de croissance de Thomson Reuters pour nos clients et nos collègues;

- *Objectifs en matière de talents* – créer une équipe de gens de talent de classe mondiale et une culture engagée 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;
- Contribution aux priorités communes établies.

Les primes de rendement à long terme de 2025 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 2025 à 2027 est la suivante : 50 % en fonction de la croissance moyenne des produits des activités ordinaires internes et 50 % en fonction du rendement moyen des flux de trésorerie disponibles par action. Le comité des RH est d'avis que la croissance des produits des activités ordinaires internes au cours d'une période pluriannuelle complète la même mesure pour les primes de rendement annuelles de 2025 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 2025 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 2024

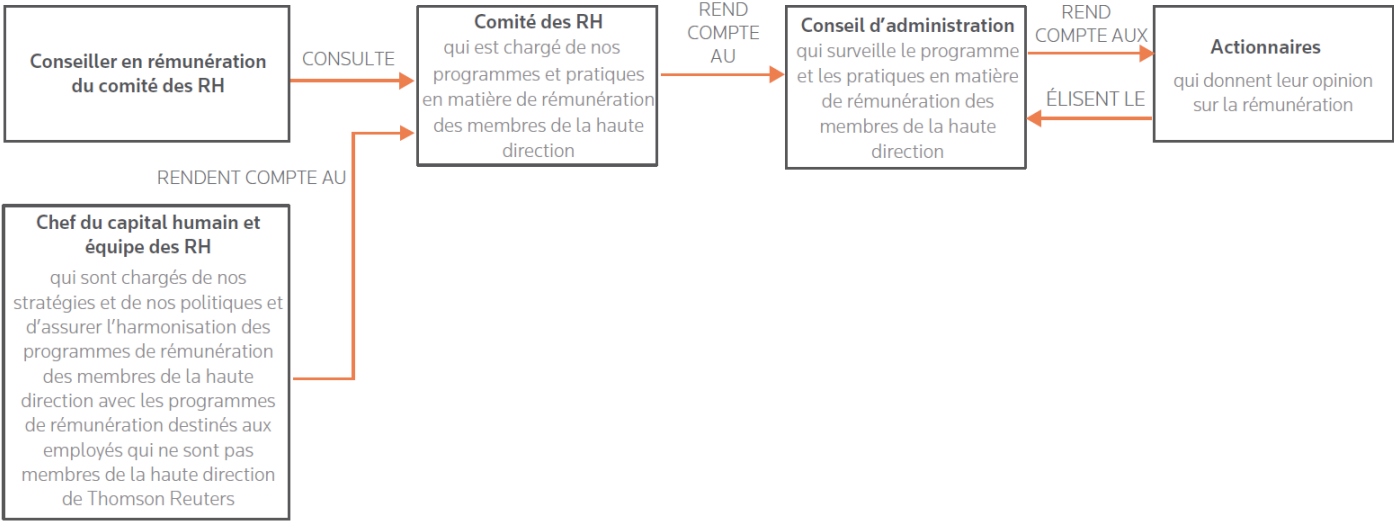
Le comité des RH du conseil a mis sur pied notre programme de rémunération pour 2024 dans le respect de nos objectifs stratégiques. La rémunération totale d'un membre de la haute direction visé est généralement composée de ce qui suit. Nous décrivons chacune de ces composantes plus en détail plus loin dans la présente rubrique.

Composante	Description	Type	Mesures de 2024	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	Croissance des produits des activités ordinaires internes (1/3) BAIIA ajusté diminué des dépenses d'investissement cumulées (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 financières objectives pluriannuelles; • d'UAIT (25 %) dont l'acquisition se fait en même temps que les UAIR;	Principalement fondée sur le rendement	Croissance des produits des activités ordinaires internes (50 % des mesures financières des UAIR) Flux de trésorerie disponibles par action (50 % des mesures financières des UAIR) Valeur liée au rendement du cours de l'action	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 objectifs de conservation des effectifs. Aider la société à conserver ses employés talentueux essentiels et à reconnaître le rendement supérieur.

Composante	Description	Type	Mesures de 2024	Forme	Objet
	d'options d'achat d'actions (25 %) dont le prix d'exercice correspond au cours de clôture au NYSE* le jour de bourse précédant immédiatement la date de l'attribution; les options sont assujetties à des conditions d'acquisition en fonction du temps.				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. Aucun de nos membres de la haute direction visés ne bénéficie d'un régime de retraite complémentaire des dirigeants (« 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.

* En date du 25 février 2025, nos actions ordinaires sont inscrites à la cote du Nasdaq.

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 et certains représentants de Woodbridge au sein du conseil siègent au conseil à titre d'administrateurs non indépendants ou assistent à l'occasion aux réunions du comité des RH à titre d'invité.

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 répond 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 pour tout mandat qui ne correspond pas aux responsabilités du comité des RH. En 2024 et en 2023, nous avons versé les honoraires suivants à FW Cook :

	2024	2023	Pourcentage du total des honoraires
Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	219 410 \$	172 778 \$	100 %
Tous les autres honoraires	– \$	– \$	–
Total des honoraires annuels	219 410 \$	172 778 \$	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 Nasdaq 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 de ces règles, le comité des RH les a évaluées une fois de plus en mars 2025 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.

Nos principes clés en matière de rémunération

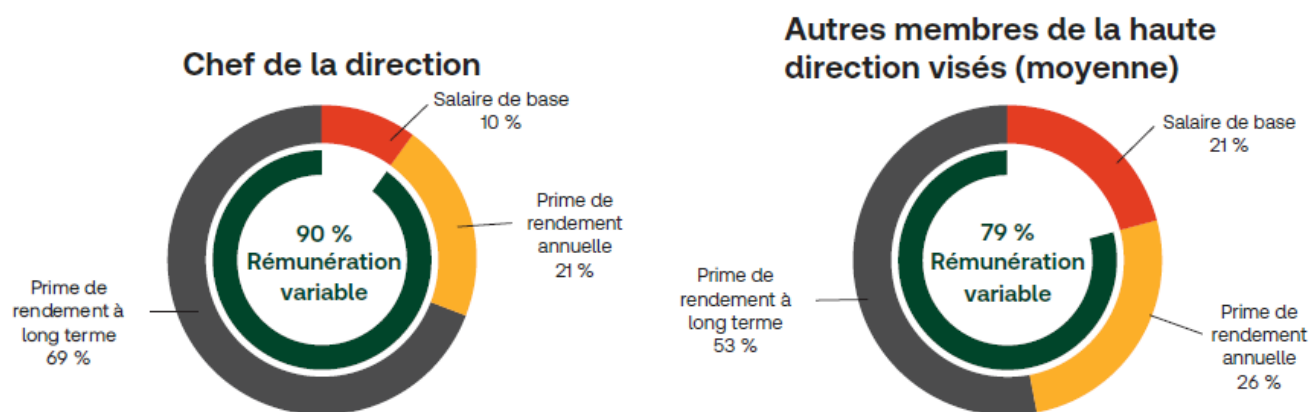
- **La rémunération au rendement constitue la pierre angulaire de notre programme de rémunération des membres de la haute direction.**
- **Les objectifs de rendement fixés aux fins de la rémunération incitative sont liés à des mesures clés du rendement de la société et de sa stratégie.**
- **Nos membres 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 PROGRAMME DE 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 90 % de la rémunération annualisée cible de Steve Hasker en 2024 était variable, ce qui comprenait une proportion d'environ 69 % en primes de rendement à long terme sous forme d'UAIR, d'UAIT et d'options d'achat d'actions. En moyenne, environ 79 % de la rémunération annualisée cible des autres membres de la haute direction visés en 2024 était variable, ce qui comprenait une proportion d'environ 53 % en primes de rendement à long terme sous forme d'UAIR, d'UAIT et d'options d'achat d'actions. La rémunération annuelle cible de nos membres de la haute direction visés exclut une attribution spéciale sous forme d'UAIT octroyée à Raghu Ramanathan lors de son entrée au service de la société.



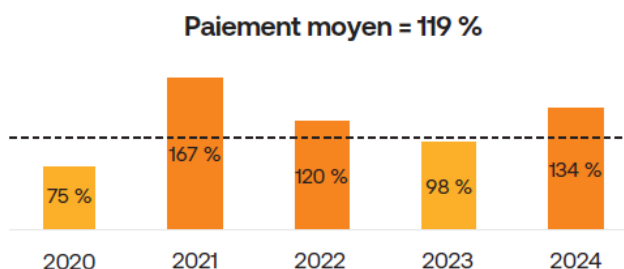
Dans le cadre de sa révision de la rémunération des membres de la haute direction, le comité des RH revoit les valeurs cibles pour chaque composante de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé. Dans son processus de fixation de la composition et de la pondération des espèces (salaire 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.

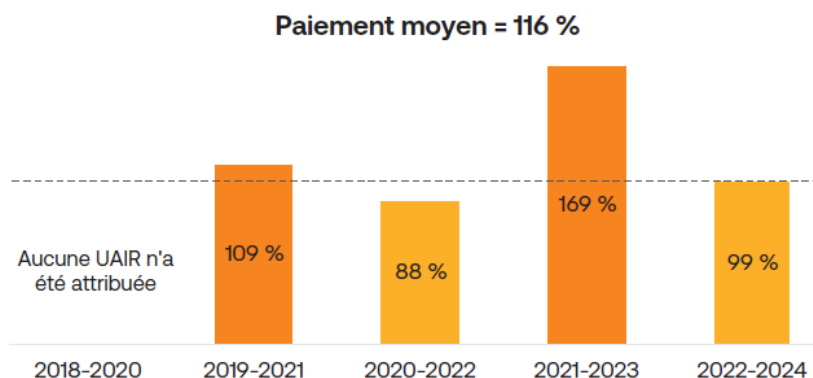
Le tableau ci-après présente les paiements de primes de rendement annuelles en tant que pourcentage de la cible de l'année indiquée. Les pourcentages de paiement ci-dessous ont été arrondis au pourcentage entier le plus proche. Des renseignements additionnels au sujet des cibles et du rendement des primes de rendement annuelles de 2024 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 2024 de chaque membre de la haute direction visé 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 supérieur ou inférieur 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. Aucune UAIR n'a été attribuée pour la période de rendement de 2018 à 2020 compte tenu du calcul du rendement consolidé de la société aux fins des UAIR en raison de la complexité de la vente de l'unité Activités financières et risque.



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.

En 2024, aucun rajustement discrétionnaire n'a été apporté au moment de déterminer les primes de rendement annuelles de 2024 ni 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.

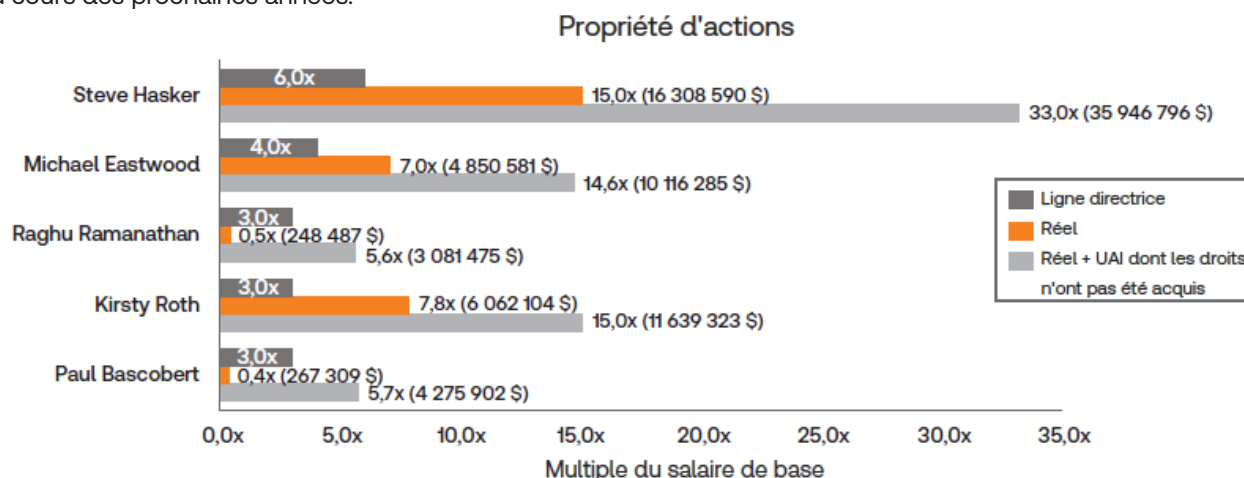
NOS MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DEVRAIENT ACCUMULER ET CONSERVER DES ACTIONS DE NOTRE SOCIÉTÉ AFIN D'HARMONISER LEURS INTÉRÊTS AVEC CEUX DE NOS ACTIONNAIRES

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, notre chef de la direction (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 »).

En mars 2020, Steve Hasker et Mike Eastwood sont tous deux devenus assujettis aux lignes directrices relatives à la propriété d'actions. Raghu Ramanathan est devenu assujetti aux lignes directrices relatives à la propriété d'actions en février 2024, et Kirsty Roth et Paul Bascobert en août 2020 et en septembre 2022, respectivement. Le tableau ci-après présente les lignes directrices relatives à la propriété d'actions pour nos membres de la haute direction visés, de même que leur propriété d'actions réelle, d'après le cours de clôture de nos actions au Nasdaq le 11 avril 2025. Le tableau présente également la valeur de la propriété réelle et des UAI dont les droits n'ont pas été acquis. Même si les UAI dont les droits n'ont pas été acquis ne sont pas prises en compte pour établir le respect des lignes directrices, elles tiennent compte des attributions dont l'acquisition est prévue au cours des prochaines années.



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 référence pour fournir une balise appropriée applicable aux comparaisons concurrentielles de la rémunération des membres de la haute direction ainsi qu'à la structure de la conception, au rendement de la société et aux pratiques globales en matière d'équité. 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, 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.

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.

