

LA BANQUE TORONTO-DOMINION

Avis d'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires et circulaire de procuration de la direction

Le 30 mars 2006

À l'attention de nos actionnaires

Vous êtes invité à vous joindre à nous à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion qui aura lieu à l'hôtel The Westin Bayshore Resort & Marina, 1601 Bayshore Drive, Vancouver (Colombie-Britannique), le 30 mars 2006 à 9 h 30 (heure normale du Pacifique).

Le présent avis d'assemblée annuelle et circulaire de procuration de la direction présente l'ordre du jour de l'assemblée et donne par ailleurs des renseignements sur la gouvernance d'entreprise et la rémunération de la direction de la Banque. La présente circulaire renfermant des renseignements généraux qui vous guideront dans l'exercice de votre droit de vote, nous espérons que vous prendrez le temps de la lire avant l'assemblée. Que vous assistiez ou non à l'assemblée en personne, nous vous invitons à exercer les droits de vote qui vous sont conférés en tant qu'actionnaire. Vous trouverez à partir de la page 1 de la circulaire des directives sur la manière d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.

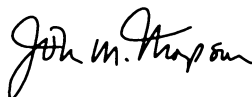
Si vous pouvez assister à l'assemblée en personne, vous aurez l'occasion de poser des questions et de rencontrer les autres actionnaires. Si vous ne pouvez être présent, vous pouvez néanmoins voir l'assemblée par d'autres moyens :

- diffusion Web : nous diffuserons en direct l'assemblée sur notre site Web au www.td.com.
- reprise : une version enregistrée de l'assemblée pourra être visionnée sur notre site Web pendant plusieurs mois suivant l'assemblée.

Nous nous réjouissons à la perspective de rencontrer les actionnaires à notre assemblée et nous espérons que vous pourrez y participer.

Recevez nos salutations distinguées.

Le président du conseil,



John M. Thompson

Le président et chef de la direction,



W. Edmund Clark



Avis d'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion

DATE : Le jeudi 30 mars 2006
HEURE : 9 h 30 (heure normale du Pacifique)
LIEU : The Westin Bayshore Resort & Marina
1601 Bayshore Drive
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6G 2V4

Ordre du jour :

1. Recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005 ainsi que le rapport des vérificateurs s'y rapportant
2. Élire les administrateurs
3. Nommer les vérificateurs
4. Étudier certaines propositions soumises par des actionnaires et décrites à l'annexe A de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe, et
5. Traiter toute autre question qui peut être dûment soulevée à l'assemblée.

Le 14 février 2006 (soit la date servant à déterminer les actionnaires ayant le droit de recevoir le présent avis), on comptait 715 797 488 actions ordinaires de la Banque en circulation, lesquelles, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada), donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée.

Si vous ne pouvez être présent, nous vous prions d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions au moyen du formulaire de procuration ou du formulaire de directives concernant le vote ci-joint. Les actionnaires inscrits devraient remplir et signer le formulaire de procuration ci-joint et le retourner dans l'enveloppe prévue à cette fin. Les procurations doivent parvenir à l'agent des transferts de la Banque, Compagnie Trust CIBC Mellon, par télécopieur au 416 368-2502 ou au 200, Queen's Quay East, Unit 6, Toronto (Ontario) M5A 4K9 ou au secrétaire de la Banque à C.P. 1, Toronto-Dominion Centre, Toronto (Ontario) M5K 1A2, au moins 24 heures avant l'assemblée. Les actionnaires non inscrits devraient suivre les directives indiquées sur le formulaire de directives concernant le vote ou un autre formulaire de procuration fourni par leurs intermédiaires en ce qui concerne la marche à suivre pour voter. Pour de plus amples renseignements sur les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits, voir la section intitulée « Renseignements sur les droits de vote » dans la circulaire de procuration de la direction ci-jointe.

Toronto, le 24 février 2006

Par ordre du conseil d'administration,



Kevin N. Thompson
Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire

Remarque : Les actionnaires qui souhaitent recevoir par la poste les états financiers trimestriels de la Banque pour le prochain exercice doivent remplir et retourner la demande de rapports trimestriels ci-jointe ou les actionnaires inscrits doivent cocher la case de « Demande relative aux rapports trimestriels » du formulaire de procuration ci-joint. Pour les actionnaires qui souhaitent consulter nos rapports trimestriels aux actionnaires dès leur diffusion, nous les affichons sur notre site Web sous l'onglet Investisseurs le jour de leur diffusion au www.td.com/francais/rapports/index.jsp.

À L'INTÉRIEUR

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	1	Rendement et rémunération du chef de la direction	36
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	4	Rémunération des autres membres de la haute direction désignés	37
États financiers	4	RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	38
Élection des administrateurs	4	Tableau récapitulatif de la rémunération	38
Nomination des vérificateurs	4	Options/DPVA octroyés au cours de la dernière année civile terminée	40
Propositions des actionnaires	5	Total des options levées/DPVA exercés au cours de la dernière année civile et valeur des options/DPVA en fin d'année civile	40
CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	6	Titres autorisés à des fins d'émission en vertu des régimes de rémunération sous forme d'actions	41
Présence aux réunions du conseil et des comités des candidats aux postes d'administrateurs	9	CONVENTIONS DE RETRAITE	41
Actionnariat des candidats à des postes d'administrateurs de la Banque	10	Conventions de retraite pour les membres de la haute direction désignés	41
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	13	Conventions de retraite de M. Clark	43
Structure de rémunération	13	CONTRATS DE TRAVAIL DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS	44
Rémunération de chaque administrateur	13	Contrat de travail de M. Clark	44
Récapitulatif des options d'achat d'actions pour les administrateurs externes	15	Contrat de travail de M. Tomczyk	45
GOUVERNANCE D'ENTREPRISE	15	Contrat de travail de M. Marinangeli	45
Rapport du comité de gouvernance	16	Contrat de travail de M. Ryan	45
Rapport du comité de vérification	17	COMPARAISON DU RENDEMENT TOTAL POUR LES ACTIONNAIRES SUR CINQ ANS	46
Rapport du comité du risque	18	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS	47
Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise	19	ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	47
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES DE DIRECTION	25	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	47
Stratégie et philosophie relatives à la rémunération de la haute direction	26	ANNEXE A — PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	48
Revue du marché concurrentiel	26	ANNEXE B — DOCUMENTS RELATIFS AU CHANGEMENT DE VÉRIFICATEURS	52
Volets de la rémunération	27		
Régimes d'options d'achat d'actions	30		
Composition de la rémunération et évaluation	31		
Gouvernance d'entreprise en matière de rémunération de la direction	32		
Rendement de l'entreprise et rémunération	35		

Circulaire de procuration de la direction

À moins d'indication contraire, tous les renseignements dans la présente circulaire de procuration de la direction sont en date du 26 janvier 2006. Des renseignements supplémentaires concernant la Banque peuvent être consultés sur SEDAR au www.sedar.com, ainsi que sur notre site Web au www.td.com.

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE

POURQUOI LA BANQUE TIENT-ELLE UNE ASSEMBLÉE ANNUELLE?

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada) (la Loi sur les banques), nous avons plusieurs obligations à remplir à chaque année dans le cadre d'une assemblée annuelle de nos actionnaires, notamment élire des administrateurs et nommer les vérificateurs només par les actionnaires. L'assemblée annuelle représente également une bonne occasion pour nous de revoir les réalisations de la dernière année, de parler de l'avenir et d'entendre directement nos actionnaires.

POURQUOI AI-JE REÇU LA PRÉSENTE CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION?

Vous recevez la présente circulaire dans le cadre de la sollicitation, par la direction de La Banque Toronto-Dominion (la Banque), de procurations de votre part devant être exercées à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque qui aura lieu à l'endroit, à l'heure et aux fins indiqués dans l'avis d'assemblée qui accompagne la présente circulaire. La présente circulaire permet également à la direction de la Banque de communiquer proactivement avec vous sur des questions importantes. Dans la présente

circulaire, le terme « vous » vous désigne en votre qualité de détenteur d'actions ordinaires de la Banque.

La sollicitation de procurations par la Banque se fera principalement par la poste, mais pourra aussi se faire par téléphone, par écrit ou en personne par les dirigeants et employés de la Banque. La Banque peut également charger une agence externe de solliciter des procurations pour son compte. La Banque assumera le coût de la sollicitation.

COMBIEN AI-JE DE DROITS DE VOTE?

Sauf dans le cas de certaines restrictions exposées ci-après à la rubrique « Quels sont les droits de vote admissibles et les restrictions relatives aux droits de vote? », vous avez droit à une voix pour chaque action ordinaire de la Banque immatriculée à votre nom le 14 février 2006.

Si vous avez acquis des actions ordinaires à titre d'actionnaire inscrit après le 14 février 2006, vous pouvez obtenir une voix pour chaque action ordinaire pourvu que vous demandiez à la Banque (par l'intermédiaire de son agent des transferts, Compagnie Trust CIBC Mellon, à l'adresse indiquée sur la couverture arrière), d'ajouter votre nom à la liste des votants et fournissiez suffisamment de renseignements pour établir que vous êtes propriétaire des actions ordinaires. Cette demande doit être faite au plus tard dix jours avant l'assemblée. Si les actions sont cédées et que le nouvel actionnaire en obtient les droits de vote, le détenteur de ces actions au 14 février 2006 n'est plus habilité à voter à l'égard des actions cédées.

Si vous avez acquis des actions ordinaires à titre de porteurs non inscrits après le 14 février 2006, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour confirmer quels arrangements, le cas échéant, peuvent être pris pour vous permettre de voter.

QUELS SONT LES DROITS DE VOTE ADMISSIBLES ET LES RESTRICTIONS RELATIVES AUX DROITS DE VOTE?

Le 14 février 2006, on comptait 715 797 488 actions ordinaires de la Banque en circulation, lesquelles, sous réserve des restrictions applicables de la Loi sur les banques, donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée.

Aux termes de la Loi sur les banques, il est interdit à une personne ou entité d'être propriétaire de plus de 10 % des actions ordinaires de la Banque, sans une approbation conformément aux dispositions de la Loi sur les banques. À la connaissance des administrateurs et dirigeants de la Banque, aucune personne n'est propriétaire de plus de 10 % des actions ordinaires de la Banque ni n'exerce le contrôle à l'égard de telles actions.

La Loi sur les banques interdit à tout actionnaire d'exercer les droits de vote à l'égard des actions qui sont détenues en propriété véritable par le gouvernement du Canada ou d'une province, le gouvernement d'un pays étranger ou toute subdivision politique d'un pays étranger ou un organisme de l'une ou l'autre de ces entités. La Loi sur les banques interdit également que soient exercés les droits de vote à l'égard d'actions qui sont détenues en violation de la Loi sur les banques. Pour plus de renseignements au sujet des restrictions relatives aux droits de vote, veuillez communiquer avec les Relations avec les actionnaires TD comme il est indiqué à la dernière page.

DE QUELLE MANIÈRE EST-CE QUE JE VOTE?

Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom figure sur votre certificat d'actions ou si vous détenez vos actions par l'entremise d'une immatriculation directe aux États-Unis. Les actionnaires inscrits habilités à voter peuvent le faire en personne à l'assemblée. **Si vous êtes habilité à voter mais que vous ne serez pas présent à l'assemblée, vous pouvez autoriser une autre personne, appelée un fondé de pouvoir, à assister à l'assemblée et à voter pour votre compte.** Tout formulaire de procuration légal peut être utilisé, et un formulaire de procuration est fourni avec la présente circulaire de procuration de la direction pour les actionnaires admissibles. La manière dont les actionnaires inscrits peuvent voter par procuration est expliquée à la rubrique « Comment mes droits de vote seront-ils exercés si je vote par procuration? ».

Vous êtes un actionnaire non inscrit si vous détenez en propriété véritable des actions qui sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou un autre prête-nom, et que, par conséquent, les actions ne sont pas immatriculées à votre nom. La procédure de vote des actionnaires non inscrits est expliquée à la rubrique « De quelle manière est-ce que je vote si je ne suis pas un actionnaire inscrit? ».

COMMENT MES DROITS DE VOTE SERONT-ILS EXERCÉS SI JE VOTE PAR PROCURATION?

Si vous êtes un actionnaire inscrit et êtes habilité à voter, vous pouvez donner des directives de vote à l'égard des questions indiquées ci-dessous en cochant les cases pertinentes sur le formulaire de procuration, et le fondé de pouvoir sera tenu de voter de cette manière. S'il n'y a aucune inscription dans les cases, le fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote afférents aux actions comme il le juge à propos. **Si vous nommez la ou les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint à titre de fondé de pouvoir, à moins d'indication**

contraire, les droits de vote afférents à vos actions seront exercés à l'assemblée de la façon suivante :

POUR l'élection à titre d'administrateurs des candidats dont le nom figure sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » dans la présente circulaire de procuration de la direction;

POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l. à titre de vérificateurs; et

CONTRE chacune des propositions des actionnaires décrites à l'annexe A.