En mars 2024, le comité des RH a évalué la position sur le marché actuelle de nos membres de la haute direction visés et a approuvé des hausses de la cible de prime de rendement à long terme de Steve Hasker, de Mike Eastwood et de Kirsty Roth afin de mieux harmoniser leur rémunération avec le marché. FW Cook a été consulté dans le cadre de cette évaluation de la rémunération. Outre ces augmentations, aucune modification n'a été apportée au salaire de base des membres de la haute direction visés ni à leurs primes de rendement annuelles et à long terme cibles.

Le comité des RH effectue des examens périodiques des groupes de référence pour s'assurer qu'ils continuent de tenir compte de la stratégie commerciale de Thomson Reuters. En juin 2024, après une évaluation exhaustive, le comité des RH a approuvé l'ajout de deux sociétés au groupe de référence à l'échelle internationale pour maintenir un solide groupe de référence en raison de l'élimination de deux sociétés, IHS Markit Ltd. (en raison de sa fusion avec S&P Global Inc.) et Nielsen Holdings (en raison de son opération de fermeture). Dans le cadre de ce processus, le conseiller indépendant en rémunération du comité des RH a passé en revue le groupe de référence et a repéré deux sociétés additionnelles pour maintenir un solide groupe de référence composé de 17 sociétés, et le comité des RH a approuvé l'ajout de FactSet Research Systems Inc. et de MSCI Inc., qui sont toutes les deux sociétés de services d'information aux entreprises, au groupe de référence à l'échelle internationale. Dans le cadre de

cet examen, le comité des RH a évalué le groupe de référence canadien et a déterminé que ce dernier continuait d’être approprié, et aucune modification n’a été apportée.

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 auprès de professionnels des milieux du droit, de la fiscalité, de l’audit, de la comptabilité, de la conformité, du gouvernement et des médias, 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.

Au moment de la mise à jour du groupe de référence à l’échelle internationale en 2024, les sociétés composant le groupe de référence à l’échelle internationale ont affiché des produits des activités ordinaires au cours de leurs quatre derniers trimestres s’échelonnant d’environ 5,3 milliards de dollars au 25^e centile à environ 11,7 milliards de dollars au 75^e centile, avec une médiane d’environ 6,8 milliards de dollars, alors que les produits des activités ordinaires de Thomson Reuters en 2023 s’élevaient comparativement à environ 6,8 milliards de dollars. Comparativement au groupe de référence à l’échelle internationale mis à jour, les produits des activités ordinaires de Thomson Reuters se situent à la médiane et sa capitalisation boursière se trouve au 75^e centile. Les 17 sociétés composant actuellement notre groupe de référence à l’échelle internationale sont les suivantes :

Automatic Data Processing Inc.	Gartner Inc.	RELX PLC
CGI Inc.	The Interpublic Group of Companies, Inc.	S&P Global Inc.
eBay Inc.	Intuit Inc.	TransUnion LLC
Equifax Inc.	Moody’s Corp.	Verisk Analytics, Inc.
Experian Plc	MSCI Inc.	Wolters Kluwer NV
FactSet Research Systems Inc.	Omnicom Group Inc.	

Pour ce qui est de l’analyse comparative de la rémunération du chef de la direction, du chef des services financiers et d’autres 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. Au moment de la révision du groupe de référence canadien en juin 2024, les sociétés qui composaient ce groupe de référence affichaient des produits des activités ordinaires au cours des quatre derniers trimestres s’échelonnant d’environ 7,1 milliards de dollars au 25^e centile à environ 21,7 milliards de dollars au 75^e centile, avec une médiane d’environ 14,6 milliards de dollars. Comparativement au groupe de référence canadien, Thomson Reuters se situait près du 25^e centile pour ce qui est des produits des activités ordinaires et près du 75^e centile au chapitre de la capitalisation boursière. Les 17 sociétés du groupe de référence canadien incluent : Banque de Montréal, La Banque de Nouvelle-Écosse, BCE Inc., Banque Canadienne Impériale de Commerce, CGI Inc., Cogeco Communications inc., Constellation Software Inc., Intact Corporation Financière, Banque Nationale du Canada, Société Open Text, Québecor inc., Rogers Communications Inc., Banque Royale du Canada, Shopify Inc., Stantec Inc., TELUS Communications Inc. et La Banque Toronto-Dominion.

Le comité des RH analyse également la rémunération offerte aux membres de la haute direction visés établis aux États-Unis et en Suisse à l’aide de données de leur marché des talents local pertinent.

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. Le comité des RH évalue le risque lié à la rémunération annuellement dans le cadre de sa surveillance de notre programme de rémunération des membres de la haute direction afin de déterminer s’il crée un éventuel risque important pour Thomson Reuters. En mars 2025, 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 **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. Les critères de rendement s'harmonisent avec les objectifs stratégiques de la société;
- ✓ 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** de faire des rajustements, notamment afin de favoriser l'équité, aux primes de rendement pouvant être versées, selon qu'il le juge à-propos, afin de tenir compte de la qualité des résultats;
- ✓ 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 de deux **politiques de récupération** qui nous permettent 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

- X **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);
- X **nous n'offrons pas de droits en cas de changement de contrôle s'il n'y a qu'un seul critère de déclenchement ni de majoration aux fins de la taxe d'accise**;
- X **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**;
- X **nous ne garantissons pas d'augmentation des salaires de base ni la possibilité de recevoir des primes de rendement cibles**;
- X **nous ne rajustons pas le prix des options d'achat d'actions, nous n'accordons pas d'options d'achat d'actions successives et nous ne procédons pas à des opérations à ressort (*spring load*) afin de permettre aux bénéficiaires de celles-ci de profiter de la publication d'informations confidentielles**;
- X **nous n'incluons pas les UAIT ou les UAIR dont les droits n'ont pas été acquis ni les options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis ou non dans le calcul des lignes directrices relatives à la propriété d'actions**;
- X **nous n'offrons pas des avantages indirects excessifs**.

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 2024, qui est accessible sur notre site Web au www.thomsonreuters.com, de même qu'au www.sedarplus.ca et au www.sec.gov.

Rémunération de 2024

En 2024, 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 2024 de notre chef de la direction et de notre 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 cheffe du capital humain.
- Notre chef de la direction a tout d'abord fait des recommandations au comité des RH concernant les arrangements en matière de rémunération proposés en 2024 pour nos membres de la haute direction (autre que le chef de la direction). Steve Hasker 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 2024. 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) et la rémunération directe totale cible pour chaque personne.
- 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 2024 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 2024 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 mars 2024, le comité des RH a évalué la position sur le marché actuelle de la rémunération de nos membres de la haute direction visés et a décidé de ne pas apporter de changements aux salaires de base de nos membres de la haute direction visés pour 2024. 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. FW Cook a été consulté dans le cadre de cette évaluation de la rémunération.

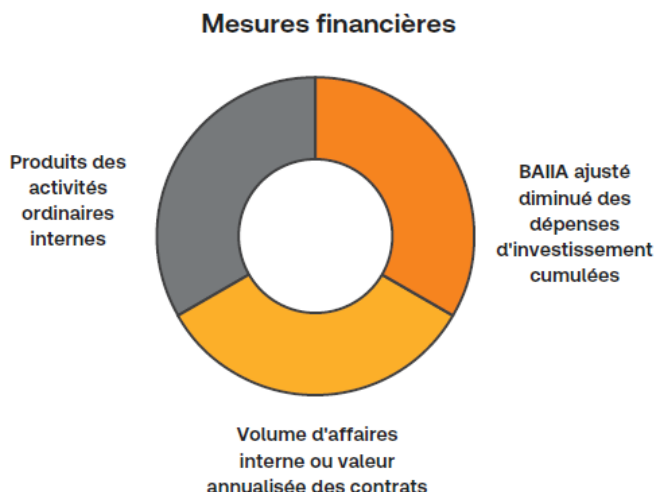
Primes de rendement annuelles

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 individuel 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 2023, les hauts dirigeants de nos unités d'exploitation ont rencontré notre chef de la direction, notre chef des services financiers et d'autres hauts dirigeants de la société afin de discuter du plan d'exploitation de 2024, 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 2024 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 2024, le comité des RH a décidé que les primes de rendement annuelles de 2024 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. Nous sommes d'avis que des fonds alloués au versement de primes qui reposent sur le rendement global de Thomson Reuters renforcent le travail d'équipe et favorisent la collaboration au sein de l'entreprise.

**Croissance des produits des activités ordinaires internes (⅓)**

Nous utilisons les produits des activités ordinaires internes puisqu'ils mesurent la croissance de nos activités existantes en devises constantes (ou avant l'effet de change) et avant la distorsion liée aux acquisitions et aux aliénations attribuables au fait que nous n'étions pas les propriétaires de l'entreprise au cours des deux périodes comparatives. Les produits des activités ordinaires internes sont générés par la vente des produits et services, y compris les produits des activités ordinaires récurrents (abonnements) et les produits tirés des opérations (les honoraires établis en fonction du volume, les frais tirés des licences de logiciels et les honoraires professionnels) et les produits des activités ordinaires du secteur Publications. Cette mesure de rendement est importante pour nous, car elle constitue une mesure de notre capacité de faire croître nos activités à long terme.

BAlIA ajusté diminué des dépenses d'investissement cumulées (⅓)

Nous utilisons le BAlIA ajusté diminué des dépenses d'investissement cumulées (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 (⅓)

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 2024 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 2024 du comité des RH, les cibles et les résultats réels ont été 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 ont envisagé des rajustements pour les éléments qui suivent :

- les acquisitions et les aliénations ne faisant pas partie du plan d'exploitation de 2024 de notre société;
- les frais ponctuels (supérieurs à un seuil financier particulier) qui n'étaient pas prévus dans le plan d'exploitation de 2024 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 différait 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 2024 initial.

En janvier 2025, le comité des RH a établi dans quelle mesure nos cibles de rendement annuelles de 2024 avaient été atteintes en comparant nos résultats financiers non audités à nos objectifs de rendement. Les résultats de 2024 ont été évalués au moyen des taux de change qui avaient été utilisés pour préparer notre plan d'exploitation annuel de 2024. 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 2024 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 134 % de la cible. Si nous tenons compte du paiement de 2024, notre paiement moyen sur cinq ans est de 119 % de la cible.

Les résultats réels obtenus pour l'ensemble de l'exercice 2024 au chapitre des produits des activités ordinaires internes, du BAIIA ajusté diminué des dépenses d'investissement cumulées et du volume d'affaires interne ont été légèrement supérieurs à la cible de 2024. Pour ce qui est des attributions de 2024, le rendement de la croissance des produits des activités ordinaires internes et du BAIIA ajusté diminué des dépenses d'investissement cumulées devaient être au-delà du seuil pour que les participants puissent obtenir un paiement. De plus, si les produits des activités ordinaires internes et le BAIIA ajusté déduction faite des dépenses d'investissement cumulées n'atteignaient pas le critère de croissance minimale applicable, le paiement visant l'autre mesure était limité à 100 %.

Mesures de rendement (en milliards de dollars)	Rendement minimal (0 %)	Rendement cible (100 %)	Rendement maximal (200 %)	Pondération	Pourcentage du paiement	Rendement total de Thomson Reuters
Produits des activités ordinaires internes	6,79 \$	7,19 \$	7,34 \$	33,3 %	153 %	134 %
BAIIA ajusté diminué des dépenses d'investissement	1,86 \$	2,11 \$	2,28 \$	33,3 %	129 %	
Volumes d'affaires interne ou valeur annualisée des contrats	5,37 \$	5,82 \$	5,90 \$	33,3 %	121 %	

En 2024, Thomson Reuters a connu une croissance des produits des activités ordinaires internes de 7 %. La croissance des produits des activités ordinaires internes a été attribuable aux produits des activités ordinaires récurrents et aux produits tirés des opérations. 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 2024 puisqu'ils sont fondés sur notre plan d'exploitation interne.

Nous sommes d'avis que les primes de rendement annuelles sont les plus efficaces lorsqu'elles ont un sens et qu'elles différencient clairement en fonction de l'apport individuel par rapport aux résultats commerciaux. Par conséquent, les paiements de primes de rendement annuelles destinés à nos membres de la haute direction visés (outre le chef de la direction) peuvent être ajustés en fonction du rendement individuel, et leurs paiements peuvent être plus élevés ou plus bas que le pourcentage financé en fonction d'une évaluation de leurs résultats stratégiques et financiers individuels ainsi que de la démonstration des attitudes et comportements de Thomson Reuters. Pour renforcer davantage le lien entre la rémunération au rendement, le comité des RH a intégré des priorités stratégiques dans les évaluations du rendement individuel dans le cadre des attributions de 2024 afin de renforcer et d'officialiser le lien entre l'incidence qu'a le participant sur nos priorités stratégiques et les décisions relatives à ses attributions.

Les priorités stratégiques suivantes ont été intégrées aux évaluations du rendement pour 2024 du chef de la direction et de ses subordonnés directs.

- *Transformation grâce à l'IA* – renforcement des capacités liées à l'IA, accroître la productivité et l'innovation, et soutenir la stratégie de croissance de Thomson Reuters pour nos clients et nos collègues;
- *Objectifs en matière de talents* – créer une équipe de gens de talent de classe mondiale et une culture engagée 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;
- Contribution aux priorités communes établies.

Pour ce qui est des paiements de primes de rendement annuelles de 2024 versés aux membres de la haute direction visés (outre le chef de la direction), Steve Hasker a initialement évalué le rendement de chacun d'entre eux et a formulé des recommandations au comité des RH. En mars 2025, 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 mars 2024, le comité des RH a évalué la position sur le marché actuelle de la rémunération de nos

membres de la haute direction visés et a approuvé une hausse de la cible de prime de rendement à long terme de Steve Hasker, de la cible de prime de rendement à long terme de Mike Eastwood et de la cible de prime de rendement à long terme de Kirsty Roth afin de mieux harmoniser leur rémunération avec le marché. Aucune modification n’a été apportée aux primes de rendement à long terme des autres membres de la haute direction visés.

En 2024, 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.

Le tableau ci-dessous présente des renseignements sur les primes de rendement à long terme qui ont été récemment acquises en mars 2025 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)
2022 à 2024	50 % en UAIR, 25 % en UAIT, 25 % en options d’achat d’actions	Mars 2025	Mars 2032
2023 à 2025	50 % en UAIR, 25 % en UAIT, 25 % en options d’achat d’actions	Mars 2026	Mars 2033
2024 à 2026	50 % en UAIR, 25 % en UAIT, 25 % en options d’achat d’actions	Mars 2027	Mars 2034
2025 à 2027	50 % en UAIR, 25 % en UAIT, 25 % en options d’achat d’actions	Mars 2028	Mars 2035

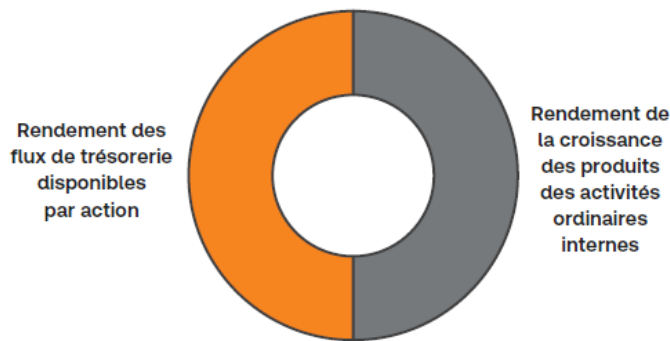
Afin de déterminer la taille des attributions d’UAIR, d’UAIT et d’options d’achat d’actions, le comité des RH a d’abord fixé une occasion de prime de rémunération cible totale pour chaque membre de la haute direction visé, puis le pourcentage de ce montant devant être représenté par des primes de rendement 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, le comité des RH tient généralement compte de la rémunération cible 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 2024 à 2026, le comité des RH a sélectionné la croissance moyenne des produits des activités ordinaires internes 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. Nous avons affecté une pondération de 50 % à chacun des objectifs de rendement financier des UAIR attribuées en 2024 puisqu’ils avaient une importance équivalente dans nos objectifs à long terme.

Mesures financières

**Croissance des produits des activités ordinaires internes : 50 %**

Nous croyons que la mesure de la croissance des produits des activités ordinaires internes sur une période pluriannuelle complète la même mesure sur une base annuelle pour les primes de rendement annuelles de 2024 et s'harmonise avec les priorités stratégiques de la société. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la croissance des produits des activités ordinaires internes et notre motivation pour inclure la mesure financière dans le cadre des primes de rendement annuelles et à long terme de 2024, veuillez vous reporter à la rubrique « Primes de rendement annuelles » ci-dessus.

Flux de trésorerie disponibles par action : 50 %

Les flux de trésorerie disponibles par action sont une mesure de notre rendement 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 acquisitions. Nous définissons les flux de trésorerie disponibles comme les flux de trésorerie nets provenant des activités opérationnelles et d'autres activités d'investissement, moins les dépenses d'investissement, les paiements au titre du capital des contrats de location et les dividendes versés sur nos actions privilégiées.

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 des produits des activités ordinaires internes et des flux de trésorerie disponibles par action pour la période de 2024 à 2026 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 différait des hypothèses initiales du plan (par exemple, l'environnement réglementaire et fiscal, et d'importantes opérations ponctuelles);
- l'incidence du change sur les paiements des attributions d'UAIR était de plus de 5 %;
- 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 permet de mesurer le mieux le rendement de la direction.

Comme il a été indiqué auparavant, les UAIR pour la période de rendement de 2022 à 2024 ont été versées à hauteur de 99 % de la cible. Aux fins du régime, la croissance des produits des activités ordinaires internes correspondait à un taux de croissance annuelle moyenne de 6,0 % au cours de la période de rendement, comparativement à une cible de 5,7 %. Les flux de trésorerie disponibles par action aux fins du régime étaient en moyenne de 3,52 \$ au cours de la période de rendement, comparativement à une cible de 3,67 \$.

Le tableau qui suit présente de l’information à l’égard de notre rendement minimal, de notre rendement cible, de notre rendement maximal et de notre rendement réel pour les deux mesures financières prises en compte dans les UAIR attribuées à nos membres de la haute direction visée en 2022 au cours de la période de rendement de trois ans close le 31 décembre 2024. Ces attributions d’UAIR étaient fondées sur le rendement moyen de la croissance des produits des activités ordinaires internes et les flux de trésorerie disponibles par action au cours de la période de trois ans. Les cibles de 2022 à 2024 fixées à l’égard de la croissance des produits des activités ordinaires internes et des flux de trésorerie disponibles par action augmentent d’année en année au cours de la période de rendement. Les résultats ci-dessous ne sont pas directement comparables aux mesures financières semblables que nous présentons dans notre rapport annuel 2024 puisqu’ils sont fondés sur notre plan d’exploitation interne.

Mesures de rendement (en milliards de dollars)	Rendement minimal (35 %)	Rendement cible (100 %)	Rendement maximal (200 %)	Pondération	Pourcentage du paiement	Rendement total de Thomson Reuters
Croissance des produits des activités ordinaires internes	2,4 %	5,7 %	7,6 %	50,0 %	114 %	99 %
Flux de trésorerie disponibles par action	3,05 \$	3,67 \$	4,03 \$	50,0 %	84 %	

Options d’achat d’actions

Toutes les options attribuées en 2024 sont acquises à raison de 25 % par année sur quatre ans. Les prix d’exercice des options attribuées correspondaient au cours de clôture de nos actions au NYSE le jour de bourse précédant immédiatement la date d’attribution, soit le cours de clôture des actions ordinaires le jour précédant immédiatement l’attribution. La date d’expiration des options attribuées en 2024 tombe 10 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, 10 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 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 2024, 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 à attribuer.

UAIT

Les primes de rendement à long terme de 2024 comprenaient une composante d’UAIT pour encourager la fidélisation. Il est prévu que ces UAIT deviendront acquises en 2027, 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 2024, Raghu Ramanathan a reçu une prime à la signature d’UAIT lors de son entrée au service de notre société, laquelle prime remplaçait la rémunération à laquelle M. Ramanathan avait renoncé auprès de son ancien employeur.

Rémunération des membres de la haute direction visés et principales réalisations en 2024

La rubrique qui suit fournit des renseignements sur le rendement et la rémunération de chacun de nos membres de la haute direction visés en 2024. Les tableaux de la présente rubrique servent à montrer comment nous récompensons le rendement. Dans les tableaux qui suivent, les chiffres sur la rémunération reflètent la rémunération directe totale cible à la fin de 2024, plutôt que la rémunération réelle pour 2024 (comme il est décrit dans le tableau sommaire de la rémunération).



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 10 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. M. Hasker a commencé sa carrière à PwC, où il a été reconnu à titre de comptable agréé. 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 agréés de l’Australie et de la Nouvelle-Zélande.

Rendement de 2024

En 2024, sous sa direction :

- Nous avons atteint ou dépassé les principales cibles financières de 2024, y compris celles qui portaient sur la croissance des produits des activités ordinaires internes et sur la marge du BAIIA ajusté et les flux de trésorerie disponibles, ce qui permettra à l’organisation d’investir dans son avenir. Nous avons fait avancer notre « stratégie axée sur l’élaboration, la mise en place de partenariats et les acquisitions » avec résolution et rapidité. Nos investissements dans l’IA ont augmenté de façon importante pour se fixer à plus de 200 millions de dollars en 2024.
- Nous avons réalisé d’importants progrès quant à l’innovation dans le secteur de l’IA conformément à notre vision relative aux produits lors de notre journée des investisseurs de 2024. Parmi les lancements importants de produits dotés de capacités fondées sur l’IA, soulignons CoCounsel 2.0, CoCounsel Drafting et Checkpoint Edge avec CoCounsel.
- Nous avons investi de façon stratégique dans des acquisitions, y compris celles de Pagero, de The Insurer, de Safe Sign et de Materia, ce qui renforce notre orientation vers la technologie fondée sur le contenu.
- Nous avons fait de grands progrès en ce qui a trait à l’augmentation de la valeur pour les actionnaires en menant à terme la monétisation de notre participation dans LSEG en mai et en rachetant nos actions d’un capital de 639 millions de dollars. Le 6 février 2025, nous avons annoncé une augmentation de 10 % de notre dividende, soit 0,22 \$ par action sur une base annualisée, le portant ainsi à 2,38 \$ par action ordinaire. Cette hausse marque la 32e année consécutive d’augmentation du dividende et la quatrième augmentation consécutive de 10 %.

Rémunération cible de 2024

	Rémunération directe totale cible (2024)			Fixe	Variable
	\$ CA	\$ US	% du salaire de base		
Salaire de base	1 495 000	1 090 101	–	10 %	
Prime de rendement annuelle	2 990 000	2 180 202	200 %	–	21 %
Primes de rendement à long terme	10 091 250	7 358 183	675 %	–	69 %
Total	14 576 250	10 628 487	–	10 %	90 %

Salaire de base : Le salaire de base de M. Hasker n’a pas changé en 2024.

Prime de rendement annuelle : La prime de rendement annuelle de 2024 de M. Hasker correspondait à un paiement de 134 % de la cible compte tenu du rendement financier.

Primes de rendement à long terme : Nous avons augmenté la prime de rendement à long terme de M. Hasker, la faisant passer de 600 % à 675 % de son salaire de base, afin de mieux harmoniser sa rémunération avec le marché. La prime attribuée en 2024 à M. Hasker (compte tenu du rendement de 2023) 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.



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 2024

En 2024, sous sa direction :

- En 2024, nos produits des activités ordinaires ont dépassé les cibles relatives aux produits des activités ordinaires énoncées dans nos perspectives pour l'exercice 2024. Les produits des activités ordinaires ont augmenté de 7 % au total, à taux de change constant et sur une base organique, par rapport à l'exercice précédent. Les produits des activités ordinaires de nos « trois grands secteurs » ont progressé de 8 % au total et à taux de change constant, et de 9 % sur une base organique.
- Le BAIIA ajusté, qui exclut les profits et les pertes sur la vente d'activités, la dépréciation, la dotation aux amortissements des logiciels et les autres ajustements, a augmenté de 4 % par rapport à l'exercice précédent. La marge du BAIIA ajusté de 38,2 % est conforme à nos perspectives actualisées pour 2024. La marge du BAIIA ajustée de nos « trois grands secteurs » s'est établie à 42,1 % en 2024, contre 43,8 % en 2023.
- En 2024, nous avons généré des liquidités nettes provenant des activités d'exploitation de 2,5 milliards de dollars et avons atteint nos objectifs pour 2024, avec 1,8 milliard de dollars de flux de trésorerie disponibles. Comme il est mentionné plus haut, nous avons acquis Pagero, ce qui a renforcé nos solutions d'automatisation des flux de travail en fiscalité indirecte pour nos clients du segment Grandes sociétés, ainsi que Safe Sign Technologies et Materia, qui ont toutes deux intégré des experts et devraient accélérer notre développement en IA générative. Dans le secteur Reuters News, nous avons acquis The Insurer, qui enrichit notre contenu professionnel par abonnement axé sur le secteur de la réassurance. Par ailleurs, nous avons conclu la vente de FindLaw et de certaines autres activités secondaires. Nous avons également tiré un produit brut de 1,9 milliard de dollars de la vente de nos actions de LSEG restantes.
- En 2024, nous avons distribué 1,6 milliard de dollars aux actionnaires sous forme de dividendes et de rachats d'actions. Le 6 février 2025, nous avons annoncé une augmentation de 10 % de notre dividende, soit 0,22 \$ par action sur une base annualisée, le portant ainsi à 2,38 \$ par action ordinaire. Cette hausse marque la 32^e année consécutive d'augmentation du dividende et la quatrième augmentation consécutive de 10 %. Notre capacité d'investissement et nos liquidités demeurent des atouts essentiels pour soutenir de nouvelles acquisitions et générer une valeur accrue pour nos actionnaires.

Rémunération cible de 2024

	Rémunération directe totale cible (2024)			Fixe	Variable
	\$ CA	\$ US	% du salaire de base		
Salaire de base	950 000	692 706	–	19 %	–
Prime de rendement annuelle	1 187 500	865 883	125 %	–	24 %
Primes de rendement à long terme	2 850 000	2 078 119	300 %	–	57 %
Total	4 987 500	3 636 709	–	19 %	81 %

Salaire de base : Le salaire de base de M. Eastwood n'a pas changé en 2024.

Prime de rendement annuelle : La prime de rendement annuelle de 2024 de M. Eastwood correspondait à un paiement de 134 % de la cible compte tenu du rendement financier et individuel.

Primes de rendement à long terme : Nous avons augmenté la prime de rendement à long terme de M. Eastwood, la faisant passer de 250 % à 300 % de son salaire de base, afin de mieux harmoniser sa rémunération avec le marché. La prime attribuée en 2024 de M. Eastwood (compte tenu du rendement de 2023) 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.



Ragunath (Raghu) Ramanathan

Président, Professionnels du droit

Raghu Ramanathan est président, Professionnels du droit depuis février 2024. Avant d'entrer au service de Thomson Reuters en février 2024, M. Ramanathan a occupé plusieurs postes auprès de SAP d'août 2004 à février 2024, y compris le poste le plus récent de chef de la gestion des revenus de SAP Business Technology Platform de février 2021 à février 2024 et celui de chef de l'exploitation mondial, SAP Business Technology Platform d'avril 2019 à février 2021. M. Ramanathan est un fiduciaire du conseil de la fondation de Thomson Reuters et siège actuellement au conseil d'administration de Syniti, un chef de file mondial dans le domaine de la gestion de données d'entreprise. Il est titulaire d'un baccalauréat en génie du Coimbatore Institute of Technology en Inde et d'une maîtrise en administration des affaires du Indian Institute of Management à Ahmedabad. M. Ramanathan réside à New York, dans l'État de New York, aux États-Unis.