QUE SE PASSE-T-IL SI DES MODIFICATIONS SONT APPORTÉES À CES QUESTIONS OU SI L'ASSEMBLÉE EST SAISIE D'AUTRES QUESTIONS?

Le formulaire de procuration ci-joint donne aux personnes qui y sont nommées le pouvoir de voter à leur gré à l'égard des modifications ou changements apportés aux questions indiquées dans la présente circulaire de procuration de la direction ou des autres questions qui peuvent être dûment soulevées à l'assemblée.

En date de l'impression de la présente circulaire de procuration de la direction, la direction n'est au courant d'aucune modification ou autre question qui pourrait être soumise à l'assemblée. Toutefois, si l'assemblée est dûment saisie d'autres questions, il est prévu que la personne nommée à titre de fondé de pouvoir exercera ses droits de vote à l'égard de ces questions de la manière qu'elle juge appropriée à son gré.

PUIS-JE NOMMER UN AUTRE FONDÉ DE POUVOIR?

Les personnes nommées à titre de fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ci-joint sont des administrateurs de la Banque. **Si vous désirez nommer une autre personne pour vous représenter à l'assemblée, vous pouvez le faire, soit en inscrivant le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration et en biffant les noms qui y sont imprimés, soit en remplissant un autre formulaire de procuration convenable et en le remettant à Compagnie Trust CIBC Mellon (dans l'enveloppe fournie ou par télécopieur au 416 368-2502), ou au secrétaire de la Banque (à l'adresse de la Banque qui figure sur la couverture arrière), au moins 24 heures avant l'assemblée.**

COMMENT PUIS-JE MODIFIER MON VOTE?

Si vous signez et retournez le formulaire de procuration ci-joint, vous pouvez le révoquer en remettant un avis écrit au secrétaire de la Banque (à l'adresse qui figure sur la couverture arrière) au plus tard à la fermeture des bureaux

(heure de Toronto) le 29 mars 2006, ou au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée. Si vous désirez révoquer la procuration, votre avis écrit doit indiquer clairement votre intention.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, communiquez avec votre prête-nom pour obtenir des directives sur la manière de révoquer vos directives de vote.

DE QUELLE MANIÈRE EST-CE QUE JE VOTE SI JE NE SUIS PAS UN ACTIONNAIRE INSCRIT?

Les actionnaires non inscrits peuvent voter soit en personne (de la manière décrite dans le paragraphe ci-après), soit par procuration. Tel que l'exige la législation canadienne en valeurs mobilières, si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous recevrez de votre intermédiaire soit une demande de directives de vote ou un formulaire de procuration pour le nombre d'actions détenues. Pour exercer les droits de vote afférents à vos actions, vous devez suivre à la lettre les directives indiquées sur la demande de directives de vote ou sur le formulaire de procuration fourni par votre intermédiaire.

Étant donné que la Banque a un accès restreint aux noms ou aux avoirs de ses actionnaires non inscrits, si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous devez procéder de la manière indiquée ci-après pour voter en personne à l'assemblée. Vous devez insérer votre nom dans l'espace réservé à cette fin sur la demande de directives de vote ou le formulaire de procuration afin de vous nommer à titre de fondé de pouvoir et devez retourner le document dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire. Aucune autre partie du formulaire ne doit être remplie étant donné que votre vote sera alors pris à l'assemblée.

LE VOTE EST-IL CONFIDENTIEL?

Oui. Les procurations sont comptabilisées et totalisées par Compagnie Trust CIBC Mellon, agent des transferts de la Banque, et ne sont pas soumises à la direction de la Banque à moins qu'un actionnaire n'ait clairement l'intention de communiquer ses observations à la Banque ou que des exigences d'ordre juridique ne le justifient. Les actionnaires qui préfèrent que leur avoir et leur vote restent absolument confidentiels peuvent faire inscrire leurs actions au nom d'un prête-nom.

COMBIEN DE VOIX SONT NÉCESSAIRES POUR QUE SOIT ADOPTÉE UNE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR?

Sauf indication de la Banque, une majorité simple des voix exprimées, en personne ou par procuration, est requise à l'égard de chacune des questions indiquées dans la présente circulaire de procuration de la direction.

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés comparatifs et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005 renferment l'information financière concernant la Banque. Ces documents sont inclus dans le rapport annuel 2005 de la Banque (le rapport annuel) et peuvent être consultés sur SEDAR au www.sedar.com ou sur notre site Web au www.td.com. Le rapport annuel est posté aux actionnaires avec la présente circulaire de procuration de la direction. Les actionnaires qui souhaitent obtenir d'autres exemplaires du rapport annuel peuvent en faire la demande à Relations avec les actionnaires TD aux numéros de téléphone ou à l'adresse de courriel indiqués sur la page couverture arrière. Les états financiers annuels et le rapport des vérificateurs sur ceux-ci seront soumis aux actionnaires à l'assemblée.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la Banque, qui ont été recommandés au conseil d'administration par le comité de gouvernance, sont indiqués ci-après sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ». Ils sont tous actuellement administrateurs de la Banque. Chaque administrateur sera élu pour un mandat qui prendra fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle.

Aux termes des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque (www.td.com/francais/governance/guidelinesF.pdf), lorsque, dans le cadre d'une élection où le nombre de candidats correspond au nombre de postes à pourvoir, le nombre de voix exprimées à l'assemblée en personne ou par procuration en faveur d'un administrateur est inférieur au nombre d'abstentions, celui-ci doit remettre immédiatement sa démission au président du conseil, cette démission prenant effet dès qu'elle est acceptée par le conseil. Le comité de gouvernance examinera sans tarder la proposition de démission de l'administrateur et recommandera au conseil de l'accepter ou non. Le conseil disposera de 90 jours pour prendre une décision finale et l'annoncer par voie d'un communiqué de presse. L'administrateur ne participe à aucune délibération du comité ou du conseil portant sur l'offre de démission.

À moins de directive contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR les candidats mentionnés sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ». Si, pour quelque raison au moment de l'assemblée, l'un ou l'autre des candidats est incapable de s'acquitter de ses fonctions, et à moins d'indication contraire, les personnes nommées dans le

formulaire de procuration peuvent voter à leur gré pour tout candidat remplaçant.

NOMINATION DES VÉRIFICATEURS

Le 10 décembre 2004, le conseil a annoncé que le président du conseil procéderait, conjointement avec le comité de vérification, à un examen approfondi des vérificateurs nommés par les actionnaires en 2005 en vue de recommander aux actionnaires de nommer un seul cabinet de vérificateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2006. Le 26 mai 2005, la Banque a annoncé que le conseil d'administration avait choisi Ernst & Young s.r.l. à la recommandation du comité de vérification, lequel a agi à la recommandation du comité de sélection, pour agir comme uniques vérificateurs de la Banque à compter de l'exercice 2006. La décision de passer à un cabinet de vérificateurs unique est compatible avec les pratiques des institutions financières canadiennes et internationales et améliorera l'efficacité de la vérification pour les actionnaires tout en procurant à la direction de la Banque une plus grande marge de manoeuvre dans la sélection de consultants pour des fonctions autres que de vérification. Par conséquent, le conseil d'administration de la Banque recommande la nomination d'Ernst & Young s.r.l. à titre de vérificateurs uniques de la Banque jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. À moins d'indication contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter POUR la nomination de Ernst & Young s.r.l.

Au cours des cinq exercices terminés le 31 octobre 2005, Ernst & Young s.r.l. et PricewaterhouseCoopers s.r.l. ont occupé la fonction de vérificateurs de la Banque, conformément à la Loi sur les banques. Tel qu'il a été annoncé le 23 janvier 2006, PricewaterhouseCoopers s.r.l. ont renoncé à leurs fonctions de vérificateurs de la Banque en date du jour où leur mandat de vérification des états financiers 2005 a pris fin et ils ont fait part de leur intérêt à offrir à la Banque un éventail plus étendu de services autres que de vérification. Les documents relatifs au changement de vérificateurs déposés auprès des autorités en valeurs mobilières sont présentés à l'annexe B.

Politiques et procédures d'autorisation préalable des services des vérificateurs nommés par les actionnaires

Le comité de vérification de la Banque a mis en oeuvre une politique restreignant les services qui peuvent être fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires et les honoraires versés à ces vérificateurs. Les services autres que de vérification devant être fournis par les vérificateurs

nommés par les actionnaires, de même que les honoraires correspondant à ces services, doivent être autorisés en vertu de la loi et de la politique, et nécessitent aussi l'autorisation du comité de vérification aux termes de la politique. Lors de la prise d'une décision à l'égard des services autres que de vérification, le comité de vérification étudie la question de savoir si la prestation des services autres que de vérification ferait que les vérificateurs soit vérifieraient leur propre travail, soit seraient amenés à agir comme s'ils étaient dirigeants de la Banque, ou se poseraient comme défenseurs des intérêts de la Banque.

Honoraires des vérificateurs nommés par les actionnaires

Le tableau suivant présente les honoraires versés à Ernst & Young s.r.l. et PricewaterhouseCoopers s.r.l. pour les exercices terminés les 31 octobre 2005, 2004 et 2003 :

<i>(en milliers de dollars canadiens)</i>	2005	2004	2003
Honoraires de vérification ¹⁾	13 741 \$	10 464 \$	7 773 \$
Honoraires liés à la vérification ²⁾	3 276	5 023	605
Honoraires de conseils fiscaux ³⁾	3 373	2 866	3 457
Autres honoraires ⁴⁾	1 987	3 867	6 368
Total	22 377 \$	22 220 \$	18 203 \$

Nota :

- 1) Les honoraires de vérification représentent les honoraires professionnels relatifs à la vérification des états financiers de la Banque ou d'autres services normalement offerts par les vérificateurs nommés par les actionnaires en rapport avec les dépôts légaux auprès des autorités de réglementation ou les mandats prévus par la loi. Les honoraires de vérification comprennent non seulement les honoraires des services nécessaires à l'exécution d'une vérification ou d'un examen en conformité avec les normes de vérification généralement reconnues, mais également les honoraires versés aux vérificateurs nommés par les actionnaires pour les lettres d'accord présumé, les vérifications légales, les services d'attestation, les consentements ainsi que l'aide fournie pour la préparation et l'examen des documents déposés auprès des autorités de réglementation.
- 2) Les honoraires liés à la vérification représentent les services de certification et services connexes offerts par les vérificateurs nommés par les actionnaires. Ces services comprennent les vérifications des régimes d'avantages sociaux, les consultations comptables ayant trait aux acquisitions et désinvestissements, les examens des contrôles des applications et des contrôles généraux (y compris la vérification pilote en vertu de la Loi Sarbanes-Oxley), les services d'attestation non exigés en vertu

d'une loi ou d'une réglementation et l'interprétation des normes comptables et normes de présentation de l'information financière.

- 3) Les honoraires de conseils fiscaux comprennent les services rendus par les services d'observation fiscale, de conseils en fiscalité et de planification fiscale des vérificateurs nommés par les actionnaires, à l'exception des services de fiscalité se rapportant à la vérification. Les services d'observation fiscale comprennent en général la préparation des déclarations de revenu initiales et modifiées de même que des demandes de remboursement. Les services de conseils en fiscalité comprennent l'assistance relative aux contrôles, aux appels et aux décisions en matière d'impôt dans le cadre de fusions et d'acquisitions. Les services de planification fiscale comprennent les services en fiscalité des expatriés et en fiscalité locale ainsi que ceux touchant les prix de cession interne.
- 4) Tous les autres honoraires comprennent les honoraires liés aux questions d'insolvabilité et de rentabilité, qu'ils soient versés par la Banque ou par des tiers. Dans ces cas, les services des vérificateurs nommés par les actionnaires sont retenus pour fournir de l'aide dans le cadre des revues des activités d'exploitation, des négociations avec les prêteurs, des évaluations des plans d'affaires, de la restructuration de la dette et du recouvrement des actifs. Le montant des honoraires liés à l'insolvabilité et à la rentabilité versés par des tiers et inclus ci-dessus est de 0,6 million de dollars (1,6 million de dollars en 2004; 3,5 millions de dollars en 2003). Entrent dans cette catégorie les honoraires relatifs aux vérifications de fonds communs de placement (y compris les impôts et les renouvellements de prospectus), l'achat des logiciels servant aux dépôts aux fins d'observation fiscale et aux dépôts réglementaires, aux études de référence, à la traduction de documents, à la vérification des organismes de bienfaisance et aux rapports portant sur le chapitre 5900 et la norme SAS 70, qui traitent des procédures de contrôle des organismes de services.

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

L'annexe A jointe à la présente circulaire de procuration de la direction comporte trois propositions d'actionnaires qui ont été soumises à l'assemblée et l'explication par le conseil d'administration de ses motifs d'opposition à ces propositions. Si ces propositions sont soumises à l'assemblée, à moins d'indication contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter CONTRE chacune de ces propositions.