Rendement de 2024

En 2024, sous sa direction :

- Les produits des activités ordinaires du secteur dédié aux professionnels du droit, dont la croissance interne a été de 7 %, se sont chiffrés à 2,9 milliards de dollars. En outre, Thomson Reuters s'est taillé une place de chef de file dans le secteur de l'IA juridique. Cette croissance reposait sur une innovation continue des outils de recherche et des solutions de gestion de flux de travail, propulsés par les technologies de pointe, y compris l'IA générative, et a été alimentée par Westlaw, CoCounsel, Practical Law et l'expansion internationale.
- Nous avons mené à terme l'intégration réussie de Casetext et la cession de FindLaw afin de rationaliser nos activités et de nous permettre de nous concentrer sur les occasions de croissance auprès de nos principaux clients.
- Nous avons mené à bien le lancement de CoCounsel 2.0, une importante mise à jour qui offre des résultats plus rapidement, combinée à une connectivité améliorée aux documents du client. De plus, CoCounsel 2.0 propose une meilleure intégration à nos solutions telles que Westlaw et Practical Law. Nous avons lancé de multiples compétences fondées sur l'IA dans nos produits juridiques, notamment Westlaw, Practical Law et CoCounsel Core. En outre, nous avons déployé l'outil CoCounsel Drafting et avons élargi notre empreinte mondiale en matière d'IA pour comprendre l'Australie, le Canada et le Royaume-Uni.
- Grâce à des relations de confiance de longue date avec nos clients, nous avons investi de sommes importantes dans un programme Customer Success pour améliorer l'expérience du client à l'aide d'une approche bout en bout proactive. Ces investissements ont stimulé un meilleur engagement et ont fait augmenter de façon importante le nombre d'avocats tirant profit de nos technologies les plus récentes, y compris nos solutions fondées sur l'IA.

Rémunération cible de 2024

	Rémunération directe totale cible (2024)		Fixe	Variable
	\$ US	% du salaire de base		
Salaire de base	550 000	–	21 %	–
Prime de rendement annuelle	687 500	125 %	–	26 %
Primes de rendement à long terme	1 375 000	250 %	–	53 %
Total	2 612 500	–	21 %	79 %

Salaire de base : M. Ramanathan est entré au service de notre société avec un salaire de base de 550 000 \$ et il a reçu une somme au prorata pendant la période où il a travaillé à Thomson Reuters en 2024.

Prime de rendement annuelle : La prime de rendement annuelle de 2024 de M. Ramanathan correspondait à un paiement de 134 % de la cible compte tenu du rendement financier et individuel.

Primes de rendement à long terme : La prime attribuée en 2024 à M. Ramanathan 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.

Primes attribuées à la signature aux personnes nouvellement embauchées : En 2024, nous avons attribué à M. Ramanathan 7 659 UAIR (d'une valeur à l'attribution de 1 200 000 \$) à son entrée au service de la société pour remplacer la rémunération à laquelle il a renoncé auprès de son ancien employeur. Étant donné que ces UAIR ne font pas partie de sa rémunération annuelle normale, elles n'ont pas été prises en compte dans le tableau ci-dessus. Les UAIR de M. Ramanathan étaient acquises à 50 % le 10 décembre 2024 et la tranche restante de 50 % seront acquises le 10 décembre 2025. Nous avons également versé à M. Ramanathan une prime à la signature en espèces de 1 050 000 \$ sous réserve de son remboursement s'il devait quitter volontairement la société au cours de ses 12 premiers mois au service de la société.



Kirsty Roth

Cheffe de l'exploitation et des technologies

Kirsty Roth est cheffe de l'exploitation et des technologies depuis août 2020. Avant d'entrer au service de Thomson Reuters, M^{me} Roth était cheffe mondiale de l'exploitation et directrice générale de groupe chez HSBC de mai 2016 à août 2020. Avant d'occuper ces fonctions, M^{me} Roth était cheffe de l'exploitation des finances, de l'exploitation et des TI chez Crédit Suisse de 2011 à 2016 et associée en consultation chez Deloitte de 2001 à 2011. M^{me} Roth a été proposée comme candidate à l'élection au conseil de gestion de Deutsche Bank AG à son assemblée annuelle des actionnaires qui aura lieu le 22 mai 2025. M^{me} Roth est titulaire d'un baccalauréat en chimie de l'Université de Bristol.

Rendement de 2024

En 2024, sous sa direction :

- Nous avons accéléré le rythme du déploiement de nouvelles fonctionnalités dans notre portefeuille de produits en investissant plus de 200 millions de dollars dans l'IA et en lançant plusieurs nouvelles compétences fondées sur l'IA dans CoCounsel, Westlaw, Practical Law et Checkpoint.
- Nous avons fait croître notre équipe de laboratoire de 35 % grâce à la mise au point de nos propres modèles et au renforcement de nos partenariats avec des fournisseurs importants de GML pour proposer les meilleures expériences du secteur de nos produits fondés sur l'IA générative. De plus, nous avons continué de tirer avantage de la solidité d'IA sur le plan interne, en déployant des outils internes fondés sur l'IA comme GitHub Copilot, Microsoft Copilot et d'autres solutions de logiciels à la demande. Notre plateforme interne, Open Arena, a atteint plus de 19 000 utilisateurs pour l'année en cours.
- Nous avons amélioré notre service à la clientèle, y compris le délai moyen de réponse et de résolution au premier appel (ce qui a donné lieu à une satisfaction des clients record), avons amélioré la disponibilité et la stabilité de nos principaux produits et avons fait progresser notre stratégie axée sur l'infonuagique en menant à bien notre programme de conversion infonuagique pluriannuel.
- Nous avons géré avec succès huit intégrations (toujours en cours) découlant d'acquisitions effectuées au cours des deux dernières années (SurePrep, Imagen, Casetext, Westlaw Japan, World Business Media, Pagero, Safe Sign, Materia).

Rémunération cible de 2024

	Rémunération directe totale cible (2024)			Fixe	Variable
	CHF	\$ US	% du salaire de base		
Salaire de base	685 000	777 382	–	20 %	–
Prime de rendement annuelle	856 250	971 727	125 %	–	25 %
Primes de rendement à long terme	1 883 750	2 137 800	275 %	–	55 %
Total	3 425 000	3 886 908	–	20 %	80 %

Salaire de base : Le salaire de base de M^{me} Roth n'a pas changé en 2024.

Prime de rendement annuelle : La prime de rendement annuelle de 2024 de M^{me} Roth correspondait à un paiement de 134 % de la cible compte tenu du rendement financier et individuel.

Primes de rendement à long terme : Nous avons augmenté la prime de rendement à long terme de M^{me} Roth, la faisant passer de 250 % à 275 % de son salaire de base, afin de mieux harmoniser sa rémunération avec le marché. La prime attribuée en 2024 de M^{me} Roth (fondée sur le rendement de 2023) 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.



Paul Bascobert

Président, Reuters News

Paul Bascobert est le président de Reuters News depuis septembre 2022. Avant d'entrer au service de Thomson Reuters en septembre 2022, il était chef de la direction de Blue Ocean Acquisition Corp., société d'acquisition à vocation spécifique concentrant ses activités sur les entreprises de médias, de marchés et de plateformes technologiques, d'avril 2021 à septembre 2022. Auparavant, il était chef de la direction de Gannett Co., Inc. d'août 2019 à juillet 2020. M. Bascobert a occupé le poste de président de XO Group, entreprise américaine de médias et de technologies, de septembre 2016 à mai 2019, et, avant cela, celui de président de Yodle Inc. de mai 2014 à septembre 2016. M. Bascobert a également occupé le poste de président de Bloomberg Businessweek et de chef des opérations commerciales du Bloomberg Media Group nouvellement créé de décembre 2009 à mai 2014, de même que celui de vice-président principal de l'exploitation et ensuite celui de chef de la commercialisation auprès de Dow Jones de janvier 2006 à décembre 2009. M. Bascobert est titulaire d'un diplôme en génie électrique de l'Université Kettering et d'une maîtrise en administration des affaires avec spécialisation en finances de la Wharton School de l'Université de Pennsylvanie, en plus d'être membre du Council on Foreign Relations.

Rendement de 2024

En 2024, sous sa direction :

- Reuters News a clos l'exercice avec des produits des activités ordinaires de 832 millions de dollars, ce qui représente une croissance interne de 6,0 % par rapport à 2023, et ce secteur a atteint ou dépassé les cibles de produits des activités ordinaires, de BAIIA et de ventes.
- Reuters a mis au point des outils de production et de présentation de nouvelles fondés sur l'IA, dont la création et l'utilisation se font conformément aux principes de confiance de Thomson Reuters. De plus, Reuters a lancé de nouvelles technologies qui lui ont permis de conserver un solide avantage sur la concurrence quant à la vitesse de publication relative aux bénéfices des sociétés, aux communiqués de sociétés non liés aux bénéfices et aux indicateurs économiques.
- L'agence de presse Reuters News a signé de nouvelles ententes fondées sur l'IA, a lancé le marché Reuters Unified Marketplace et a mené à terme l'intégration d'Imagen.
- Reuters a lancé des abonnements numériques pour Reuters.com et l'application Reuters. Au premier trimestre, Reuters a acquis World Business Media, sa première incursion dans un marché vertical de nouvelles par abonnement.
- Reuters a reçu plus de 170 prix de journalisme, dont deux prix Pulitzer, un prix George Polk, deux prix World Press Photo, deux prix Royal Television Awards et quatre prix Overseas Press Club.

Rémunération cible de 2024

	Rémunération directe totale cible (2024)		Fixe	Variable
	\$ US	% du salaire de base		
Salaire de base	750 000	–	24 %	–
Prime de rendement annuelle	937 500	125 %	–	29 %
Primes de rendement à long terme	1 500 000	200 %	–	47 %
Total	3 187 500	–	24 %	76 %

Salaire de base : Le salaire de base de M. Bascobert n'a pas changé en 2024.

Prime de rendement annuelle : La prime de rendement annuelle de 2024 de M. Bascobert correspondait à un paiement de 134 % de la cible en fonction du rendement financier et individuel.

Primes de rendement à long terme : La prime attribuée en 2024 de M. Bascobert (fondée sur le rendement de 2023) 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.

Renseignements supplémentaires

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 2024, 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;
- **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. Aucun de nos membres de la haute direction visés n'est un expatrié.

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 et Mike Eastwood 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 de base, jusqu'à concurrence de 400 000 \$. Les employés peuvent augmenter cette couverture à leurs frais. Raghu Ramanathan et Paul Bascobert sont admissibles à cet avantage.

Aux termes du régime de retraite à solde de caisse suisse dont il est question à la rubrique « Régimes de retraite à prestations déterminées » de la présente circulaire, nos employés suisses ont droit à une prestation forfaitaire de décès en cours d'emploi correspondant à 2,0 fois leur salaire de base. En outre, et s'il y a lieu, une rente de conjoint ou de partenaire correspondant à 60 % de la rente d'invalidité prévue par le régime est payable au bénéficiaire et une rente d'orphelin correspondant à 20 % de la rente d'invalidité prévue par le régime est payable au bénéficiaire. Kirsty Roth est 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.

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.

Nous n'antidatons pas les attributions d'options d'achat d'actions ni ne procédons à des opérations à ressort (*spring load*).

Politiques de récupération

Nous avons deux politiques de récupération. Notre politique de récupération de la rémunération incitative (retraitement financier) (*Incentive-Based Compensation Clawback Policy (Financial Restatement)*) (la « politique de récupération en cas de retraitement financier ») élaborée en conformité avec l'article 10D de la loi intitulée *Securities Exchange Act of 1934* et les normes d'inscription du Nasdaq. Aux termes de la politique de récupération en cas de retraitement financier, si un retraitement comptable est nécessaire en raison d'un défaut important de notre part de nous conformer aux exigences d'information financière prévues par la législation en valeurs mobilières applicable, ce qui inclut un retraitement comptable nécessaire pour corriger une erreur importante dans des états financiers antérieurement publiés ou qui entraînerait une déclaration inexacte importante si l'erreur était corrigée dans l'exercice courant ou demeurerait non corrigée dans l'exercice courant (états financiers substantiellement non conformes), Thomson Reuters doit récupérer la rémunération incitative erronément attribuée antérieurement versée à nos membres de la haute direction conformément à la politique de récupération en cas de retraitement financier. En outre, la politique de récupération en cas de retraitement financier interdit à Thomson Reuters de dédommager un membre de la haute direction ou un ancien membre de la haute direction de la perte de la rémunération incitative erronément attribuée et de payer ou de rembourser à un membre de la haute direction l'assurance souscrite par ce dernier pour couvrir une telle perte. Une copie de notre politique de récupération en cas de retraitement financier figure en annexe à notre rapport annuel.

Notre politique de récupération de la rémunération incitative (actes fautifs) (*Incentive-Based Compensation Clawback Policy (Wrongful Acts)*) nous permet de demander un recouvrement de la rémunération incitative, y compris les UAIT et les UAIR, à nos membres de la haute direction et à certains autres membres de notre équipe de direction en cas d'actes fautifs commis par ceux-ci, tels qu'un vol, une fraude, la violation de notre code de conduite et de déontologie ou toute autre inconduite grave qui porte préjudice à Thomson Reuters, y compris une conduite qui entraîne un état financier substantiellement non conforme.

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 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.

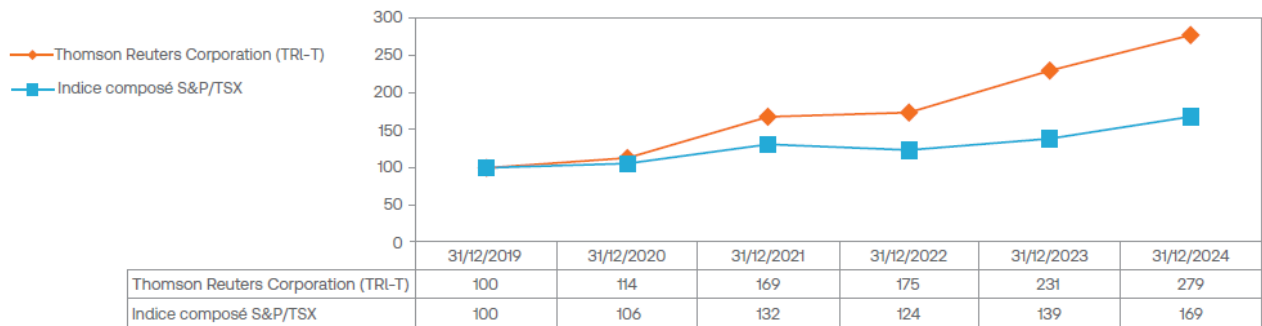
Il est interdit à nos administrateurs, à nos membres de la direction et à nos employés d’acheter des instruments financiers ou de conclure d’autres types d’opérations qui visent à couvrir ou à compenser toute baisse de valeur des titres de Thomson Reuters, ou qui ont une telle incidence. Les opérations interdites de ce genre comprennent, notamment, les options de vente 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

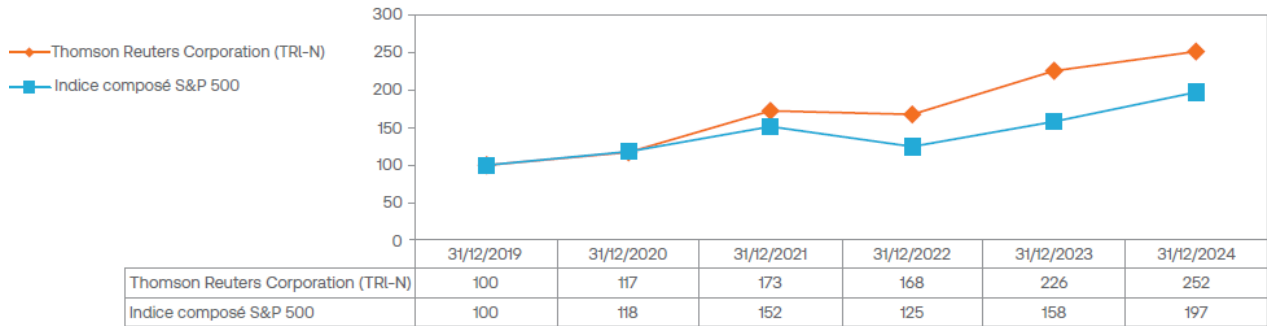
Les graphiques ci-après présentent une comparaison entre le rendement total cumulatif obtenu par nos actionnaires, compte tenu du réinvestissement des dividendes, à l’égard d’un placement de 100 \$ CA et de 100 \$ US dans nos actions ordinaires pour les périodes données. Nos actions ordinaires sont inscrites à la cote de la TSX en dollars canadiens et à la cote du Nasdaq en dollars américains, sous le symbole « TRI ». Le 25 février 2025, nous avons transféré notre inscription en bourse aux États-Unis au Nasdaq. Avant cette date, nos actions ordinaires étaient inscrites à la cote du NYSE.

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

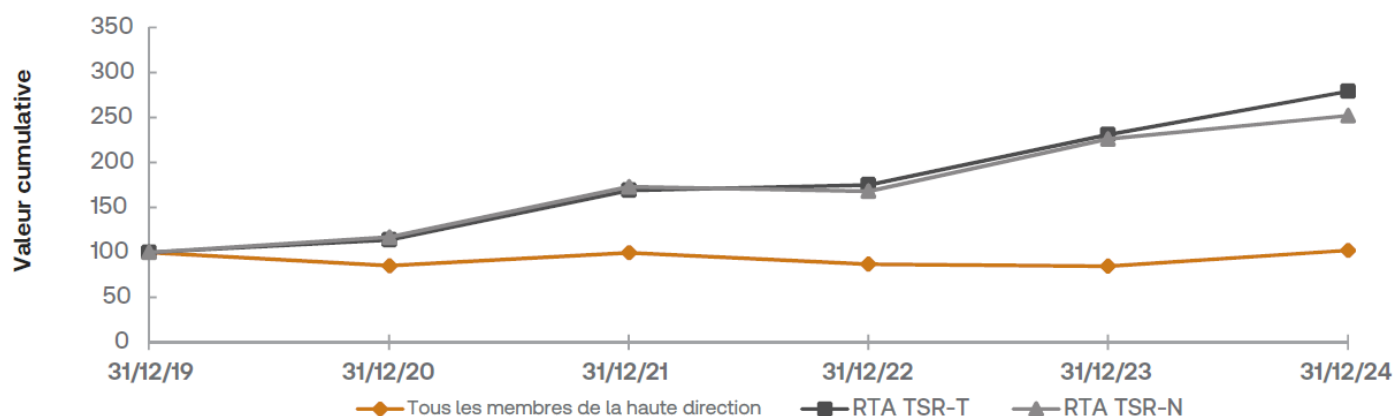


Rémunération antérieure des membres de la haute direction visés

Au cours des cinq dernières années (du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024), le rendement total pour les actionnaires de nos actions ordinaires libellées en dollars américains et canadiens était d'environ 152 % et 179 %, 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. Les montants pour les nouveaux employés ou ceux qui sont nouveaux dans la fonction ne sont pas annualisés. Pour 2020, les données excluent notre ancien chef de la direction et notre ancien chef des services financiers afin de fournir une analyse comparative de la rémunération versée à cinq membres de la haute direction visés pour chaque année.

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.



Analyse rétrospective du chef de la direction

Le tableau ci-dessous compare la rémunération attribuée à Steve Hasker en 2020 (lorsqu'il est entré au service de Thomson Reuters), en 2021, en 2022, en 2023 et en 2024 à la valeur de cette rémunération qui a été réalisée ou qui est réalisable au 31 décembre 2024. La valeur de la rémunération réalisée pour chaque année comprend le salaire de base, la prime de rendement annuelle versée pour l'exercice et la valeur des UAI et des options d'achat d'actions dont les droits sont acquis. Les UAI dont les droits sont acquis sont évaluées en fonction du cours à l'acquisition et du rendement de la société dans le cas des primes de rendement. Les options d'achat d'actions acquises sont évaluées en fonction de la valeur établie selon le modèle Black-Scholes à l'acquisition. La rémunération réalisable représente la valeur des attributions d'UAI et d'options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis, en fonction du cours de clôture au 31 décembre 2024. La valeur de la rémunération réalisable est liée au cours futur de l'action et au rendement de la société jusqu'à l'acquisition des droits. Le tableau présente également la valeur réalisée et réalisable pour le chef de la direction de chaque tranche de 100 \$ de la rémunération attribuée chaque année ainsi que le rendement cumulé obtenu par les actionnaires à l'égard d'un placement de 100 \$ dans nos actions ordinaires et dans l'indice composé S&P 500 au cours de la même période. Ces valeurs sont indexées à 100 \$ en vue de fournir une comparaison plus significative.

Année d'attribution	Période	Rémunération directe totale cible	Valeur réalisée et réalisable au 31 déc. 2024	Ratio de la valeur réalisée et réalisable au 31 déc. 2024 à la rémunération directe totale cible (multipliée par 100 \$)	Valeur de 100 \$ (au 31 déc. 2024)	
					Actionnaires de Thomson Reuters	Indice composé S&P 500
2020	Du 15/03/20 au 31/12/20	9 502 741 \$	19 931 771 \$	210 \$	178 \$	134 \$
2021	Du 01/01/21 au 31/12/21	10 033 225 \$	25 336 084 \$	253 \$	215 \$	167 \$
2022	Du 01/01/22 au 31/12/22	9 949 668 \$	17 250 957 \$	173 \$	146 \$	130 \$
2023	Du 01/01/23 au 31/12/23	9 949 052 \$	12 662 728 \$	127 \$	150 \$	158 \$
2024	Du 01/01/24 au 31/12/24	10 923 355 \$	10 116 246 \$	93 \$	112 \$	125 \$

Ratio du coût de la direction

Le tableau ci-dessous présente le ratio du coût de la direction, qui correspond à la rémunération totale déclarée pour nos cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés dans le tableau sommaire de la rémunération pour les cinq dernières années exprimée en pourcentage du BAIIA ajusté. Le tableau ne tient pas compte de notre ancien chef de la direction ou notre ancien chef des services financiers en 2020 afin de présenter une comparaison du ratio du coût de la direction par rapport à nos cinq membres de la haute direction visés pour chaque exercice. Les taux de change, les membres de la haute direction visés de chaque année et le rendement de notre BAIIA ajusté ont une incidence sur le ratio du coût de la direction.

	2020	2021	2022	2023	2024
Rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés	24 177 124 \$	28 288 239 \$	24 658 798 \$	24 022 203 \$	29 020 711 \$
BAIIA ajusté	1 975 000 000 \$	1 970 000 000 \$	2 329 000 000 \$	2 678 000 000 \$	2 779 000 000 \$
Ratio du coût de la direction	1,22 %	1,44 %	1,16 %	0,90 %	1,04 %

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	2024	1 090 101	5 739 767	1 913 285	2 921 471	–	182 100	11 846 724
	2023	1 109 576	4 965 256	1 655 068	2 174 769	–	170 317	10 074 986
	2022	1 146 685	4 882 230	1 627 382	2 752 044	–	176 060	10 584 401
Mike Eastwood Chef des services financiers	2024	692 706	1 621 347	540 374	1 160 283	–	107 908	4 122 618
	2023	700 507	1 280 134	426 687	858 121	–	109 137	3 374 586
	2022	709 487	1 235 832	411 925	1 064 231	–	110 316	3 531 791
Raghu Ramanathan Président, Professionnels du droit	2024	474 863	2 231 498	343 766	795 396	–	1 299 662	5 145 185
	2023	–	–	–	–	–	–	–
	2022	–	–	–	–	–	–	–
Kirsty Roth Cheffe de l'exploitation et des technologies	2024	777 382	1 678 787	559 550	1 302 114	192 051	6 515	4 516 399
	2023	764 982	1 388 335	462 759	937 103	125 499	360	3 679 038
	2022	716 038	1 389 138	463 028	1 074 056	149 799	6 037	3 798 096
Paul Bascobert Président, Reuters News	2024	750 000	1 125 103	375 008	1 256 250	–	75 475	3 581 836
	2023	750 000	1 125 095	375 007	918 750	–	40 124	3 208 976
	2022	213 699	300 028	–	320 548	–	10 082	844 357

- (1) La rémunération en 2024, en 2023 et en 2022 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. La rémunération en 2024, en 2023 et en 2022 de Kirsty Roth a été versée en francs suisses et les sommes qui sont présentées dans le tableau ont été converties en dollars américains. Raghu Ramanathan est entré au service de la société en février 2024 et Paul Bascobert est entré au service de la société en septembre 2022. L'information sur le salaire de base en 2024 de Raghu Ramanathan et celle sur le salaire de base en 2022 de Paul Bascobert tiennent compte des sommes gagnées depuis leurs dates d'arrivée respectives dans notre société jusqu'à la fin de l'exercice.
- (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 2024, en 2023 et en 2022. La juste valeur à la date d'attribution de toutes les attributions de 2024, de 2023 et de 2022 était fondée sur le cours de clôture de nos actions ordinaires inscrites au NYSE à la date précédant la date d'attribution. Les UAIR sont évaluées en supposant que le rendement cible est atteint. En plus de l'attribution annuelle, en mars 2024, Raghu Ramanathan a reçu une attribution ponctuelle d'UAIR pour remplacer la rémunération à laquelle il a renoncé auprès de son ancien employeur. De plus amples renseignements sur nos primes de rendement à long terme sont fournis à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.
- (3) Pour les options attribuées en 2024, en 2023 et en 2022, 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 2024, en 2023 et en 2022 était essentiellement la même que la juste valeur comptable de ces options d'achat d'actions. Des renseignements additionnels sont présentés à la note 26 de nos états financiers consolidés annuels de 2024, lesquels sont inclus dans notre rapport annuel 2024. Le tableau ci-après donne plus de renseignements, y compris les hypothèses et les estimations clés, sur les options attribuées aux membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices.

Date d'attribution	Durée prévue (en années)	Prix d'exercice/ cours	Taux sans risque	Volatilité	Rendement en dividendes	Évaluation Black-Scholes	Ratio Black-Scholes
6 mars 2024	5,0	156,94 \$	4,23 %	22,62 %	1,77 %	35,91 \$	22,88 %
10 mai 2023	5,0	123,39 \$	3,57 %	22,26 %	2,08 %	25,22 \$	20,44 %
1 ^{er} mars 2023	5,0	121,03 \$	4,23 %	21,95 %	2,08 %	25,97 \$	21,46 %
2 mars 2022	5,0	102,00 \$	1,64 %	21,26 %	2,39 %	15,69 \$	15,38 %
3 mars 2021	5,0	88,87 \$	0,80 %	20,82 %	2,77 %	11,37 \$	12,79 %

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 2024 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 2024, de 2023 et de 2022. Ces paiements ont été faits au premier trimestre de 2025, de 2024 et de 2023, 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 à prestations déterminées 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 2024 pour nos membres de la haute direction visés comprend les avantages indirects suivants :
- en ce qui concerne Steve Hasker, une attribution aux termes du régime de retraite complémentaire d'un montant de 163 515 \$;
 - en ce qui concerne Mike Eastwood, une attribution aux termes du régime de retraite complémentaire d'un montant de 103 906 \$;
 - en ce qui concerne Raghu Ramanathan, une attribution aux termes du régime de retraite complémentaire d'un montant de 22 740 \$, une valeur majorée de 199 242 \$ liée aux allocations normales pour les frais de déménagement et une prime en espèces à la signature de 1 050 000 \$ pour remplacer la rémunération à laquelle il a renoncé auprès de son ancien employeur;
 - en ce qui concerne Kirsty Roth, un montant de 1 748 \$ pour la planification financière et un montant de 4 766 \$ pour un examen médical;
 - en ce qui concerne Paul Bascobert, une attribution aux termes du régime de retraite complémentaire d'un montant de 37 500 \$ et le coût de la présence d'un conjoint à un événement de la société (d'une valeur de 18 714 \$ et une valeur majorée connexe de 12 635 \$).