Les actionnaires ont jusqu'au 2 janvier 2007 pour soumettre des propositions à la Banque aux fins de leur inclusion dans la circulaire de procuration de la direction dans le cadre de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de l'année prochaine.

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Le tableau ci-dessous présente les renseignements suivants, le cas échéant, sur chacun des candidats aux postes d'administrateurs : l'âge, le lieu de résidence, le poste principal actuel et les différents postes principaux au cours des cinq dernières années, le cas échéant; la dernière fonction ou le dernier poste important auprès de la Banque, le cas échéant; une brève description de ses principaux postes d'administrateur, des associations dont il est membre et de sa formation; la date à laquelle il est devenu

administrateur de la Banque; le ou les comités du conseil dont il est actuellement membre; s'il préside un comité du conseil; et s'il est indépendant. Les renseignements relatifs à la présence aux réunions de chaque candidat et aux actions de la Banque qu'il détient sont donnés dans le tableau qui suit. Pour de plus amples renseignements sur l'évaluation, le choix, l'orientation et la formation des administrateurs et sur d'autres questions les touchant, voir la rubrique « Lignes directrices en matière de gouvernance » ci-après.



William E. Bennett, 59 ans, réside à Chicago (Illinois). M. Bennett est un administrateur de sociétés. Il est l'ancien président et chef de la direction de Draper & Kramer, Inc., société de services financiers et immobiliers de Chicago. M. Bennett est administrateur de TD Banknorth Inc.¹⁾ et de TD Banknorth, N.A. et il siège au comité consultatif d'Alpha Capital Fund III, L.L.C. M. Bennett détient un diplôme de premier cycle en économie du Kenyon College et une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Chicago.

Administrateur depuis mai 2004
Indépendant
Membre du comité de vérification et du comité du risque



Hugh J. Bolton, 67 ans, réside à Edmonton (Alberta). M. Bolton est le président non dirigeant du conseil d'administration d'EPCOR Utilities Inc., société énergétique intégrée, et de l'une de ses filiales, Epcor Preferred Equity Inc. M. Bolton est président et chef de la direction et associé à la retraite de Coopers & Lybrand Canada, comptables agréés. M. Bolton est administrateur en chef de Matrikon Inc. et est aussi administrateur de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, de Teck Cominco Limited et d'une de ses filiales, Teck Cominco Metals Ltd. et de WestJet Airlines Ltd. M. Bolton détient un diplôme de premier cycle en économie de l'Université de l'Alberta. M. Bolton est comptable agréé et Fellow de l'Alberta Institute of Chartered Accountants.

Administrateur depuis avril 2003
Indépendant
Président du comité de vérification, expert financier du comité de vérification et membre du comité du risque



John L. Bragg, 65 ans, réside à Collingwood (Nouvelle-Écosse). M. Bragg est le président du conseil, président et co-chef de la direction d'Oxford Frozen Foods Limited²⁾. Il est aussi dirigeant et/ou administrateur de nombreuses sociétés liées, dont Bragg Communications Incorporated, faisant affaire sous le nom commercial Eastlink. M. Bragg siège également au conseil de Canada Bread Limited, Empire Company Limited et Sobey's Inc. M. Bragg détient un diplôme de premier cycle en commerce et en enseignement de l'Université Mount Allison, et un doctorat honorifique en droit des universités Mount Allison et Acadia. M. Bragg a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 1996.

Administrateur depuis octobre 2004
Indépendant
Membre du comité de vérification



W. Edmund Clark, 58 ans, réside à Toronto (Ontario). M. Clark est président et chef de la direction de la Banque. Avant le 20 décembre 2002, il était président et chef de l'exploitation de la Banque. M. Clark est entré au service de la Banque dans le cadre de l'acquisition le 1^{er} février 2000 de Services Financiers CT inc. dont il était président et chef de la direction. M. Clark est administrateur de TD Banknorth Inc. et TD Banknorth, N.A. M. Clark détient un diplôme de premier cycle de l'Université de Toronto et a obtenu sa maîtrise et son doctorat de l'Université Harvard, tous en économie.

Administrateur depuis août 2000
Non indépendant



Wendy K. Dobson, 64 ans, réside à Uxbridge (Ontario). M^{me} Dobson est professeur et directrice de l'Institute for International Business de la Joseph L. Rotman School of Management de l'Université de Toronto. M^{me} Dobson est administratrice de TransCanada Corporation et elle est vice-présidente du conseil du Conseil canadien sur la reddition de comptes. Elle détient un diplôme de premier cycle de l'Université de la Colombie-Britannique, deux maîtrises de l'Université Harvard et un doctorat en économie de l'Université Princeton.

Administratrice depuis octobre 1990
Indépendante
Membre du comité de gouvernance



Darren Entwistle⁵⁾, 43 ans, réside à Vancouver (Colombie-Britannique). M. Entwistle est président et chef de la direction de TELUS Corporation, entreprise de télécommunications, et est membre de son conseil d'administration. M. Entwistle détient un diplôme de premier cycle en économie de l'Université Concordia et une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill.

Administrateur depuis novembre 2001
Indépendant
Membre du comité de gouvernance



Donna M. Hayes, 49 ans, réside à Toronto (Ontario). M^{me} Hayes est rédactrice en chef et chef de la direction de Harlequin Enterprises Limited, maison d'édition internationale, et est membre de son conseil d'administration. Elle est aussi dirigeante et/ou administratrice de certaines sociétés affiliées. M^{me} Hayes a occupé différents postes au sein de Harlequin Enterprises Limited depuis 1985. M^{me} Hayes est titulaire d'un diplôme de premier cycle en littérature anglaise et en communication de l'Université McGill et a terminé le cours d'édition professionnelle à l'Université Stanford ainsi que le programme de gestion de direction à la Richard Ivey School de l'Université Western Ontario.

Administratrice depuis janvier 2004
Indépendante
Membre du comité de vérification



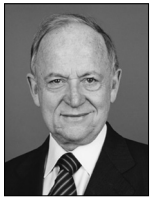
Henry H. Ketcham⁵⁾, 56 ans, réside à Vancouver (Colombie-Britannique). M. Ketcham est président du conseil, président et chef de la direction de West Fraser Timber Co. Ltd., société de produits forestiers intégrée et il est dirigeant et/ou administrateur d'un certain nombre de sociétés affiliées. M. Ketcham détient un diplôme de premier cycle en sociologie de l'Université Brown et il a terminé le programme de perfectionnement des cadres à la Harvard Business School.

Administrateur depuis janvier 1999
Indépendant
Membre du comité de vérification



Pierre H. Lessard, 63 ans, réside à Westmount (Québec). M. Lessard est président et chef de la direction de MÉTRO INC., détaillant et distributeur de produits alimentaires, et est membre de son conseil d'administration. M. Lessard est également administrateur de Groupe SNC-Lavalin Inc.³⁾ M. Lessard détient un diplôme de premier cycle et une maîtrise de l'Université Laval ainsi qu'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School. M. Lessard est comptable agréé et Fellow de l'Ordre des comptables agréés du Québec.

Administrateur depuis octobre 1997
Indépendant
Membre du comité des ressources de direction



Harold H. MacKay, 65 ans, réside à Regina (Saskatchewan). M. MacKay est avocat-conseil du cabinet d'avocats MacPherson Leslie & Tyerman LLP. M. MacKay a présidé le Groupe de travail sur l'avenir du secteur des services financiers canadien et a été l'économiste invité Clifford Clark du ministère des Finances du Canada. M. MacKay siège au conseil d'administration de The Mosaic Company. M. MacKay détient un diplôme de premier cycle en économie et en science politique de l'Université de la Saskatchewan, un diplôme en droit de l'Université Dalhousie et un doctorat honorifique en droit de l'Université de Regina. M. MacKay a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 2002.

Administrateur depuis novembre 2004

Indépendant

Membre du comité de gouvernance et du comité du risque



Brian F. MacNeill⁵, 66 ans, réside à Calgary (Alberta). M. MacNeill est le président non dirigeant du conseil de Petro-Canada, société pétrolière et gazière intégrée. M. MacNeill a été président et chef de la direction d'Enbridge Inc. d'avril 1991 jusqu'à sa retraite en janvier 2001. M. MacNeill est également président non dirigeant du conseil de Dofasco Inc. et administrateur de West Fraser Timber Co. Ltd. et TELUS Corporation. M. MacNeill détient un diplôme de premier cycle en commerce de l'University Montana State et le titre de Certified Public Accountant aux États-Unis. M. MacNeill est comptable agréé et Fellow de l'Alberta Institute of Chartered Accountants.

Administrateur depuis août 1994

Indépendant

Président du comité des ressources de direction et membre du comité de gouvernance



Roger Phillips, 66 ans, réside à Regina (Saskatchewan). M. Phillips est administrateur de sociétés. Il est président et chef de la direction retraité d'IPSCO Inc., société de fabrication d'acier. Il a occupé ce poste à partir de 1982 jusqu'à sa retraite en janvier 2002. Il est également administrateur de Compagnie de chemins de fer Canadien Pacifique, Compagnie pétrolière impériale Ltée et Cleveland-Cliffs Inc. M. Phillips détient un diplôme de premier cycle en physique et mathématiques de l'Université McGill. M. Phillips a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 1999 et s'est vu octroyer l'Ordre du mérite de la Saskatchewan en 2002. M. Phillips a le titre de Chartered Physicist (Royaume-Uni) et de Fellow de l'Institute of Physics.

Administrateur depuis février 1994

Indépendant

Président du comité du risque



Wilbur J. Prezzano, 65 ans, réside à Charleston (Caroline du Sud). M. Prezzano est administrateur de sociétés. Il est vice-président retraité du conseil d'Eastman Kodak Company, société de produits et services d'imagerie. M. Prezzano est administrateur de TD Banknorth Inc.¹⁾, TD Banknorth N.A., Lance, Inc. et Roper Industries, Inc. M. Prezzano détient un diplôme de premier cycle en économie et une maîtrise en administration des affaires, qu'il a dans les deux cas obtenus de la Wharton School de l'University of Pennsylvania.

Administrateur depuis avril 2003

Indépendant

Membre du comité des ressources de direction et du comité du risque



William J. Ryan, 62 ans, réside à Falmouth (Maine). M. Ryan est chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis, vice-président du conseil de la Banque, et président du conseil, président et chef de la direction de TD Banknorth Inc.¹⁾ et de TD Banknorth, N.A. Outre les conseils reliés à TD, M. Ryan siège au conseil de WellPoint, Inc. et d'UnumProvident Corporation. M. Ryan est diplômé du St. Francis College de New York et de la Stonier Graduate School of Banking de l'Université Rutgers.

Administrateur depuis mars 2005⁴⁾

Non indépendant



Helen K. Sinclair, 54 ans, réside à Toronto (Ontario). M^{me} Sinclair est la fondatrice et chef de la direction de BankWorks Trading Inc.²⁾, société de communications par satellite, et est membre de son conseil d'administration. M^{me} Sinclair est également administratrice d'un certain nombre d'autres entreprises, dont McCain Capital Corporation, L'Office d'investissement du régime de pensions du Canada et Davis + Henderson G.P. Inc., et elle est fiduciaire du Fonds de revenu Davis + Henderson. M^{me} Sinclair détient un diplôme de premier cycle de l'Université York et une maîtrise de l'Université de Toronto, dans les deux cas en économie. Elle est diplômée de l'Advanced Management Program de la Harvard Business School.

Administratrice depuis juin 1996

Indépendante

Membre du comité de vérification et du comité des ressources de direction



John M. Thompson, 63 ans, réside à Toronto (Ontario). M. Thompson est président du conseil de la Banque et vice-président du conseil retraité d'IBM Corporation, société de matériel, logiciels et services informatiques, poste qu'il a occupé d'août 2000 à septembre 2002. M. Thompson est également administrateur de Royal Philips Electronics N.V. et de The Thomson Corporation. M. Thompson détient un diplôme de premier cycle en sciences appliquées de l'Université Western Ontario et a terminé les programmes en gestion supérieure de la Richard Ivey School de l'Université Western Ontario et de la Kellogg Graduate School of Business de la Northwestern University.