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les attributions aux termes du régime de retraite complémentaire, se reporter à la rubrique « Rentes et autres prestations de retraite » de la présente circulaire.

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 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 2024. 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 2024 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 2024. 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, se 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	04/03/2030	19 834 986	128 778	20 653 416	–
	141 911	88,87	03/03/2031	10 148 056			
	103 721	102,00	02/03/2032	6 055 232			
	63 730	121,03	01/03/2033	2 507 776			
	53 280	156,94	06/03/2034	183 283			
Mike Eastwood	8 980	88,87	03/03/2031	642 160	33 875	5 432 873	–
	13 127	102,00	02/03/2032	766 354			
	12 323	121,03	01/03/2033	484 910			
	15 048	156,94	06/03/2034	51 765			
Raghu Ramanathan	9 573	156,94	06/03/2034	32 931	10 502	1 684 311	–
Kirsty Roth	18 889	88,87	03/03/2031	1 350 752	36 723	5 889 635	–
	22 134	102,00	02/03/2032	1 292 183			
	17 819	121,03	01/03/2033	701 178			
	15 582	156,94	06/03/2034	53 602			
Paul Bascobert	14 440	121,03	01/03/2033	568 214	16 757	2 687 488	–
	10 443	156,94	06/03/2034	35 924			

Le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 décembre 2024 au NYSE était de 160,38 \$. En 2024, les cours de clôture plafond et plancher de nos actions ordinaires au NYSE étaient de 175,79 \$ et de 143,31 \$, 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 2024, 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 2024, 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 – 1 593; Mike Eastwood – 415; Raghu Ramanathan – 133; Kirsty Roth – 448; et Paul Bascobert – 204. 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	42 926	85 852	128 778	20 653 416 \$
Mike Eastwood	11 292	22 583	33 875	5 432 873 \$
Raghu Ramanathan	6 080	4 422	10 502	1 684 311 \$
Kirsty Roth	12 241	24 482	36 723	5 889 635 \$
Paul Bascobert	5 586	11 171	16 757	2 687 488 \$

* 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 2024

Le tableau ci-après renferme de l'information concernant les attributions au titre d'un régime incitatif dont les droits ont été acquis ou qui ont été gagnées en 2024. 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 valeur en dollars des options acquises reflète l'écart entre le cours de clôture de nos actions au NYSE à la date d'acquisition et le prix d'exercice des options applicables. 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 2024. Un complément d'information sur ces attributions 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	9 134 364	13 074 057	2 921 471
Mike Eastwood	2 317 826	3 309 606	1 160 283
Raghu Ramanathan	0	657 197	795 396
Kirsty Roth	1 202 825	3 480 712	1 302 114
Paul Bascobert	128 733	244 943	1 256 250

Options d'achat d'actions – Exercice d'options en 2024

Comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous, Mike Eastwood était le seul membre de la haute direction visé qui a exercé des options d'achat d'actions en 2024.

Nom	Date d'exercice	Date d'attribution	Nombre d'options	Prix d'exercice	Prix de vente	Gain
Mike Eastwood	13 mars 2024	4 mars 2020	14 906	75,96 \$	158,51 \$	1 230 490 \$
	13 mars 2024	3 mars 2021	8 980	88,87 \$	158,51 \$	625 367 \$
	13 mars 2024	2 mars 2022	13 127	102,00 \$	158,51 \$	741 807 \$
	13 mars 2024	1 ^{er} mars 2023	4 107	121,03 \$	158,51 \$	153 930 \$

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 2024 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	1 212 980	102,10 \$ US	–
UAIT	794 846	s.o. ⁽¹⁾	–
UAIR	570 033	s.o. ⁽¹⁾	–
Total	2 577 859	–	7 678 633
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	–	–	–
Total	2 577 859	–	7 676 633

(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 de la cheffe du contentieux et secrétaire de la société, 19 Duncan Street, Toronto (Ontario) M5H 3H1, Canada.

Les tableaux présentés à l'annexe A de la présente circulaire fournissent de l'information sur les principales caractéristiques de nos régimes. 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.

Régimes de retraite à prestations déterminées

Steve Hasker, Raghu Ramanathan et Paul Bascobert ne participent pas à un régime de retraite à prestations déterminées.

Thomson Reuters a un régime de retraite à prestations déterminées des États-Unis qui a une portée générale, mais qui 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 avons gelé 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.

Kirsty Roth participe à un régime de retraite à solde de caisse suisse. Les employés participants cotisent jusqu'à 10 % de leur salaire (admissible) assuré et la société verse 17 % du salaire (admissible) assuré de l'employé. Le salaire admissible maximal est de 860 400 CHF.

Le tableau ci-après présente de l'information sur nos deux membres de la haute direction visés qui participent ou qui ont participé à un régime de retraite à prestations déterminées.

Nom	Années décomptées (n ^{bre}) ⁽¹⁾	Prestations annuelles payables (\$) ⁽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	58 000	58 000	491 000	–	-16 000	475 000
Kirsty Roth	4,33	60 997	237 938	804 387	192 051	174 909	1 171 345

- (1) Kirsty Roth possède 4,33 années décomptées auprès de Thomson Reuters au titre de ses prestations de retraite et 6,0 années décomptées de plus qu'elle a cumulées lorsqu'elle participait au régime de retraite d'un ancien employeur, régime qui a été transféré au régime de Thomson Reuters au cours de 2021. Le tableau ci-dessus ne tient compte que des sommes que M^{me} Roth a gagnées au sein de Thomson Reuters.
- (2) Les prestations annuelles payables à la fin de l'exercice représentent la rente estimative gagnée pour toutes les années de service jusqu'au 31 décembre 2022 pour le régime de retraite et le régime de retraite bonifié. 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 et sont payables en fonction d'une rente viagère unique. Étant donné que les régimes ont été gelés à compter du 31 décembre 2022, les prestations payables à l'âge de 65 ans sont les mêmes que les prestations payables à la fin de l'exercice 2022.
- (3) Pour Mike Eastwood, l'obligation au titre des prestations constituées en date du 31 décembre 2023, représente la valeur estimative de la prestation de retraite prévue à partir du régime de retraite et du régime de retraite bonifié, gagnée pour toutes les années de service jusqu'au 31 décembre 2022 (soit la date à laquelle le régime de retraite sera gelé). Les principales hypothèses comprennent un taux d'actualisation de 5,10 % et la table de mortalité Pri-2012 avec l'échelle d'amélioration générationnelle MP-2021. Dans le cas de Kirsty Roth, la somme indiquée est fondée sur des hypothèses d'information conformes à la norme IAS 19, *Avantages du personnel* en date du 31 décembre 2023. Les principales hypothèses comprennent un taux d'actualisation de 1,50 %, un taux de majoration de la rémunération de 2,25 %, un taux d'intérêt créditeur de 3,30 % sur le solde de caisse et le tableau de la mortalité BVG 2020 assorti d'améliorations de la mortalité rendues publiques par CMI, y compris un taux à long terme de 1,50 % par année. La valeur est fondée sur les prestations acquises pendant l'emploi auprès de Thomson Reuters et ne comprend pas les montants transférés d'anciens employeurs.
- (4) Les sommes indiquées 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. Pour Kirsty Roth, les modifications compensatoires tiennent compte de la valeur actuelle de la cotisation de la société de 112 502 CHF, calculée jusqu'à la retraite à un taux de croissance de 3,30 % et actualisée en fonction de l'âge actuel à un taux de 0,75 % et d'autres hypothèses actuarielles qui se conforment à la norme IAS, *Avantages du personnel*, ainsi qu'au changement à la valeur actuelle de ses prestations en raison d'un changement au régime adopté en 2024 qui a fait passer de 62 ans à 65 ans l'âge de la retraite dans le cadre du régime.
- (5) Pour Mike Eastwood, la somme indiquée ci-dessus comprend les intérêts débiteurs liés à l'obligation au titre des prestations constituées et l'incidence de la modification du taux d'actualisation, qui passe de 5,10 % à 5,65 %. Dans le cas de Kirsty Roth, la somme indiquée ci-dessus comprend les intérêts sur la valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées, l'incidence de la modification du taux d'actualisation, qui passe de 1,50 % à 0,75 % et la valeur des cotisations du membre au régime au cours de l'exercice.
- (6) Pour Mike Eastwood, l'obligation au titre des prestations constituées en date du 31 décembre 2024, représente la valeur estimative de la prestation de retraite prévue à partir du régime de retraite et du régime de retraite bonifié, gagnée pour toutes les années de service jusqu'au 31 décembre 2022. Les principales hypothèses comprennent un taux d'actualisation de 5,65 % et le tableau de mortalité Pri-2012 avec l'échelle d'amélioration générationnelle MP-2021. Dans le cas de Kirsty Roth, la somme indiquée est fondée sur des hypothèses d'information conformes à la norme IAS 19, *Avantages du personnel* en date du 31 décembre 2024. Les principales hypothèses comprennent un taux d'actualisation de 0,75 %, un taux de majoration de la rémunération de 2,25 %, un taux d'intérêt créditeur de 3,30 % sur le solde de caisse et le tableau de la mortalité BVG 2020 assorti d'améliorations de la mortalité rendues publiques par CMI, y compris un taux à long terme de 1,50 % par année. La valeur est fondée sur les prestations acquises pendant l'emploi auprès de Thomson Reuters et ne comprend pas les montants transférés d'anciens employeurs.

Régimes de retraite à cotisations déterminées

Steve Hasker et Mike Eastwood 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 (la « LIR ») (32 490 \$ CA en 2024). 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 est 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. En 2024, M. Hasker et M. Eastwood ont reçu des attributions dans le cadre du RRC de 191 760 \$ CA et de 110 010 \$ CA, respectivement. Le tableau ci-après présente de l'information sur la participation de M. Hasker et de M. Eastwood au RRCD et au RRC.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunérateur (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$) ⁽¹⁾
Steve Hasker	677 518	163 515	960 887
Mike Eastwood	494 057	103 906	683 429

(1) Les soldes de fin d'année reflètent les pertes attribuables au rendement des investissements.

Raghu Ramanathan et Paul Bascobert participent à un régime d'épargne-retraite 401(k) qui prévoit des cotisations de contrepartie de la société correspondant aux sommes cotisées aux termes de son régime en 2024. Les employés qui y participent peuvent cotiser à hauteur de 50 % de leur rémunération admissible sur une base combinée avant ou après impôts. Tous les employés (y compris Raghu Ramanathan et Paul Bascobert) reçoivent la cotisation de contrepartie de la société correspondant à 100 % pour la première tranche de 5 % de la rémunération admissible cotisée par eux. La cotisation maximale avant impôts et/ou aux termes d'un régime Roth 401(k) que Raghu Ramanathan et Paul Bascobert pouvaient chacun faire en 2024 (y compris les cotisations de rattrapage à l'âge de 50 ans et plus) était de 30 500 \$.

Régimes de retraite bonifiés

Nous fournissons une prestation supplémentaire à Steve Hasker et à Mike Eastwood au moyen d'un RRC, comme il est mentionné ci-dessus.

Nous fournissons une prestation supplémentaire à Raghu Ramanathan et à Paul Bascobert 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. En 2024, le plafond de rémunération établi par l'IRS était de 345 000 \$. Par conséquent, Raghu Ramanathan et Paul Bascobert ont reçu une attribution de 5 490 \$ et de 20 250 \$, respectivement, en 2024 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 dans le cadre de ce régime depuis.

RRCD

Aucun membre de la haute direction ne bénéficie d'un régime de retraite complémentaire des dirigeants (« RRCD »).

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 une entente avec Steve Hasker qui porte sur les paiements potentiels à lui verser en cas de cessation d'emploi. La discussion ci-dessous est nuancée par le résumé de cette entente qui est fourni 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 2025 d'un membre de la haute direction visé seraient traitées de la manière suivante en cas de cessation d'emploi. Tel qu'il est abordé plus loin dans la présente rubrique, nous avons simplifié notre traitement de la retraite en tenant compte d'une seule définition dans le cadre des primes de rendement annuelles de 2022 et de 2023.

Événement entraînant la cessation d'emploi	Traitement des primes
Cessation d'emploi volontaire	Abandonnées si la cessation d'emploi se produit avant le 28 février 2026, 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 2025 et le 31 décembre 2025, 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 2025. Le versement sera fait vers mars 2026, après la fin de la période de rendement de 2025.
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	Abandonnées si le départ à la retraite se produit entre le 1 ^{er} janvier 2025 et le 30 juin 2025. Si le départ à la retraite se produit entre le 1 ^{er} juillet 2025 et le 31 décembre 2025, 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 2025. Le versement sera fait vers mars 2026, après la fin de la période de rendement de 2025.
Invalidité ou décès	Abandonnées si l'invalidité ou le décès se produit entre le 1 ^{er} janvier 2025 et le 30 juin 2025. Si l'invalidité ou le décès se produit entre le 1 ^{er} juillet 2025 et le 31 décembre 2025, 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 2026 et le 28 février 2026, 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 2025,

sera versé à la date de versement en 2026; et (ii) entre le 1^{er} mars 2026 et la date de versement en 2026, 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 2025, sera versé à la date de versement en 2026.

Attributions fondées sur des actions

Les tableaux ci-dessous présentent le traitement des options d'achat d'actions, des UAIT et des UAIR en cas de cessation d'emploi. Tel qu'il en question plus loin dans la présente rubrique, nous avons simplifié notre traitement de la retraite en tenant compte d'une seule définition dans le cadre des options accordées en 2022 et par la suite. Les options accordées avant 2022 tenaient compte des définitions distinctes de « retraite anticipée » et de « retraite normale » (dont il est question ci-après).