Administrateur depuis août 1988

Indépendant

Président du comité de gouvernance et membre du comité des ressources de direction

Nota :

- 1) MM. Bennett, Prezzano et Ryan détiennent en propriété véritable, directement ou indirectement, un nombre respectif de 2 335, 2 335 et 56 366 actions ordinaires de TD Banknorth Inc., ou exercent un contrôle ou une emprise sur ces actions. L'information relative à la rémunération de MM. Bennett et Prezzano en tant qu'administrateurs de TD Banknorth Inc. et de TD Banknorth, N.A., est présentée ci-après. Aucune rémunération n'est versée à M. Ryan pour ses services à titre d'administrateur de ces sociétés.
- 2) Oxford Frozen Foods Limited et BankWorks Trading Inc. sont des sociétés fermées.
- 3) M. Lessard était administrateur de Corporation CINAR au moment de la suspension des opérations sur les actions de cette société à la Bourse de Toronto (TSX) pendant plus de 30 jours consécutifs. Les actions ont été radiées de la cote de la TSX et du NASDAQ en raison de l'incapacité de Corporation CINAR de continuer de respecter les exigences d'inscription.
- 4) M. Ryan est devenu membre du conseil le 1^{er} mars 2005 au moment de la réalisation de l'acquisition par la Banque d'une participation majoritaire dans TD Banknorth Inc., tel qu'il était convenu dans la convention de fusion intervenue en date du 25 août 2004 entre la Banque, Banknorth Group, Inc. et d'autres parties. Le contrat de travail de M. Ryan avec la Banque et TD Banknorth Inc. prévoit qu'au cours des cinq années qui suivent la réalisation de l'acquisition, il siègera au conseil de la Banque.
- 5) Les administrateurs qui siègent ensemble à d'autres conseils sont : M. Entwistle et M. MacNeill, qui sont administrateurs de TELUS Corporation; et M. Ketcham et M. MacNeill, qui sont administrateurs de West Fraser Timber Co. Ltd.

Sauf tel que divulgué dans le tableau ci-dessus, tous les candidats aux postes d'administrateurs à élire à l'assemblée ont occupé leurs postes ou d'autres postes de direction auprès des mêmes sociétés ou organismes, de leurs devanciers ou de sociétés ou d'organismes associés au cours des cinq dernières années. M. Marshall A. Cohen, administrateur indépendant qui siégeait au conseil de la Banque depuis février 1992, ne sera pas de nouveau candidat à l'élection à un poste d'administrateur à l'assemblée puisqu'il a atteint l'âge de la retraite obligatoire. En plus d'être administrateur de la Banque, M. Cohen est actuellement administrateur de Barrick Gold Corporation, American International Group, Inc., Lafarge North America Inc. (jusqu'au 24 avril 2006, date de son départ à la retraite), The Goldfarb Corporation (jusqu'au 9 mars 2006, date de

son départ à la retraite), Collins & Aikman Corporation, Metaldyne Corporation et Golf Town Income Fund. Pendant la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2005, M. Cohen a assisté à 15 des 17 réunions du conseil, sept des sept réunions du comité des ressources de direction et cinq des six réunions du comité du risque.

PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS DES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Le tableau ci-dessous indique pour chaque candidat à l'élection à un poste d'administrateur, selon le cas, le nombre de réunions du conseil et de ses comités auxquelles il a assisté pendant la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2005. Au cours de cette période, le conseil a

tenu neuf réunions ordinaires et huit réunions spéciales. Les réunions spéciales sont généralement convoquées dans un délai plus court que les réunions ordinaires qui sont prévues un an ou plus d'un an d'avance. Au cours de la même période, les comités du conseil ont tenu 31 réunions, réparties comme suit : comité de vérification (CV) 13, comité

de gouvernance (CG) 5, comité des ressources de direction (CRD) 7 et comité du risque (CR) 6. En plus d'assister aux réunions indiquées ci-dessous, les administrateurs assistent de temps à autre à des réunions d'autres comités sur invitation.

ASSIDUITÉ DES ADMINISTRATEURS AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS AU COURS DU DERNIER EXERCICE FINANCIER TERMINÉ

Nom ¹⁾	Présence aux réunions		Présence aux réunions des comités		Taux total d'assiduité aux réunions du conseil	Taux total d'assiduité aux réunions des comités
	Ordinaires	Spéciales	Comité	Comité		
William E. Bennett	9 sur 9	8 sur 8	6 sur 7 (CV) ⁴⁾	6 sur 6 (CR)	100 %	92 %
Hugh J. Bolton	9 sur 9	5 sur 8	13 sur 13 (CV)	6 sur 6 (CR)	82 %	100 %
John L. Bragg	9 sur 9	6 sur 8	12 sur 13 (CV)	—	88 %	92 %
W. Edmund Clark	9 sur 9	8 sur 8	—	—	100 %	s.o.
Wendy K. Dobson	9 sur 9	5 sur 8	5 sur 5 (CG)	—	82 %	100 %
Darren Entwistle	8 sur 9	8 sur 8	5 sur 6 (CV) ³⁾	1 sur 2 (CG) ⁴⁾	94 %	75 %
Donna M. Hayes	9 sur 9	8 sur 8	12 sur 13 (CV)	—	100 %	92 %
Henry H. Ketcham	9 sur 9	6 sur 8	12 sur 13 (CV)	—	88 %	92 %
Pierre H. Lessard	9 sur 9	6 sur 8	7 sur 7 (CRD)	—	88 %	100 %
Harold H. MacKay	9 sur 9	7 sur 7	1 sur 1 (CG) ⁵⁾	6 sur 6 (CR)	100 %	100 %
Brian F. MacNeill	7 sur 9	6 sur 8	5 sur 5 (CG)	7 sur 7 (CRD)	76 %	100 %
Roger Phillips	9 sur 9	7 sur 8	6 sur 6 (CR)	—	94 %	100 %
Wilbur J. Prezzano	8 sur 9	7 sur 8	7 sur 7 (CRD)	5 sur 6 (CR)	88 %	92 %
William J. Ryan	5 sur 6	5 sur 7	—	—	77 %	s.o.
Helen K. Sinclair	9 sur 9	8 sur 8	12 sur 13 (CV)	6 sur 7 (CRD)	100 %	90 %
John M. Thompson ²⁾	9 sur 9	8 sur 8	5 sur 5 (CG)	6 sur 7 (CRD)	100 %	92 %

Nota :

- 1) M. Donald R. Sobey et M. Michael D. Sopko ont quitté leurs fonctions d'administrateurs le 23 mars 2005. Au cours des 12 mois terminés le 31 octobre 2005, M. Sobey a assisté à trois des six réunions du conseil et deux des trois réunions du comité de gouvernance. Pendant la même période, M. Sopko a assisté à six réunions du conseil sur six et à trois des réunions du comité de gouvernance sur trois.
- 2) Le président du conseil est membre d'office du comité de vérification et du comité du risque. Sa présence aux réunions des comités en qualité de membre d'office est facultative et, par conséquent, n'est pas indiquée dans le tableau.
- 3) A quitté le comité en date du 23 mars 2005.
- 4) Est devenu membre du comité en date du 23 mars 2005.
- 5) Est devenu membre du comité en date du 25 août 2005.

ACTIONNARIAT DES CANDIDATS À DES POSTES D'ADMINISTRATEURS DE LA BANQUE

En vertu de l'exigence d'actionnariat de la Banque, les administrateurs non membres de la direction, y compris le président du conseil, devraient acquérir des actions ordinaires de la Banque d'une valeur équivalente à au moins six fois leur rémunération annuelle respective, soit six fois 200 000 \$ pour le président du conseil et six fois 75 000 \$ pour tous les autres administrateurs (ou l'équivalent en dollars US pour les administrateurs qui sont des résidents des États-Unis, soit une somme équivalant à 524 655 \$ CA à la

fin de l'année civile). Les administrateurs membres de la direction, soit MM. Clark et Ryan, en tant que dirigeants de la Banque, sont tenus de respecter des obligations d'actionnariat plus élevées qui sont décrites plus loin à la rubrique « Gouvernance d'entreprise en matière de rémunération de la direction ». Les unités d'actions différées (UAD) sont considérées comme l'équivalent d'actions ordinaires aux fins de l'exigence d'actionnariat des administrateurs. Les administrateurs doivent, à la plus éloignée des dates suivantes à survenir, soit cinq ans après la date de leur élection respective, soit cinq ans après la prise

d'effet de la présente politique le 11 décembre 2003, se conformer à l'exigence d'actionnariat. Au moins 60 % de la rémunération annuelle (sauf une gratification en actions) payable à un administrateur doit être reçue sous forme d'UAD ou d'actions ordinaires jusqu'à ce que l'exigence d'actionnariat ait été atteinte. Chaque UAD consiste en une écriture comptable qui équivaut en valeur à une action ordinaire de la Banque. Les UAD ne confèrent aucun droit de vote et accumulent des équivalents de dividendes correspondant aux dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque. L'administrateur doit détenir les UAD jusqu'à ce qu'il quitte le conseil.

Des 14 administrateurs non membres de la direction qui se portent candidats à l'assemblée, la majorité (79 %), y compris le président du conseil, ont acquis des actions ordinaires et des UAD qui équivalent à six fois leur rémunération annuelle respective. Les autres administrateurs accumulent des actions ordinaires et/ou des UAD conformément à la politique.

Le tableau ci-après indique pour chaque administrateur qui est candidat à l'élection à l'assemblée : 1) le nombre d'actions ordinaires de la Banque détenues en propriété véritable, directement ou indirectement, par chaque administrateur ou sur lesquelles il exerce un contrôle ou une

emprise; 2) le nombre d'UAD qui lui sont créditées; et 3) dans le cas des administrateurs non membres de la direction, la valeur totale des titres ainsi détenus selon le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 30 décembre 2005. (La valeur totale des actions de la Banque détenues par les administrateurs membres de la direction, y compris toutes les formes de titres de participation autres que des options d'achat d'actions détenues par les hauts dirigeants, est indiquée plus loin à la rubrique « Gouvernance d'entreprise en matière de rémunération de la direction ».) Pour chaque administrateur qui est non membre de la direction et ne détient pas des actions ordinaires et des UAD équivalant à six fois sa rémunération annuelle, le tableau indique la valeur en dollars des actions qu'un administrateur doit acquérir pour atteindre cette exigence ainsi que la date limite à laquelle l'administrateur doit atteindre ce montant en vertu de la politique. Pour faciliter la comparaison d'une année à l'autre, le tableau indique aussi pour chaque candidat le nombre d'actions ordinaires et d'UAD de la Banque détenues à peu près à la même date l'année dernière (s'il était administrateur à cette date), et la valeur totale des titres ainsi détenus d'après le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 31 décembre 2004.

ACTIONNARIAT DES ADMINISTRATEURS ET VALEURS À LA FIN DE L'ANNÉE CIVILE

Nom	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombr d'UAD	Actionnariat total		Montant nécessaire pour atteindre 6x la rémunération annuelle (\$)	Date limite pour atteindre 6x la rémunération annuelle
				Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ²⁾		
William E. Bennett ¹⁾	2006	Néant	6 199	6 199	378 945 \$	145 710 \$	Mai 2009
	2005	Néant	3 040	3 040	151 757 \$		
Hugh J. Bolton	2006	1 000	7 683	8 683	530 792 \$	Actionnariat supérieur à 6x la rémunération annuelle	
	2005	1 000	5 240	6 240	311 501 \$		
John L. Bragg	2006	109 337	3 626	112 963	6 905 428 \$	Actionnariat supérieur à 6x la rémunération annuelle	
	2005	6 037	1 154	7 191	358 975 \$		
W. Edmund Clark ⁴⁾	2006	5 323	465 660	—	—	—	
	2005	5 314	451 895	—	—		
Wendy K. Dobson	2006	6 953	8 785	15 738	962 064 \$	Actionnariat supérieur à 6x la rémunération annuelle	
	2005	6 748	7 244	13 992	698 481 \$		
Darren Entwistle	2006	3 990	3 186	7 176	438 669 \$	11 332 \$	Décembre 2008
	2005	3 139	2 277	5 416	270 367 \$		
Donna M. Hayes	2006	2 000	5 201	7 201	440 197 \$	9 803 \$	Janvier 2009
	2005	2 000	2 868	4 868	243 011 \$		
Henry H. Ketcham	2006	1 000	16 053	17 053	1 042 450 \$	Actionnariat supérieur à 6x la rémunération annuelle	
	2005	1 000	13 363	14 363	717 001 \$		
Pierre H. Lessard	2006	7 000	17 837	24 837	1 518 286 \$	Actionnariat supérieur à 6x la rémunération annuelle	
	2005	7 000	14 944	21 944	1 095 444 \$		
Harold H. MacKay	2006	5 000	3 528	8 528	521 317 \$	Actionnariat supérieur à 6x la rémunération annuelle	
	2005	1 000 ³⁾	1 014	2 014	100 539 \$		
Brian F. MacNeill	2006	8 992	14 358	23 350	1 427 386 \$	Actionnariat supérieur à 6x la rémunération annuelle	
	2005	8 953	11 718	20 671	1 031 896 \$		
Roger Phillips	2006	14 000	19 369	33 369	2 039 847 \$	Actionnariat supérieur à 6x la rémunération annuelle	
	2005	14 000	15 964	29 964	1 495 803 \$		
Wilbur J. Prezzano ¹⁾	2006	1 000	10 785	11 785	720 417 \$	Actionnariat supérieur à 6x la rémunération annuelle	
	2005	1 000	7 367	8 367	417 681 \$		
William J. Ryan ⁴⁾	2006	27 123	Néant	—	—	—	
	2005	Néant	s.o.	—	—		
Helen K. Sinclair	2006	6 729	9 017	15 746	962 553 \$	Actionnariat supérieur à 6x la rémunération annuelle	
	2005	6 534	7 142	13 676	682 706 \$		
John M. Thompson	2006	39 834	5 071	44 905	2 745 043 \$	Actionnariat supérieur à 6x la rémunération annuelle	
	2005	38 693	3 291	41 984	2 095 841		

Nota :

- 1) Les montants versés en dollars US aux administrateurs qui résident aux États-Unis ont été convertis en dollars canadiens au taux de change alors en vigueur à la Banque du Canada.
- 2) Pour 2006, évaluation au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 30 décembre 2005 (61,13 \$), et pour 2005, évaluation au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 31 décembre 2004 (49,92 \$).
- 3) Actions détenues par un conjoint, un enfant mineur ou une fiducie familiale.
- 4) Les obligations d'actionnariat de ces administrateurs en tant que dirigeants de la Banque et leur actionnariat réel à la fin de l'année civile (y compris toutes les formes de titres de participation reçus par les dirigeants autres que les options d'achat d'actions) sont présentés à la rubrique « Gouvernance d'entreprise en matière de rémunération de la direction » ci-après.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le comité de gouvernance du conseil d'administration est chargé de passer en revue la rémunération des administrateurs et de s'assurer qu'elle soit concurrentielle et qu'elle concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires. Le conseil établit la forme et le montant de la rémunération des administrateurs d'après la recommandation du comité de gouvernance qui résulte d'un examen annuel de la rémunération des administrateurs sur le marché. La structure de rémunération exposée ci-après a été recommandée par le comité de gouvernance, qui a travaillé en collaboration avec un conseiller indépendant, et approuvée par le conseil d'administration en 2003.

STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION

Aux termes de la structure, les administrateurs de la Banque touchent la rémunération annuelle suivante :

Poste	Rémunération annuelle ¹⁾ (\$)
Rémunération des administrateurs ²⁾³⁾	75 000 \$
Supplément par comité ²⁾	10 000 \$
Supplément d'un président de comité ²⁾	25 000 \$
Supplément de déplacement pour les administrateurs à l'extérieur de l'Ontario ⁴⁾	10 000 \$
Rémunération du président du conseil	200 000 \$

Nota :

- 1) Ne s'applique pas aux administrateurs qui sont aussi des employés de la Banque et de filiales de la Banque.
- 2) Exclut le président du conseil.
- 3) Inclut la rémunération à titre de membre d'un comité.
- 4) Indemnité au titre du temps de trajet jusqu'à l'endroit où ont lieu les réunions.

Outre la rémunération indiquée ci-dessus, les administrateurs de la Banque peuvent se mériter une gratification en actions versée sous forme d'UAD. La gratification en actions se veut prospective. À titre d'exemple, la gratification en actions octroyée le 8 décembre 2005, qui est indiquée dans le tableau sous la rubrique « Rémunération de chaque administrateur », se rapporte à la période du 1^{er} novembre 2005 au 31 octobre 2006. L'administrateur qui réside aux États-Unis a le droit de recevoir l'ensemble de la rémunération et des gratifications en actions en dollars américains.

RÉMUNÉRATION DE CHAQUE ADMINISTRATEUR

Le tableau suivant donne les montants, avant retenues, que chaque administrateur non membre de la direction de la Banque candidat à l'élection à l'assemblée a reçus de la Banque en espèces, en actions ordinaires de la Banque ou en UAD de la Banque en 2005. Les administrateurs membres de la direction, soit M. Clark et M. Ryan, ne reçoivent aucune rémunération pour leurs services en qualité d'administrateurs. La rémunération de M. Clark et de M. Ryan en leur qualité de hauts dirigeants de la Banque est décrite dans les sections portant sur le rapport du comité des ressources de direction et sur la rémunération de la haute direction présentées plus loin dans la présente circulaire.

Nom	Rémunération annuelle ¹⁾				Total de la rémunération annuelle et des gratifications en actions (\$)	Pourcentage du total en actions (UAD et actions ordinaire) (%)
	Espèces (\$)	Actions ordinaires ²⁾ (\$)	UAD ²⁾ (\$)	Gratification en actions ³⁾ (UAD) (\$)		
William E. Bennett ⁴⁾	—	—	109 128 \$	57 870 \$	166 998 \$	100 %
Hugh J. Bolton	45 000 \$	—	75 000 \$	50 000 \$	170 000 \$	73,5 %
John L. Bragg	—	—	85 000 \$	50 000 \$	135 000 \$	100 %
Wendy K. Dobson	50 000 \$	—	25 000 \$	50 000 \$	125 000 \$	60 %
Darren Entwistle	—	85 000 \$	—	50 000 \$	135 000 \$	100 %
Donna M. Hayes	—	—	75 000 \$	50 000 \$	125 000 \$	100 %
Henry H. Ketcham	—	10 000 \$	75 000 \$	50 000 \$	135 000 \$	100 %
Pierre H. Lessard	—	—	85 000 \$	50 000 \$	135 000 \$	100 %
Harold H. MacKay	—	—	87 500 \$	50 000 \$	137 500 \$	100 %
Brian F. MacNeill	45 000 \$	—	75 000 \$	50 000 \$	170 000 \$	73,5 %
Roger Phillips	—	—	110 000 \$	50 000 \$	160 000 \$	100 %
Wilbur J. Prezzano ⁴⁾	—	—	115 273 \$	57 870 \$	173 143 \$	100 %
Helen K. Sinclair	42 500 \$	—	42 500 \$	50 000 \$	135 000 \$	68,5 %
John M. Thompson	100 000 \$	100 000 \$	—	100 000 \$ ⁵⁾	300 000 \$	66,6 %

Nota :

- 1) Rémunération payée trimestriellement le dernier jour ouvrable de janvier, d'avril, de juillet et d'octobre, en fonction du choix de chaque administrateur aux termes du régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes.
- 2) Évaluation au coût moyen par action des actions ordinaires de la Banque achetées par le fiduciaire du régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes le jour du paiement.
- 3) Octroi le 8 décembre 2005. Évaluation à la moyenne sur 20 jours des cours extrêmes de l'action ordinaire de la Banque à la TSX (pour des opérations sur des lots réguliers) à chacun des 20 jours consécutifs où ce cours a été ainsi coté immédiatement avant la date d'octroi.
- 4) Les sommes versées en dollars US aux administrateurs qui résident aux États-Unis ont été converties en dollars canadiens au taux de change de la Banque du Canada alors en vigueur.
- 5) Le président du conseil a reçu deux fois la gratification en actions des autres administrateurs en reconnaissance de ses responsabilités supplémentaires.

La rémunération totale, y compris les gratifications en actions, versée par la Banque au conseil d'administration en 2005, notamment la rémunération versée à tous les administrateurs qui ont siégé au conseil pendant la totalité ou une partie de 2005, s'est élevée à 2 392 641 \$.

Rémunération des administrateurs de TD Banknorth Inc.

À la date d'effet du 1^{er} mars 2005, MM. William E. Bennett et Wilbur J. Prezzano, tous deux administrateurs indépendants de la Banque, ont été nommés membres du conseil de TD Banknorth Inc. et de TD Banknorth, N.A. Pour l'exercice financier de TD Banknorth Inc. terminé le 31 décembre 2005, la rémunération qu'ils ont reçue pour leurs services au sein des deux conseils conformément à une structure de rémunération annuelle combinée s'établit comme suit : rémunération de 38 000 \$ US (28 000 \$ US en espèces et 10 000 \$ US en actions ordinaires subalternes de

TD Banknorth Inc. (qui ont été attribuées le 1^{er} juillet 2005 et ont entraîné l'octroi de 335 actions subalternes)); jetons de présence de 1 125 \$ US par réunion du conseil et de 1 000 \$ US par réunion de comité (à la date d'effet du 1^{er} avril 2005, alors qu'ils étaient auparavant de 1 000 \$ US et 900 \$ US respectivement); et remboursement du temps de déplacement supérieur à une heure au taux de 25 \$ US l'heure par réunion, à concurrence de six heures. Le 24 mai 2005, ils ont tous deux reçu, en guise de paiement supplémentaire, une option permettant d'acheter 2 000 actions ordinaires de TD Banknorth Inc. et 2 000 actions ordinaires subalternes de TD Banknorth Inc. Toute la rémunération sous forme d'actions a été versée aux termes du régime d'intéressement par action 2003 modifié et mis à jour de TD Banknorth. Aucune rémunération n'est versée à MM. Ryan et Clark pour leurs services à titre de membre des conseils de TD Banknorth Inc. et TD Banknorth, N.A.

RÉCAPITULATIF DES OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS POUR LES ADMINISTRATEURS EXTERNES

Les administrateurs non membres de la direction de la Banque n'ont reçu aucune option permettant d'acquérir des actions ordinaires de la Banque depuis décembre 2001. Des options, dont le tableau ci-après fait état, avaient été auparavant octroyées à certains administrateurs non membres de la direction qui sont candidats à l'élection à l'assemblée et qui étaient membres du conseil avant décembre 2001. MM. Bennett, Bolton, Bragg, MacKay et Prezzano ainsi que M^{me} Hayes n'ont aucune option d'achat d'actions étant donné qu'ils sont devenus administrateurs après décembre 2001. Les options ne sont pas prises en compte aux fins de l'exigence d'actionariat des administrateurs décrite plus loin à la rubrique « Gouvernance d'entreprise en matière de rémunération de

la direction ». Comme il est indiqué, les administrateurs membres de la direction, soit MM. Clark et Ryan, ne reçoivent pas, et n'ont jamais reçu, de rémunération pour leurs services en qualité d'administrateurs de la Banque.

Le tableau ci-après indique pour chaque administrateur non membre de la direction qui est candidat à l'élection à l'assemblée : 1) le nombre total d'options permettant d'acquérir des actions ordinaires de la Banque qui lui ont été octroyées aux termes des régimes d'options d'achat d'actions de la Banque jusqu'en décembre 2001 inclusivement; 2) le nombre total d'options levées par chaque administrateur en 2005; 3) le nombre total d'options non levées détenues au 30 décembre 2005; et 4) la valeur totale en dollars des options non levées d'après le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 30 décembre 2005 (61,13 \$).

TOTAL DES OPTIONS ET DES VALEURS DES ADMINISTRATEURS EXTERNES À LA FIN DE LA DERNIÈRE ANNÉE CIVILE TERMINÉE ET NOMBRE TOTAL D'OPTIONS LEVÉES PENDANT L'ANNÉE

Nom	Nombre total d'options octroyées jusqu'en décembre 2001 inclusivement ¹⁾	Nombre total d'options levées en 2005	Nombre total d'options non levées au 30 décembre 2005	Valeur totale des options non levées au 30 décembre 2005
Wendy K. Dobson	12 400	11 475	925	18 639 \$
Darren Entwistle	3 700	Néant	3 700	74 555 \$
Henry H. Ketcham	12 400	Néant	12 400	273 746 \$
Pierre H. Lessard	12 400	Néant	12 400	273 746 \$
Brian F. MacNeill	12 400	Néant	12 400	273 746 \$
Roger Phillips	12 400	Néant	12 400	273 746 \$
Helen K. Sinclair	12 400	Néant	12 400	273 746 \$
John M. Thompson	12 400	Néant	12 400	273 746 \$

Nota :

1) Des options ont été octroyées de décembre 1998 à décembre 2001 à chaque administrateur indiqué dans le tableau, sauf à M. Entwistle à qui des options ont été octroyées seulement en décembre 2001 puisqu'il est devenu membre du conseil en 2001. Toutes les options octroyées aux administrateurs sont devenues acquises.

Date d'octroi	Date d'expiration	Prix de levée	Nombre octroyé
10 décembre 1998	10 décembre 2008	37,60 \$	4 000
9 décembre 1999	9 décembre 2009	36,20 \$	2 500
7 décembre 2000	7 décembre 2010	41,70 \$	2 200
13 décembre 2001	13 décembre 2011	40,98 \$	3 700

GOVERNANCE D'ENTREPRISE

Notre conseil d'administration s'engage à agir au mieux des intérêts des actionnaires de la Banque. Le conseil s'acquitte de ce rôle directement et par l'entremise de comités auxquels il délègue certaines responsabilités. Le conseil et ses comités s'appliquent à améliorer sans cesse nos principes et pratiques en matière de régie d'entreprise. Pour maintenir notre situation de chef de file en matière de régie

d'entreprise, nous devons sans cesse en réexaminer les principes et pratiques pour nous assurer qu'ils rejoignent, voire dépassent les meilleures pratiques et lignes directrices réglementaires en cours.