Options d'achat d'actions

Selon les modalités et les conditions des attributions, les options d'achat d'actions attribuées en 2022, en 2023 et en 2024 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	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 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 ou la date d'expiration des options, selon la première de ces éventualités. Options en cours depuis moins de 7 ans : 7 ans à compter de la date d'attribution

Événement entraînant la cessation d'emploi	Options acquises	Options non acquises	Période d'exercice
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	Continuent d'être acquises aux dates d'acquisition prévues; si les UAIT ont été en cours au moins six mois lorsque la retraite a lieu. Si les UAIT n'ont pas été en cours pendant cette période, elles seront abandonnées.
Invalidité	Entièrement acquises
Décès	Entièrement acquises

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	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 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)

Retraite

Comme il est indiqué ci-dessus, nous avons simplifié notre traitement de la retraite en tenant compte d'une seule définition dans le cadre des options accordées en 2022 et par la suite. Les options accordées avant 2022 tenaient compte des définitions distinctes de « retraite anticipée » et de « retraite normale ». Ces définitions sont assujetties à des exigences légales additionnelles ou existantes ou à des définitions prescrites qui peuvent se trouver dans des lois locales dans les territoires où les attributions ont été accordées et qui auraient préséance.

Attributions octroyées en 2022 et par la suite	Retraite désigne le fait qu'un employé prend sa retraite d'un emploi effectif lorsqu'il atteint ou après qu'il atteint a) l'âge de 65 ans ou b) l'âge de 60 ou plus et que la combinaison de l'âge de l'employé et des années de service décomptées auprès de Thomson Reuters est d'au moins 65. Aux fins de l'alinéa b) de cette définition, les années de service partielles seront comptées uniquement afin de déterminer si l'employé atteint le total d'au moins 65, mais ne seront pas arrondies.
Attributions octroyées avant 2022	Retraite anticipée désigne l'âge de 60 ans; pourvu que les employés aux États-Unis (soit les 50 États et le district de Columbia) aient au moins cinq années de service décomptées. Retraite normale désigne l'âge de 65 ans pour les employés qui ne sont pas admissibles à un régime de retraite complémentaire des dirigeants (RRCD) et 62 ans et au moins 10 années de service décomptées pour les employés ayant un RRCD.

Selon les modalités et les conditions des attributions, les options d'achat d'actions attribuées en 2022 seraient traitées de la manière suivante en cas de cessation d'emploi en raison d'une retraite normale ou d'une retraite anticipée :

Événement entraînant la cessation d'emploi	Options acquises	Options non acquises	Période d'exercice
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'étaient pas en cours pendant cette période, elles seraient abandonnées.	Options en cours depuis au moins 7 ans : 1 an après la retraite normale ou l'expiration des options, 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'étaient pas en cours pendant cette période, elles seraient abandonnées.	1 an après la date de retraite anticipée ou la date d'expiration de l'option, selon la première de ces éventualités

Changement de contrôle

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.

Prestations de retraite et avantages sociaux

Chaque membre de la haute direction visé aurait le droit d'obtenir des services de remplacement externe et 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. En outre, un membre de la haute direction pourrait être admissible au maintien d'avantages supplémentaires, tels que les examens médicaux, des services fiscaux et la planification financière.

Autres modalités et conditions

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 qu'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.

Valeurs supplémentaires estimatives

Chaque membre de la haute direction visé 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 pourrait être offerte à chaque membre de la haute direction visé 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 que le membre de la haute direction visé a quitté notre société le 31 décembre 2024. Le cours de clôture de nos actions ordinaires au NYSE à cette date était de 160,38 \$.

	Cessation d'emploi involontaire sans motif valable	Retraite anticipée	Cessation d'emploi involontaire avec motif valable ou départ volontaire	Démission 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	2 180 202 \$	–	–	–	–	2 180 202 \$
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ⁽²⁾	–	–	–	1 396 100 \$	–	–
Rente	–	–	–	–	–	–
Prestations	60 000 \$	–	–	–	30 000 \$	–
Total	2 240 202 \$	0 \$	0 \$	1 396 100 \$	30 000 \$	2 180 202 \$
Mike Eastwood						
Indemnité de départ	1 385 413 \$	–	–	–	–	1 385 413 \$
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	–	–	–	–	–	–
Rente	–	–	–	–	–	–
Prestations	60 000 \$	–	–	–	30 000 \$	–
Total	1 445 413 \$	0 \$	0 \$	0 \$	30 000 \$	1 385 413 \$
Raghu Ramanathan						
Indemnité de départ	1 100 000 \$	–	–	–	–	1 100 000 \$
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	–	–	–	–	–	–
Rente	–	–	–	–	–	–
Prestations	60 000 \$	–	–	–	30 000 \$	–
Total	1 160 000 \$	0 \$	0 \$	0 \$	30 000 \$	1 100 000 \$
Kirsty Roth						
Indemnité de départ	1 554 763 \$	–	–	–	–	1 554 763 \$
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	–	–	–	–	–	–
Rente	–	–	–	–	–	–
Prestations	60 000 \$	–	–	–	30 000 \$	–
Total	1 614 763 \$	0 \$	0 \$	0 \$	30 000 \$	1 554 763 \$
Paul Bascobert						
Indemnité de départ	1 500 000 \$	–	–	–	–	1 500 000 \$
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	–	–	–	–	–	–
Rente	–	–	–	–	–	–
Prestations	60 000 \$	–	–	–	30 000 \$	–
Total	1 560 000 \$	0 \$	0 \$	0 \$	30 000 \$	1 500 000 \$

- (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.
- (2) Nous avons convenu avec Steve Hasker que les options d'achat d'actions qui lui sont attribuées en 2020 et en 2021 seront acquises intégralement 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. Cela correspond à la valeur de la rémunération supplémentaire qui aurait été offerte à Steve Hasker le 31 décembre 2024 si cet événement avait eu lieu en raison de la dernière tranche de l'attribution d'options d'achat d'actions de 2021 qui aurait été acquise.

Prêts aux dirigeants, aux administrateurs et aux employés

En date du 11 avril 2025, 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 11 avril 2025, 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 (Ontario)* (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 225 millions de dollars pour chaque réclamation et de 225 millions de dollars au total (y compris les frais de défense), 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 1,8 million de dollars.

Renseignements supplémentaires

Mesures financières non conformes aux IFRS

La présente circulaire renferme certaines mesures financières non conformes aux IFRS, notamment des ratios qui tiennent compte d'une ou de plusieurs mesures financières non conformes aux IFRS, comme le BAIIA ajusté (autrement qu'au niveau des secteurs axés sur la clientèle) et la marge connexe, le BAIIA ajusté diminué des dépenses d'investissement cumulées et de la marge connexe, les flux de trésorerie disponibles, le résultat ajusté par action, le taux d'impôt effectif sur le résultat ajusté, les dépenses d'investissement cumulées exprimées en pourcentage des produits des activités ordinaires, certaines mesures qui ne tiennent pas compte de l'incidence de change, les variations des produits des activités ordinaires calculés à l'interne ainsi que toutes les mesures financières pour les « trois grands secteurs ». 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 aux annexes A et B de la rubrique « Rapport de gestion » de notre rapport annuel 2024. Notre rapport de gestion annuel de 2024 a été déposé dans SEDAR+ et EDGAR, et les rapprochements et les informations tirés de notre rapport de gestion annuel de 2024 sont intégrés par renvoi dans la présente circulaire. 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 prenantes 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@thomsonreuters.com ou en leur écrivant a/s de Norie Campbell, cheffe du contentieux et secrétaire de la société, Thomson Reuters, 19 Duncan Street, Toronto (Ontario) M5H 3H1, Canada.

Assemblée annuelle 2025 – 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 visionnez l'assemblée par voie de webémission ou qui n'êtes pas en mesure d'assister en personne à l'assemblée de cette année et que vous avez une question, vous pouvez l'envoyer par courriel à l'adresse investor.relations@thomsonreuters.com avant l'assemblée.

Bien que nous nous efforcions de répondre au plus grand nombre possible de questions des actionnaires au cours de l'assemblée annuelle, nous ne pouvons pas vous garantir que nous répondrons à toutes les questions posées au cours de l'assemblée. Si nous ne sommes pas en mesure de répondre à votre question à l'assemblée, nous vous ferons parvenir une réponse séparément.

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@thomsonreuters.com. Ces documents sont aussi disponibles sur notre site Web, www.thomsonreuters.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.thomsonreuters.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 2024.

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.sedarplus.ca) 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.

En vertu de la règle 5615(a)(3) d'inscription à la cote du Nasdaq, nous sommes tenus de divulguer les pratiques de notre pays d'origine que nous suivons en tant qu'émetteur privé étranger, en remplacement de certaines exigences du Nasdaq en matière de gouvernance d'entreprise. Conformément à cette règle, Thomson Reuters suit les pratiques de son pays d'origine en remplacement de deux règles d'inscription à la cote du Nasdaq. La règle 5635 d'inscription à la cote du Nasdaq prévoit que les actionnaires doivent approuver tous les « régimes de rémunération à base de titres de participation » ainsi que les révisions importantes apportées à ce type de régimes (sous réserve d'exceptions limitées) ainsi que d'autres opérations d'entreprise, y compris les émissions de plus de 20 % de nos actions ordinaires. Les règles de la TSX prévoient l'approbation des actionnaires à l'égard des mécanismes de rémunération à base de titres uniquement pour les régimes qui visent des actions nouvellement émises ou des modifications précises des régimes, et le seuil fixé en vue de l'approbation d'émissions d'actions ordinaires est de 25 % des actions ordinaires en circulation. À l'instar d'un certain nombre d'autres émetteurs canadiens, notre société a l'intention de suivre les règles de la TSX au lieu des exigences relatives à l'approbation des actionnaires prévues en vertu de la règle 5635 d'inscription à la cote du Nasdaq.

En outre, la règle 5620(c) du Nasdaq exige que le quorum minimum pour une assemblée des actionnaires soit de 33⅓ % des actions ordinaires en circulation, alors que les statuts de Thomson Reuters prévoient que le quorum pour une assemblée des actionnaires est soit : a) deux personnes présentes ayant chacune le droit de voter, soit b) le porteur de l'action de Thomson Reuters Founders. Toutefois, si l'assemblée des actionnaires examine une résolution sur laquelle le porteur de l'action de Thomson Reuters Founders a le droit de voter, le quorum ne sera atteint que si le porteur de l'action de Thomson Reuters Founders est présent. Les exigences de Thomson Reuters en matière de quorum sont conformes à la *Loi sur les sociétés par actions* (Ontario), et les règles de la TSX ne prévoient pas d'exigences spécifiques en matière de quorum. Au cours des cinq dernières années, au moins 90 % de nos actions ont été représentées à l'assemblée générale annuelle.

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 afin qu'ils soient pris en compte aux fins de nomination. 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 modifiée et mise à jour de Reuters, se reporter à notre rapport annuel 2024.

Renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs

Steve Hasker, notre président et chef de la direction et administrateur 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*.

Kim Rivera, une administratrice de notre société, siégeait au conseil de Cano Health, Inc. En février 2024, Cano Health, Inc. a déclenché une procédure volontaire en vertu du chapitre 11 du code des États-Unis intitulé *Bankruptcy Code*.

Michael Friisdahl, un candidat à l'élection à un poste d'administrateur de notre société, était un administrateur de SAS AB. En juillet 2022, SAS AB 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

Nous rachetons occasionnellement des actions (pour les annuler ultérieurement) conformément à notre stratégie d'investissement. Les rachats d'actions sont généralement effectués dans le cours normal des activités. Entre le 3 novembre 2023 et le 2 novembre 2024, notre offre de rachat dans le cours normal des activités expirée nous a permis de racheter jusqu'à concurrence de 10 millions d'actions ordinaires aux prix du marché en vigueur, selon les montants et les moments déterminés par notre société. L'offre publique de rachat dans le cours normal des activités nous a permis de racheter des actions à la TSX ou au NYSE et/ou sur d'autres bourses et systèmes de négociation parallèles, 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 par des contrats d'achats privés si nous avons obtenu une dispense pour offre publique de rachat des autorités en valeurs mobilières applicables du Canada à l'égard de tels rachats. À l'heure actuelle, nous n'avons pas d'offre de rachat dans le cours normal des activités en cours, mais nous pourrions en adopter une dans l'avenir.

En novembre 2023, nous avons annoncé un programme de rachat de nos actions ordinaires d'un montant maximal de 1,0 milliard de dollars. Nous avons réalisé ce programme en mai 2024. En 2024, nous avons racheté environ 4,1 millions d'actions pour la somme de 639 millions de dollars, au prix moyen de 156,92 \$ par action, dans le cadre du programme d'offre publique de rachat d'actions dans le cours normal des activités qui s'est terminé en 2024. Veuillez vous reporter à notre rapport annuel 2024 pour obtenir de plus amples renseignements sur nos rachats d'actions et l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités. Un exemplaire des avis d'intention au sujet de l'offre de rachat dans le cours normal des activités sont disponibles aux adresses www.sedarplus.ca 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.

La cheffe du contentieux et secrétaire de la société,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Norie Campbell', written in a cursive style.