La présente section renferme les rapports de nos comités de gouvernance, de vérification et du risque et fait état des principales responsabilités prévues dans leur charte

et des récentes initiatives à cet égard, et présente le résumé de nos lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise. Le rapport du comité des ressources de direction et l'information relative à la rémunération des hauts dirigeants de la Banque commencent ci-après. Le texte intégral de la charte de chaque comité et les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise se trouvent sur notre site Web (www.td.com/francais/governance/guidelinesF.pdf). On y trouve également la charte du conseil d'administration, la charte du président du conseil, la charte des présidents des comités, la description de poste des administrateurs, la politique en matière d'indépendance des administrateurs, la politique en matière de communication de l'information et le code de conduite et d'éthique professionnelle.

RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE

Le comité de gouvernance, présidé par le président du conseil, est chargé d'élaborer les principes de gouvernance d'entreprise de la Banque de manière à favoriser une saine culture de gouvernance d'entreprise à la Banque. À chaque réunion ordinaire du comité, une période de temps est prévue pour que le comité se réunisse indépendamment de la direction. Les principales responsabilités que prévoit la charte du comité sont les suivantes :

- Établir les critères de sélection des nouveaux administrateurs, et l'approche du comité à l'égard de l'indépendance des administrateurs.
- Repérer des personnes qualifiées pour siéger au conseil d'administration et recommander ces personnes au conseil pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.
- Élaborer et recommander au conseil d'administration un ensemble de principes de gouvernance, notamment un code de conduite et d'éthique professionnelle, conçus pour favoriser une saine culture de gouvernance à la Banque.
- Examiner et recommander la rémunération des administrateurs de la Banque.
- S'assurer que la Banque communique efficacement avec ses actionnaires, les autres parties intéressées et le public au moyen d'une politique de communication attentive.
- Superviser l'évaluation du conseil d'administration et de ses comités.

Le comité s'est penché sur ses responsabilités et a confirmé qu'il s'en est acquitté en 2005 au mieux des intérêts des actionnaires. En s'acquittant de ces

responsabilités, le comité s'est concentré principalement sur les éléments ci-après afin d'améliorer encore les processus et pratiques de régie d'entreprise de la Banque.

« Donner le ton »

En 2005, le conseil, à la recommandation du comité, a révisé sa charte pour qu'elle traite explicitement de la responsabilité du conseil qui consiste à donner le ton à l'égard d'une culture d'intégrité et de conformité dans l'ensemble de la Banque et à superviser la mise en place d'une telle culture au moyen de différents mécanismes, notamment l'évaluation du chef de la direction et des autres dirigeants de la Banque par rapport à cette norme. Le conseil donne le ton qui convient en maintenant en tout temps les normes les plus élevées de conduite des affaires et d'éthique personnelle, et en créant une culture d'intégrité et de transparence à la grandeur de la Banque en exigeant du chef de la direction et des hauts dirigeants de la Banque qu'ils maintiennent les mêmes normes élevées.

Dans le cadre de sa responsabilité de supervision, le conseil, à la recommandation du comité, a approuvé un nouveau code de conduite et d'éthique professionnelle qui s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de la Banque. Le code est décrit à la rubrique « Instauration et surveillance des normes de conduite des affaires et de comportement éthique » ci-après. Ce code remplace les anciennes lignes directrices en matière de conduite de la Banque et intègre les anciennes procédures en matière de conflits d'intérêts et les autres procédures internes de la Banque. Le code a été distribué à la grandeur de la Banque avec un message du chef de la direction et président du conseil.

Politique relative au vote majoritaire lors de l'élection des administrateurs

En 2005, conformément aux pratiques émergentes en matière de gouvernance d'entreprise, le conseil, à la recommandation du comité, a adopté une politique selon laquelle si un administrateur ne reçoit pas le soutien de la majorité des voix exprimées à l'assemblée annuelle des actionnaires, cet administrateur remettra sa démission au président du conseil, cette démission devant prendre effet au moment où le conseil l'accepte. Cette politique est en vigueur pour l'élection des administrateurs à l'assemblée. Voir la section plus haut intitulée « Élection des administrateurs » pour de plus amples détails.

Charte des présidents des comités

En 2005, le conseil, à la recommandation du comité, a adopté une charte pour les présidents des comités. La charte définit les principales responsabilités des présidents,

lesquelles comprennent notamment : la gestion des affaires du comité afin qu'il soit correctement organisé, qu'il fonctionne efficacement et qu'il s'acquitte de ses obligations et responsabilités prévues aux termes de sa charte et qui lui sont autrement déléguées par le conseil; et faciliter le fonctionnement du comité de façon indépendante de la direction.

Le conseil d'administration et ses comités évaluent et améliorent sans cesse les politiques et procédés en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque. Pour des renseignements plus détaillés sur notre système de gouvernance d'entreprise, veuillez consulter la rubrique « Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise » ci-après. Des renseignements supplémentaires sur la gouvernance d'entreprise pratiquée à la Banque sont donnés aux pages 9 à 12 du rapport annuel 2005.

Le 31 octobre 2005, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de gouvernance :

John M. Thompson (président)	Harold H. MacKay
Wendy K. Dobson	(depuis le 25 août 2005)
Darren Entwistle	Brian F. MacNeill

RAPPORT DU COMITÉ DE VÉRIFICATION

Le comité de vérification est responsable de la supervision de la qualité et de l'intégrité de l'information financière de la Banque. Le comité joue également le rôle de comité de révision de la Banque aux termes de la Loi sur les banques et, à ce titre, est chargé, notamment, de recevoir les rapports et d'approuver, le cas échéant, certaines opérations entre apparentés et de surveiller la marche à suivre pour la résolution des conflits d'intérêts. Les membres du comité devraient avoir des compétences financières ou être disposés et aptes à acquérir rapidement les connaissances nécessaires. En outre, au moins un membre du comité possède les qualités d'un expert financier du comité de vérification au sens de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*. En s'acquittant de ses responsabilités, le comité se réunit périodiquement, sans la présence des membres de la direction, avec les vérificateurs nommés par les actionnaires, le vérificateur en chef (qui dirige le service de vérification interne de la Banque), le chef des finances, le chef de la conformité et en séance privée. Le comité se réunit également chaque année avec le comité du risque et des représentants du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) afin d'examiner et analyser les résultats de l'examen annuel de supervision de la Banque effectué par le BSIF.

Les principales responsabilités prévues dans la charte du comité sont les suivantes :

- Assurer la présentation aux actionnaires d'une information financière claire, exacte et fiable.
- Surveiller les contrôles internes — les mesures de protection nécessaires doivent être en place.
- Assumer la responsabilité directe de la sélection des vérificateurs nommés par les actionnaires, qui lui rendent directement compte, de leur rémunération, de leur maintien et de la surveillance de leur travail.
- Être à l'écoute des vérificateurs nommés par les actionnaires, du vérificateur en chef et du chef de la conformité et évaluer leur efficacité et leur indépendance.
- Assurer l'établissement et le maintien de processus permettant à la Banque de respecter les lois et règlements qui la régissent ainsi que ses propres politiques.
- Agir à titre de comité de vérification et de comité de révision pour certaines filiales de la Banque qui sont des institutions financières et des sociétés d'assurance sous réglementation fédérale.
- Recevoir les rapports sur les opérations avec des apparentées et, le cas échéant, approuver ces dernières.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité de vérification, consulter la rubrique « Le comité de vérification et les vérificateurs nommés par les actionnaires » à la page 12 du rapport annuel 2005 et la rubrique « Comité de vérification » aux pages 9 et 10 de la notice annuelle 2005 de la Banque (www.sedar.com ou td.com/francais/rapports/annuels.jsp).

Le comité s'est penché sur ses responsabilités et a confirmé qu'il s'en est acquitté en 2005 au mieux des intérêts des actionnaires. En 2005, le comité s'est concentré sur un certain nombre d'initiatives visant à renforcer davantage sa supervision de la qualité et de l'intégrité de l'information financière de la Banque. Certaines de ces initiatives sont décrites ci-après. Pour de plus amples renseignements sur le processus de sélection ayant mené à la recommandation que les actionnaires nomment un seul cabinet de vérificateurs à l'assemblée, consulter la rubrique « Nomination des vérificateurs » plus haut.

Programme de contrôles financiers

Le comité continue de suivre la progression du programme de contrôles financiers (PCF). Le PCF vise à établir un

programme vérifiable et durable de conformité aux articles de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* visant les contrôles internes de la présentation de l'information financière ainsi qu'aux règles canadiennes correspondantes. En 2005, les travaux se sont poursuivis à l'échelle de la Banque en vue de répertorier, de documenter et d'évaluer les contrôles internes clés à l'égard de la présentation de l'information financière. Les travaux ont principalement consisté à vérifier l'étendue et la suffisance des documents à des fins d'exhaustivité et d'exactitude dans le cadre de la préparation de l'attestation en 2006 aux termes de l'article 404 de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*.

Charte révisée du comité de vérification

À l'automne 2005, le comité a révisé sa charte dans le but d'officialiser sa supervision de certaines fonctions de contrôle interne, notamment le Service de la conformité et la division du contrôle interne. Ainsi, les modifications apportées à la charte officialisent maintenant la responsabilité du comité à l'égard de l'examen annuel et de l'approbation du mandat du Service de la conformité et de la division de la vérification interne et pour ce qui est de mettre en place une tribune pour le chef de la conformité et du vérificateur en chef afin de leur permettre de soulever des questions relatives à la conformité ou des questions relatives à la vérification interne, selon le cas.

Le 31 octobre 2005, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de vérification :

Hugh J. Bolton (président)	Donna M. Hayes
William E. Bennett	Henry H. Ketcham
John L. Bragg	Helen K. Sinclair

RAPPORT DU COMITÉ DU RISQUE

Le comité du risque est chargé de surveiller la gestion des risques de la Banque, notamment les risques du marché, d'exploitation, d'illiquidité, de crédit, de réglementation et de réputation. Pour s'acquitter de cette responsabilité, le comité s'assure que de solides politiques, procédures et pratiques de gestion des principaux risques, qui s'inscrivent dans le cadre de la gestion des risques de la Banque, sont en place. Les membres du comité doivent comprendre les questions liées à la gestion des risques ou posséder une expérience pertinente, ou être disposés à acquérir rapidement les connaissances nécessaires. Le comité se réunit régulièrement en séance privée, et avec le chef de la direction et le chef de la gestion des risques sans les autres membres de la direction, et il peut se réunir avec d'autres hauts dirigeants et les vérificateurs nommés par les

actionnaires s'il le juge à propos. Chaque année, le comité se réunit avec le comité de vérification et des représentants du BSIF afin d'examiner et analyser les résultats de l'examen de supervision annuel de la Banque fait par le BSIF.

Les principales responsabilités prévues dans la charte du comité sont les suivantes :

- Déterminer et surveiller les principaux risques de la Banque et en évaluer la gestion.
- Approuver les politiques de gestion des risques qui établissent les niveaux d'approbation appropriés pour les décisions ainsi que d'autres mesures de protection pour gérer les risques.
- S'assurer que des politiques sont en place pour gérer les risques auxquels la Banque est exposée, comme les risques de marché, d'exploitation, de liquidité, de crédit, de réglementation et d'atteinte à la réputation.
- Fournir une tribune pour l'analyse globale des risques futurs, y compris l'évaluation des tendances.
- Évaluer de manière critique les plans et stratégies de nature commerciale de la Banque du point de vue du risque.

Le comité s'est penché sur ses responsabilités et a confirmé qu'il s'en est acquitté en 2005 au mieux des intérêts des actionnaires. Au cours de l'année, le comité a accordé la priorité à un certain nombre d'initiatives afin de renforcer sa supervision de la fonction de gestion des risques de la Banque.

Politique relative au risque d'atteinte à la réputation

Le comité a approuvé, au niveau de l'entreprise, une politique de gestion du risque d'atteinte à la réputation, laquelle établit un cadre au sein duquel les unités d'exploitation relèvent les questions qui pourraient influencer sur la réputation de la Banque. La politique prévoit également que de telles questions soient soumises à l'attention d'instances supérieures à la Banque, y compris un comité formé de hauts dirigeants. Tout au long de 2005, le comité a obtenu des rapports et examiné des questions sur l'importance grandissante que revêt le risque de réputation pour la Banque. De telles questions sont variées puisque les risques liés au marché, à l'exploitation, aux assurances, aux liquidités, à la réglementation et aux aspects juridiques doivent tous être gérés efficacement de manière à protéger la réputation de la Banque.

Projets d'infrastructure de gestion des risques

Le comité a régulièrement examiné et surveillé un certain nombre d'initiatives importantes dont les objectifs visent à

améliorer l'infrastructure de gestion des risques en place dans un certain nombre d'entreprises de la Banque.

Cadre de Bâle II

Le comité continue d'examiner les incidences de l'Accord de Bâle II, un nouveau cadre élaboré en 2004 par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire (un comité formé d'organismes de réglementation internationaux des banques). Ce cadre vise à améliorer la conformité aux exigences de fonds propres au niveau international, à rendre le capital réglementaire plus sensible aux risques et à encourager de meilleures pratiques en matière de gestion des risques pour les banques actives à l'échelle internationale. La Banque entend appliquer le cadre de Bâle II au moment de son entrée en vigueur qui devrait se faire au cours de l'exercice 2008.

Le 31 octobre 2005, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité du risque :

Roger Phillips (président)	Marshall A. Cohen
William E. Bennett	Harold H. MacKay
Hugh J. Bolton	Wilbur J. Prezzano

LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise (www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp) sont résumées ci-après et apportent le complément d'information exigé par les autorités canadiennes en valeurs mobilières.

Rôle du conseil et de la direction

Les activités de la Banque sont exercées par ses employés, ses directeurs et ses dirigeants, sous la direction du chef de la direction et la supervision du conseil d'administration, dans le but d'améliorer la valeur à long terme de la Banque pour ses actionnaires. Les membres du conseil sont élus par les actionnaires pour qu'ils supervisent la direction et pour faire en sorte que les intérêts à long terme des actionnaires soient servis de manière responsable en tenant compte des préoccupations des autres parties intéressées, notamment les employés, les clients, les organismes de réglementation, nos collectivités et le public. Les responsabilités du conseil sont énoncées dans sa charte et comprennent ce qui suit :

- Présentation d'une information fiable et en temps opportun aux actionnaires. Les actionnaires comptent sur le conseil pour leur donner l'heure juste.
- Approbation des décisions en matière de stratégie et des principales politiques de la Banque. Le conseil doit comprendre et approuver l'orientation que prend la Banque, en se tenant à jour sur les progrès qu'elle accomplit vers la réalisation de ses objectifs, et il doit participer aux principales décisions et les approuver.

- Évaluation, rémunération et planification de la relève pour les principaux postes de direction. Le conseil doit s'assurer que les principaux postes de direction sont occupés par des personnes qualifiées, que celles-ci sont sous surveillance et évaluées par le conseil, et qu'elles sont rémunérées adéquatement de façon à favoriser le succès à long terme de la Banque.
- Surveillance de la gestion des risques et de la mise en oeuvre de contrôles internes. Le conseil doit avoir la certitude que les actifs de la Banque sont protégés et qu'il y a à cet égard des mesures de protection interne suffisantes.
- Gouvernance efficace du conseil. Le conseil doit fonctionner efficacement comme conseil pour exceller dans l'accomplissement de ses tâches; c'est pourquoi il lui faut des membres déterminés possédant les compétences appropriées et l'information adéquate.

La charte du conseil est intégrée par renvoi dans la présente circulaire et a été déposée auprès des autorités en valeurs mobilières sur SEDAR (www.sedar.com) et EDGAR (www.sec.gov). Tout actionnaire peut en obtenir un exemplaire rapidement et sans frais en communiquant avec les Relations avec les actionnaires TD à l'adresse indiquée à la page couverture arrière.

Conformément aux exigences de la Loi sur les banques, certaines questions importantes doivent être soumises au conseil. Le conseil a de plus choisi de se réserver certaines décisions clés. Conformément à l'obligation prévue à sa charte de veiller à la suffisance des mesures de surveillance de la direction, le conseil a établi des critères d'approbation pour la direction dans les domaines de l'avancement de nouveau crédit, des décisions de placement pour les portefeuilles de titres de la Banque, des dépenses en immobilisations, de la rémunération de la direction et de l'émission de titres de la Banque. Le conseil a aussi mis en oeuvre des politiques officielles pour l'approbation des acquisitions d'entreprise et des investissements importants, ainsi que pour la conclusion de projets d'externalisation importants. Enfin, le conseil s'est réservé le pouvoir exclusif à l'égard de certaines autres opérations hors du cours normal des activités, des changements fondamentaux et de l'approbation des états financiers avant leur communication aux actionnaires.

Indépendance des administrateurs

Le conseil estime qu'il doit pouvoir fonctionner en toute indépendance par rapport à la direction pour être efficace. Essentiellement, cela signifie qu'une grande majorité des

membres du conseil ne font pas partie de la direction de la Banque et qu'ils n'ont pas avec la Banque de liens qui feraient en sorte qu'ils lui sont personnellement redevables et ne peuvent exercer leur jugement en toute indépendance. Le conseil se compose actuellement en grande majorité d'administrateurs indépendants. Des 16 candidats à l'élection à l'assemblée, seuls M. W. Edmund Clark, président et chef de la direction de Groupe Financier Banque TD, et M. William J. Ryan, chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis et vice-président du conseil de la Banque, et président du conseil, président et chef de la direction de TD Banknorth Inc., ne sont pas considérés comme indépendants en raison de leurs postes de direction.

Le conseil a adopté une politique sur l'indépendance des administrateurs et a délégué au comité de gouvernance la responsabilité pour ce qui est de lui recommander des critères d'indépendance pour les administrateurs et d'évaluer l'indépendance des administrateurs annuellement. Le comité supervise un processus d'examen qui comprend des questionnaires détaillés remis aux administrateurs afin d'obtenir de l'information pertinente portant sur leur situation personnelle. Les administrateurs ont des liens importants avec la Banque, et les membres de la direction ainsi que les membres de leur famille immédiate ne peuvent être considérés comme indépendants en vertu de la politique. Les membres du comité de vérification doivent respecter les autres critères d'indépendance décrits dans la politique et qui reflètent des exigences réglementaires supplémentaires.

Lorsqu'il détermine si un administrateur non membre de la direction a des liens importants avec la Banque, le comité de gouvernance examine la nature des relations que l'administrateur entretient avec la Banque ainsi que l'importance de ces relations pour l'administrateur. La politique fournit des lignes directrices quant à la manière d'évaluer des relations importantes éventuelles; par exemple, les relations de services d'impartition, de consultation et de services juridiques, comptables et financiers sont particulièrement prises en compte. Le comité examine les relations importantes de ces types non seulement du point de vue de l'administrateur mais aussi de celui des personnes ou organisations auxquelles l'administrateur est relié, notamment le conjoint ou une entité qui emploie l'administrateur dans un poste de direction. Lorsque l'administrateur entretient une relation de cette nature, le comité détermine s'il peut manquer ou si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il manque d'objectivité en ce qui a trait aux recommandations et au rendement de la direction. L'objectif est de s'assurer que le conseil se

compose en grande majorité d'administrateurs dont la loyauté envers la Banque et ses actionnaires n'est pas compromise par quelque autre relation qu'ils peuvent entretenir avec la Banque.

À l'exception des administrateurs membres de la direction, soit MM. Clark et Ryan, tous les administrateurs actuels et tous les candidats à élire à l'assemblée sont indépendants aux termes de la politique et des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise des autorités canadiennes en valeurs mobilières, et ils n'appartiennent pas au même groupe que la Banque en vertu de la Loi sur les banques. De plus, chaque membre actuel et, s'il est élu, chaque membre éventuel du comité de vérification satisfont aux critères d'indépendance supplémentaires prévus par la politique et la loi applicable.

Bien qu'il ne soit pas tenu de le faire, le comité a aussi tenu compte des normes d'indépendance des administrateurs prévues dans les règles relatives à la gouvernance d'entreprise de la Bourse de New York (NYSE) applicables aux émetteurs nationaux américains inscrits à cette Bourse. À l'exception des administrateurs membres de la direction, soit MM. Clark et Ryan, tous les administrateurs actuels et tous les candidats à des postes d'administrateurs pourraient être considérés comme indépendants en vertu des normes de la NYSE si elles étaient appliquées à la Banque.

Président du conseil

Le rôle du président du conseil consiste à faciliter la fonctionnement du conseil indépendamment de la direction et à maintenir et à rehausser la qualité de la gouvernance de la Banque. Les principales responsabilités du président sont définies dans la charte du président du conseil. Le président du conseil doit être indépendant et il est nommé chaque année par les administrateurs non membres de la direction. Le président du conseil préside chaque réunion du conseil (y compris les réunions tenues sans la présence de la direction) et du comité de gouvernance, ainsi que l'assemblée annuelle des actionnaires.

Processus de sélection des administrateurs

Chaque année, le conseil d'administration recommande aux actionnaires des candidats aux postes d'administrateurs, et les actionnaires peuvent voter à l'égard de chaque nouveau candidat à l'assemblée annuelle. C'est au comité de gouvernance qu'il incombe de déterminer les compétences, les qualités et la formation nécessaires au conseil d'administration pour s'acquitter de ses nombreuses responsabilités tout en veillant à diversifier les membres. Le comité de gouvernance recherche des candidats pour

comblent les lacunes dans les compétences, les qualités et la formation des membres du conseil et il évalue rigoureusement l'aptitude d'un candidat à apporter une contribution valable au conseil (en déterminant notamment si chaque nouveau candidat peut consacrer suffisamment de temps et de ressources à ses responsabilités en tant que membre du conseil). Le comité de gouvernance a recommandé au conseil les candidats indiqués dans la présente circulaire. Le comité recommande aussi au conseil des candidats pour combler les postes qui deviennent vacants entre les assemblées annuelles.

En plus de posséder les compétences et l'expérience requises et de répondre aux exigences de la Loi sur les banques, tous les administrateurs non membres de la direction doivent avoir les compétences d'administrateur énoncées dans la description de poste des administrateurs de la Banque. Tous les administrateurs sont invités à indiquer des candidats possibles pour devenir membres du conseil. De plus, le comité de gouvernance peut avoir recours aux services de consultants indépendants pour trouver des candidats qui ont les compétences recherchées de temps à autre. Bien que le conseil n'ait pas de liste permanente officielle de candidats possibles, le conseil est constamment à la recherche de candidats potentiels même s'il n'a pas de poste d'administrateur à combler immédiatement.

Taille du conseil et autres considérations relatives à la composition du conseil

Le conseil devrait se composer de 12 à 22 administrateurs. La taille exacte du conseil est fixée par une résolution des administrateurs avant chaque assemblée annuelle suivant la recommandation du comité de gouvernance. Le conseil peut modifier sa taille de temps à autre entre les assemblées annuelles. Lorsqu'il examine la question de sa taille, le conseil met en balance les objectifs concurrents de maintenir sa taille à un nombre suffisamment bas pour permettre des débats efficaces et de veiller à ce qu'il y ait une représentation adéquate afin de répondre aux demandes du conseil et des comités dans le contexte de l'entreprise de la Banque et de son cadre d'exploitation.

Chaque année, le conseil examine attentivement sa composition, y compris les questions relatives à sa taille et il équilibre les facteurs tels que l'âge, la provenance géographique, les compétences professionnelles et la représentation au sein de l'industrie. Le conseil veille de plus à ce que les administrateurs de la Banque, considérés dans leur ensemble, disposent des compétences, de l'expérience et des capacités qui conviennent pour relever les défis auxquels la Banque est confrontée. De plus, la composition

du conseil doit satisfaire aux exigences de la Loi sur les banques en matière de résidence et de l'appartenance.

Le conseil vise une composition lui offrant une stabilité tout en facilitant le renouvellement qui convient. Les candidats à des postes d'administrateurs devraient être choisis en fonction de leur capacité à représenter la Banque de façon satisfaisante là où la Banque exerce ses activités, au pays comme à l'étranger. La composition du conseil devrait représenter les secteurs de l'industrie qui reflètent la nature et l'envergure des activités de la Banque. Le conseil devrait se composer de membres représentant un large éventail de formations et de compétences. Tous les efforts devraient être faits pour favoriser la diversité au sein du conseil, notamment en ce qui a trait à l'âge, à l'avancement des femmes et des minorités et des personnes atteintes de handicaps.

Conflits d'intérêts des administrateurs

Aucun administrateur ne peut être élu si un conflit d'intérêts potentiel ou réel risque d'entraver la prestation de ses services à titre d'administrateur. Par exemple, s'il détient une participation importante dans une entité exerçant des activités concurrençant directement les activités principales de la Banque. Les administrateurs doivent fournir à la Banque des renseignements complets sur les entités dans lesquelles ils détiennent une participation importante, de sorte que tout conflit d'intérêts pouvant en découler puisse être repéré. De plus, les administrateurs remplissent chaque année un questionnaire qui comporte des questions portant sur les participations importantes à l'égard de la Banque.

Un rapport particulier doit être présenté au comité de gouvernance chaque fois qu'il existe ou pourrait exister un conflit d'intérêts opposant un administrateur et la Banque, et il incombe au comité de déterminer quelles mesures doit prendre l'administrateur, toujours dans le plus grand intérêt de la Banque. Lorsqu'un conflit d'intérêts impliquant un administrateur peut être géré, notamment en demandant à l'administrateur de se retirer lors de certaines délibérations du conseil, l'administrateur en question demeure éligible. Dans de tels cas, le comité effectuera un suivi du conflit. De plus, si ce conflit devient incompatible avec la prestation de ses services à titre d'administrateur, l'administrateur aura l'obligation de remettre sa démission.