Norie Campbell

Le 16 avril 2025

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 15,37 % du total de nos actions émises et en circulation à la fin de l'exercice.
Actions émises et attributions faites en 2024	En 2024, nous avons émis environ 1,2 million d'actions aux termes du régime, ce qui représentait approximativement 0,27 % du total de nos actions émises et en circulation à la fin de l'exercice. Les attributions totales en 2024 représentaient environ 0,22 % du total de nos actions émises et en circulation à la fin de l'exercice, les options attribuées en 2024 représentant environ 0,05 % et les UAI attribuées en 2024 représentant environ 0,17 %.
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, 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 Nasdaq 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 2024
Actions ordinaires émises aux termes du régime	58 894 477 ⁽¹⁾
Actions ordinaires restantes aux fins d'émission	10 256 492 (ce qui représente environ 2,28 % du total de nos actions émises et en circulation à la fin de l'exercice)
Options d'achat d'actions et UAI en cours	2 577 859 (ce qui représente environ 0,57 % 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	7 678 633 (ce qui représente environ 1,71 % du total de nos actions émises et en circulation à la fin de l'exercice)
Actions ordinaires émises et en cours	450 010 485
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 2024, soit 450 609 712	2,28 %
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	2,23 %

(1) Des 58 894 477 actions ordinaires indiquées comme étant émises aux termes du régime en date du 31 décembre 2024, seulement 30 115 256 ont été réellement émises en raison du règlement net d'UAI et de diverses options d'achat d'actions. Lorsque des UAI 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		
	2024	2023	2022
Utilisation des actions – nombre total d'actions émises aux termes des options d'achat d'actions et d'UAI au cours de l'année applicable, divisé par le total moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pendant l'année	0,16 %	0,19 %	0,23 %
Taux d'épuisement des fonds – nombre total d'options d'achat d'actions et d'UAI attribuées au cours de l'année applicable, divisé par le total moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pendant l'année	0,22 %	0,20 %	0,28 %
Dilution potentielle – nombre total d'options d'achat d'actions et d'UAI disponibles aux fins d'émission, plus toutes les options d'achat d'actions et UAI en cours, divisé par le total moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pendant l'année	2,28 %	2,47 %	2,72 %
Dilution totale – nombre total d'options d'achat d'actions et d'UAI disponibles aux fins d'émission, plus toutes les options d'achat d'actions et UAI 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 UAI en cours et disponibles aux fins d'émission	2,23 %	2,41 %	2,65 %

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 2024 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.

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 2024	Sans objet puisque toutes les attributions sont à base d'espèces
Nombre d'actions disponibles aux fins d'émission en date du 31 décembre 2024	Sans objet puisque toutes les attributions sont à base d'espèces
Nombre total de DPVA en cours en date du 31 décembre 2024	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.
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 1,44 % du total de nos actions émises et en circulation à la fin de l'exercice.
Nombre d'actions émises en date du 31 décembre 2024	1 850 262 actions, ce qui représente environ 0,41 % du total de nos actions émises et en circulation
Nombre total d'UAD en circulation en date du 31 décembre 2024	Le total des UAD en circulation à la fin de l'exercice 2024, soit 183 849, représentait environ 0,04 % du total de nos actions émises et en circulation.
Nombre d'actions disponibles aux fins d'attribution en date du 31 décembre 2024	4 454 367 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 créditions 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 différé.

	En date du 31 décembre		
	2024	2023	2022
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	0,003 %	0,008 %	0,030 %
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 %	0,002 %	0,004 %
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	1,029 %	1,005 %	0,976 %
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	1,019 %	0,995 %	0,960 %

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 4,53 % du total de nos actions émises et en circulation à la fin de l'exercice
Nombre d'actions émises en date du 31 décembre 2024	16 220 500 actions, ce qui représente environ 3,6 % du total de nos actions émises et en circulation
Nombre d'actions disponibles aux fins d'émission en date du 31 décembre 2024	4 168 409 actions, composées de 2 071 387 actions pour le RAAP des États-Unis et 2 097 022 actions pour le RAAP mondial, ce qui représente environ 0,93 % du total de nos actions émises et en circulation (0,46 % pour le RAAP des États-Unis et 0,47 % pour le RAAP mondial)
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 Nasdaq 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		
	2024	2023	2022
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	0,04 %	0,05 %	0,07 %
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	0,04 %	0,05 %	0,07 %
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	0,93 %	0,94 %	0,95 %
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	0,92 %	0,93 %	0,94 %

Annexe B – Proposition d'actionnaires

La proposition suivante a été soumise par le fonds d'administration de la B.C. General Employees' Union et le fonds consacré à la défense du B.C. General Employees' Union, sise au 4911 Canada Way, Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 3W3, Canada, pour examen lors de l'assemblée annuelle des actionnaires. Le conseil d'administration s'oppose à la présente proposition pour les raisons indiquées ci-après.

Proposition d'actionnaires

IL EST RÉSOLU QUE : les actionnaires demandent au conseil d'administration de Thomson Reuters Corporation de modifier son cadre de gouvernance applicable à l'intelligence artificielle (IA) pour que la société se conforme à sa propre approche globale visant la diligence raisonnable en matière de droits de la personne, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. La société devrait évaluer le caractère adéquat de ses principes de confiance en ce qui a trait aux risques liés à l'IA et communiquer publiquement si des mesures supplémentaires s'avèrent nécessaires pour assurer l'utilisation et le développement responsables de l'IA.

ARGUMENTATION À L'APPUI : Thomson Reuters a effectué d'importants investissements dans l'intelligence artificielle (IA) et prétend être un chef de file en matière d'intelligence artificielle générative (IA générative). De plus, elle offre l'outil Risk Analysis Summary (RAS) qui s'intègre au logiciel d'enquête Consolidated Lead Evaluation and Reporting (CLEAR). L'approche de la société en matière de gouvernance d'IA est guidée par ses principes d'éthique des données et de l'IA. Selon le premier principe, les principes de confiance guident l'utilisation des données et de l'IA de TRI.

Les principes de confiance, conçus en fonction de l'intégrité et l'indépendance de la rédaction, ne sont pas assez robustes pour rendre compte des risques liés aux droits de la personne qui découlent de l'utilisation de l'IA. En réponse à une autre discussion antérieure avec des actionnaires, TRI a reconnu que les principes de confiance ne conviennent pas à la gestion des risques liés aux droits de la personne et a fait savoir que la société se conformerait plutôt aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Thomson Reuters loue son logiciel CLEAR à des corps de police et à des agences gouvernementales américaines, y compris à l'agence ICE (*Immigration and Customs Enforcement*), où des violations des droits de la personne et à la vie privée ont été constatées. Les systèmes fondés sur l'IA, plus particulièrement ceux utilisés dans des produits juridiques et d'enquête comme CLEAR, soulèvent d'importantes questions sur la vie privée, l'application régulière de la loi, l'égalité de protection des droits et les droits de la personne. L'évaluation des risques liés à l'IA et les systèmes d'analyse prédictive ont essuyé des critiques en raison d'éventuels partis pris et de résultats discriminatoires^{1, 2}.

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, le Guide sur le devoir de diligence de l'OCDE et le projet B-Tech de l'ONU recommandent l'intégration d'une approche axée sur les droits de la personne en ce qui a trait à la gouvernance de l'IA. Une telle approche englobe ce qui suit :

- Réaliser une diligence raisonnable continue en matière de droits de la personne relativement au développement et au déploiement de l'IA;
- Divulguer les structures de gouvernance, les études d'impact et les mesures d'atténuation des risques;
- Consulter les parties intéressées, y compris la société civile, les groupes marginalisés et les employés;
- Réaliser des études d'impact sur les droits de la personne relativement aux utilisations de l'IA, plus particulièrement dans des secteurs de risque élevé;
- Créer des processus transparents pour examiner les doléances liées aux torts attribuables à l'utilisation de l'IA;
- Assurer une alliance avec des normes mondiales et la conformité aux cadres réglementaires évolutifs.

Les sociétés comparables comme Microsoft ont adopté des normes robustes d'intelligence artificielle responsable qui vont au-delà des engagements éthiques généraux et qui intègrent plutôt des mécanismes de gouvernance et des structures de surveillance claires. Les sociétés telles qu'IBM, OpenText et TELUS ont signé le Code de conduite volontaire visant les systèmes d'IA générative avancés du Canada qui englobe la surveillance après le déploiement de systèmes d'IA pour repérer des répercussions néfastes³.

Thomson Reuters fait sien le potentiel futur d'IA et d'IA générative, ce qui offre des occasions de création de valeur à long terme. L'évolution de l'IA peut améliorer l'efficacité, mais l'IA doit faire l'objet d'une gestion responsable pour assurer une gestion de risque efficace. Thomson Reuters a déjà adopté une gouvernance robuste quant aux droits de la personne et a l'occasion d'étendre ce type de gouvernance à ses produits intégrant l'IA. Dans le cadre de la gouvernance de l'IA, la transparence, la supervision et l'imputabilité de l'IA sont essentielles pour permettre à la société de protéger les droits fondamentaux.

¹ <https://static1.squarespace.com/static/62c3198c117dd661bd99eb3a/t/66589e3f3ac3c13beb189989/1717083712277/FTC+Complaint+RELX+Thomson+Reuters+-+final.pdf>

² <https://www.ohchr.org/fr/stories/2024/07/racism-and-ai-bias-past-leads-bias-future>

³ <https://ised-isde.canada.ca/site/ised/fr/code-conduite-volontaire-visant-developpement-gestion-responsables-systemes-dia-generative-avancees>

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** la proposition pour les raisons suivantes :

Chez Thomson Reuters, nous privilégions le développement responsable et sécuritaire de l'intelligence artificielle (IA) ainsi que son utilisation éthique. Nos technologies et contenus exclusifs, la connaissance approfondie des professionnels que nous servons ainsi que l'accent que nous mettons sur les données et la vie privée illustrent l'engagement de Thomson Reuters envers une expérience client de confiance. À cette fin, Thomson Reuters a établi un cadre exhaustif régissant la gouvernance et la gestion de risques en matière d'IA, et le conseil est d'avis que la structure de gouvernance convient à la supervision efficace de l'utilisation et du développement responsables de l'IA.

Principes d'éthique des données et de l'IA

Thomson Reuters exerce ses activités dans le respect d'un ensemble de principes d'éthique des données et de l'IA rigoureux pour veiller à la confiance, à la fiabilité et à la constance de sa conception, de son développement et de son déploiement de l'IA et de son utilisation de données. Au cours de l'élaboration de ces principes, nous nous sommes inspirés de plusieurs lignes directrices publiques, y compris les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et d'autres normes internationales. Nos principes d'IA, qui priorisent, entre autres choses, la sécurité et la vie privée dans notre utilisation et le développement de données et de l'IA en vue de favoriser une prise de décisions socialement responsable et le maintien d'une participation humaine significative, illustrent nos valeurs et notre code de conduite. De plus, ces principes sont guidés par nos principes de confiance qui mettent l'accent sur notre promesse d'agir avec intégrité et en l'absence de tout parti pris.

Ces principes d'IA s'intègrent dans de nombreux flux de travail 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. En outre, nous disposons d'un comité consultatif d'éthique qui nous aide à repérer et à atténuer les risques éthiques liés aux produits fondés sur l'IA avant que nous ne les mettions au point à l'interne ou que nous ne les achetions de tiers. Il est possible de consulter l'intégralité des principes sur le site Web de Thomson Reuters.

Équipe d'IA responsable

Thomson Reuters, pour faire avancer notre engagement envers l'utilisation et le développement responsables de l'IA, a établi l'équipe d'IA responsable en 2021 dont le mandat est d'établir des capacités d'entreprise en matière de gouvernance, de gestion d'éthique et de gestion de risques relativement aux données et à l'IA. En 2024, nous avons lancé le carrefour de la conformité des produits et de l'IA responsable pour créer un cadre plus holistique et plus fédérateur nous permettant de respecter les exigences en matière de conformité et de faire mûrir notre programme de gouvernance d'IA. Le cadre fait la promotion d'une innovation de produits responsable et nous permet d'assurer que les preuves de concept, les conceptions de produits et les cas d'utilisation internes sont légaux et éthiques. Ce cadre s'appuie sur un processus d'évaluation des risques qui comprend des évaluations par les spécialistes en conformité et en gouvernance de Thomson Reuters dans le cadre de mesures de conformité obligatoires. Il est possible de trouver de plus amples renseignements sur l'équipe d'IA responsable et ses réalisations dans notre rapport sur la responsabilité sociale et les enjeux ESG.

Supervision de l'IA par le conseil

Le conseil de Thomson Reuters et ses comités supervisent les risques et les occasions qui surviennent en raison du développement et de l'utilisation de l'IA. La principale responsabilité en ce qui concerne la supervision des risques et les occasions liées à l'IA relève du comité de gestion des risques, et la principale responsabilité en ce qui concerne la supervision des enjeux ESG, qui englobent les risques liés aux droits de la personne, relève du comité de gouvernance d'entreprise. Le comité de gestion des risques reçoit des rapports trimestriels sur les risques d'entreprise les plus importants, rapports qui font état des risques d'entreprise les plus importants ainsi que les risques d'entreprise émergents, y compris ceux liés à l'IA. De plus, le conseil suit des formations sur les enjeux liés à l'IA. Il est possible de trouver de plus amples renseignements sur le processus de gestion des risques, la supervision de l'IA par le conseil et ses comités de même que la gouvernance des droits de la personne aux pages 36, 39 et 58, respectivement, de la présente circulaire.

Certification et affiliations

Enfin, Thomson Reuters a été reconnue par des tiers en raison de son engagement envers des normes élevées en matière de gouvernance d'IA. En 2024, les solutions Westlaw Precision et Edge AI de Thomson Reuters ont reçu la certification ISO/IEC 42001:2023, une norme reconnue mondialement relative aux systèmes de gestion d'IA.

De plus, Thomson Reuters est membre de l'AI Safety Consortium du National Institute of Standards des États-Unis (NIST) où elle participe au développement et à l'application de l'IA sécuritaires et de confiance. En outre, notre direction et les employés clés entretiennent un dialogue permanent avec les membres du secteur et les organismes de réglementation afin de suivre l'évolution du secteur.

Nous continuerons d'évaluer et d'améliorer notre cadre de gouvernance d'IA et gestion des risques à mesure que la technologie évolue. De plus, nous continuerons de réviser les lignes directrices externes afin de guider notre approche.

Pour les raisons indiquées ci-dessus, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** la proposition.

THOMSON REUTERS

19 Duncan Street
Toronto (Ontario) M5H 3H1
Canada

tél : +1 647 480 7000

www.thomsonreuters.com