Présence aux réunions et préparation des administrateurs

Les administrateurs doivent s'engager à assister diligemment aux réunions du conseil et des comités, dans la mesure où ils le peuvent, à s'y préparer convenablement et à y participer pleinement. Le temps de préparation préconisé est

de deux heures pour chaque heure de réunion. Si un administrateur assiste à moins de 75 % des réunions du conseil, le comité de gouvernance examinera la situation et prendra des mesures en collaboration avec l'administrateur concerné afin d'améliorer l'assiduité de celui-ci. L'assiduité sera aussi prise en compte dans le processus de nomination. Bien que la Banque ne restreigne pas le nombre de conseils d'administration de sociétés ouvertes auxquels un administrateur peut siéger, chaque administrateur doit consacrer suffisamment de temps à ses tâches d'administrateur. Les administrateurs élus s'engagent de plus à siéger au conseil pour une longue période.

Mandat des administrateurs

Durée du mandat

La composition du conseil devrait refléter un équilibre entre l'expérience et l'apprentissage, d'une part, et le besoin de renouvellement et de nouvelles perspectives, d'autre part. Il est prévu que les administrateurs siègent pour un mandat maximum de dix ans, sous réserve d'une excellente évaluation annuelle du rendement, de la réélection annuelle par les actionnaires et d'autres exigences des lignes directrices en matière de gouvernance de la Banque. À la recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger de cinq ans la durée de dix ans initiale du mandat d'un administrateur, pour un mandat d'une durée maximum totale de 15 ans. Dans des circonstances très exceptionnelles, le conseil peut prolonger encore de cinq ans la durée du mandat de l'administrateur. Pour les administrateurs actuels, le mandat d'une durée limitée a commencé à la date de mise en oeuvre de la politique le 23 septembre 2004 ou, si elle y est postérieure, à la date à laquelle ils ont été respectivement élus pour la première fois.

Âge de départ à la retraite

Dans le cas d'un administrateur qui atteindrait l'âge obligatoire de la retraite de 70 ans pendant l'exercice de son mandat, le conseil a la faculté ponctuelle, lorsque l'administrateur atteint l'âge de 70 ans, de le maintenir en fonction jusqu'à la fin de son mandat de dix ans ou, si elle est antérieure, la date de son 75^e anniversaire, toujours sous réserve d'excellente évaluation annuelle du rendement ou de la réélection annuelle par les actionnaires.

Démission des administrateurs non membres de la direction

Chaque administrateur, au moment d'un changement important touchant sa situation, doit sans délai présenter sa démission au président du conseil. Le conseil déterminera, à la recommandation du comité de gouvernance, si la participation de cet administrateur au conseil continue d'être

indiquée dans les circonstances. Voici des exemples de changement important :

- Une modification importante touchant les responsabilités professionnelles, l'occupation ou l'emploi, y compris le départ à la retraite.
- Un conflit d'intérêts potentiel ou réel qui est incompatible avec les fonctions d'administrateur.
- Une incapacité mentale ou physique rendant l'administrateur incapable de s'acquitter convenablement de ses fonctions d'administrateur.
- Une situation de défaut relativement à un prêt consenti par la Banque à l'administrateur.
- Faire l'objet d'une procédure criminelle ou quasi criminelle intentée au Canada ou ailleurs.
- Faire l'objet d'une enquête par une direction, une agence ou une commission dûment constituée du gouvernement du Canada ou de l'une de ses provinces relativement à des activités illégales ou immorales.
- Une conduite ou des activités qui pourraient raisonnablement être perçues comme susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur la situation ou la réputation de la Banque.

Démission des administrateurs membres de la direction

Un administrateur qui est aussi membre de la direction de la Banque doit remettre sa démission à titre d'administrateur dès qu'il prend sa retraite de la Banque. Afin de favoriser une bonne transition, le conseil peut permettre au haut dirigeant de continuer à siéger au conseil pendant une période maximale de six mois après son départ à la retraite, période que le conseil peut prolonger dans des circonstances exceptionnelles à concurrence de 18 mois supplémentaires (pour une durée totale maximale de deux années après le départ à la retraite).

Fonctionnement du conseil et des comités

Le conseil se réunit au moins quatre fois par exercice, comme le stipule la Loi sur les banques, selon le calendrier établi par le président du conseil en collaboration avec le chef de la direction et le secrétaire général. Les comités se réunissent un nombre minimum de fois par exercice, comme il est précisé dans leur charte respective. Dans le cas des réunions ordinaires, un projet d'ordre du jour et d'autres documents à examiner sont remis à tous les administrateurs environ une semaine à l'avance. Dans le cas des réunions

extraordinaires, tout est mis en oeuvre pour envoyer la documentation aux administrateurs le plus tôt possible. C'est au président du conseil qu'incombe la charge de dresser l'ordre du jour de chaque réunion du conseil, cette tâche revenant aux présidents des comités dans le cas des réunions de leurs comités respectifs. Le président de chaque comité présente un rapport au conseil après chaque réunion du comité. Le procès-verbal de chaque réunion des comités est distribué à tous les membres du conseil.

De plus, les comités examinent leur charte chaque année afin de s'assurer qu'ils respectent ou même dépassent les obligations réglementaires et les obligations envers les actionnaires et qu'ils fonctionnent efficacement. Les modifications sont examinées par le comité de gouvernance et approuvées par le conseil. Chaque comité fixe des objectifs annuels ou clés dans le but de se concentrer sur ses principales responsabilités et activités et d'y consacrer son temps et ses efforts tout au long de l'année. Par la suite, les comités mesurent régulièrement leur progression vers l'atteinte de leurs objectifs, tout au long de l'année.

Le conseil et chaque comité peuvent se réunir en tout temps sans la présence de la direction et il est d'usage de prévoir du temps à cet effet à chaque réunion ordinaire du conseil et des comités. (Actuellement, les seuls administrateurs non indépendants sont des administrateurs membres de la direction.) Le conseil et chaque comité ont aussi le pouvoir d'engager des conseillers indépendants, dont les honoraires sont payés par la Banque, pour obtenir des avis d'experts.

Composition des comités

La charte de chacun des quatre comités du conseil décrit les exigences relatives à la composition de chacun de ces comités. Le comité de gouvernance recommande la composition de chaque comité, et chaque membre indépendant du conseil devrait siéger à au moins un comité par exercice. Le conseil approuve la composition des comités et il a le pouvoir d'en destituer les membres conformément aux règles et règlements applicables et à toute autre considération pertinente.

Pour déterminer la composition indiquée des comités, le comité de gouvernance tente de concilier la nécessité d'avoir des membres dotés de l'expérience et de l'expertise adéquates et la nécessité d'effectuer une rotation des membres afin que les comités bénéficient d'idées et de connaissances nouvelles.

Présidents des comités

Les principales responsabilités du président de chaque comité sont décrites dans la charte des présidents des comités et les chartes des comités respectifs. Les présidents

du comité de vérification, du comité du risque et du comité des ressources de direction sont nommés par le conseil, à la recommandation du comité de gouvernance, parmi les administrateurs indépendants pour des mandats de trois ans. Le mandat du président de l'un ou l'autre de ces comités peut être prolongé d'une période supplémentaire d'au plus deux ans. Comme il est indiqué plus haut, le président du conseil préside aussi le comité de gouvernance. Les présidents des comités président les séances des membres de leur comité respectif en l'absence de la direction.

Orientation et formation à l'intention des administrateurs

La Banque offre une séance de formation complète destinée à guider les nouveaux administrateurs (et également à mettre à jour la formation des administrateurs déjà en poste) qui leur procure de l'information spécialisée et condensée sur la gestion de la Banque, ses principales activités, son orientation stratégique, son contexte réglementaire et les questions et risques principaux auxquels elle fait face. Tous les nouveaux administrateurs reçoivent en outre un manuel d'orientation de l'administrateur qui renferme : des documents clés portant sur la gouvernance et la communication publique de l'information de la Banque; les politiques et procédés importants de la Banque; les organigrammes et d'autres documents relatifs à l'orientation des affaires. Les membres de l'équipe de la haute direction font des présentations ciblées et fort utiles aux nouveaux administrateurs et ils sont à leur disposition pour répondre directement à leurs questions.

De plus, des exposés sont faits régulièrement au conseil sur différents aspects des activités de la Banque, et des exposés de formation dans des domaines particuliers sont régulièrement faits afin d'aider les membres du conseil à s'acquitter de leurs obligations. Par exemple, en 2005, le conseil a organisé des examens approfondis des activités de Valeurs Mobilières TD et des exigences de l'article 404 de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (contrôles internes à l'égard de la présentation de l'information financière de la Banque). Dans le cadre du processus de planification stratégique, les administrateurs sont régulièrement informés de l'évolution de la stratégie globale de la Banque et des opérations stratégiques potentielles, et ils participent à une « immersion » totale dans la stratégie de chaque secteur d'activité dans le contexte de la stratégie globale de la Banque.

Le comité de gouvernance fait office de centre de ressources pour la formation continue des administrateurs quant à leurs fonctions et responsabilités en cette qualité et

veillent à ce que les candidats éventuels comprennent bien le rôle du conseil et de ses comités ainsi que les attentes à l'égard de chaque administrateur.

Les administrateurs ont accès en tout temps aux membres de la direction de la Banque afin d'obtenir de l'information sur les activités de la Banque et pour toute autre fonction qui pourrait aider le conseil et les comités à s'acquitter de leurs responsabilités.

Processus d'évaluation du conseil et des administrateurs

Le conseil évalue chaque année l'efficacité du conseil et de ses comités, de chacun des administrateurs (évaluation par les pairs et auto-évaluation) et du président du conseil. L'évaluation annuelle du conseil et des comités passe par le comité de gouvernance et est présidée par le président du conseil qui travaille en collaboration avec un conseiller indépendant. Le président du comité des ressources de direction dirige l'évaluation annuelle du président du conseil. Le processus de rétroaction du conseil se veut constructif et a pour but de faire en sorte que les programmes appropriés soient en place pour améliorer constamment les compétences de chaque administrateur ainsi que le fonctionnement et l'efficacité du conseil dans son ensemble.

L'évaluation annuelle du conseil et des comités se fait au moyen d'un questionnaire exhaustif adapté pour refléter la participation de chaque administrateur et qui est préparé en collaboration avec un conseiller indépendant. Certains dirigeants sont aussi invités à prendre part au processus. Le conseiller recueille les réponses et prépare un rapport indiquant les thèmes à élaborer, que le président du conseil remet au comité de gouvernance et au conseil. Chaque président de comité reçoit aussi une rétroaction précise de son comité dont il doit s'entretenir avec celui-ci. Le rapport et la rétroaction servent de base de discussion ainsi qu'à l'élaboration de plans d'action du conseil et des comités en vue d'une amélioration. De plus, le président du conseil s'entretient avec chacun des administrateurs relativement au rendement et au besoin de perfectionnement et leur fait part de ses observations.

Description du poste et évaluation du chef de la direction

Le comité des ressources de direction examine et approuve la description de poste du chef de la direction ainsi que les objectifs généraux dont le chef de la direction est responsable (ce qui comprend tous les indicateurs de rendement se rapportant à la rémunération du chef de la direction). Le conseil et le comité comparent le rendement du chef de la direction à ces objectifs. Le comité est aussi chargé d'élaborer des politiques, principes et procédés pour

l'évaluation du chef de la direction. Le président du conseil procède à l'évaluation officielle du rendement du chef de la direction au moins une fois l'an en collaboration avec le comité et l'ensemble du conseil. Pour une analyse détaillée de la rémunération du chef de la direction en 2005, voir la rubrique « Rendement et rémunération du chef de la direction » dans le rapport du comité des ressources de direction ci-après.

Élaboration et surveillance des normes en matière de conduite des affaires et de comportement éthique

En tant qu'entreprise consciente de ses responsabilités sociales, la Banque s'est engagée à mener ses affaires selon les normes les plus élevées en matière de déontologie, d'intégrité, d'honnêteté, d'équité et de professionnalisme — à tous les égards, sans exception et en tout temps. Bien que l'atteinte des objectifs commerciaux soit primordiale pour assurer le succès de la Banque, la façon dont nous y prenons pour les atteindre est aussi importante. Le code de conduite et d'éthique professionnelle de la Banque s'applique à tous les aspects de l'entreprise, qu'il s'agisse des décisions importantes prises par le conseil d'administration ou des opérations quotidiennes des succursales. Le code a été déposé auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur SEDAR (www.sedar.com) et EDGAR (www.sec.gov). Les actionnaires peuvent en obtenir un exemplaire sur notre site Web (www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp) ou en communiquant avec les Relations avec les actionnaires TD à l'adresse indiquée à la page couverture arrière.

Le code définit les normes qui régissent les interrelations entre les administrateurs, les dirigeants et les employés ainsi que nos relations avec les actionnaires, les clients, les fournisseurs et les concurrents. Dans le respect de ces normes, on s'attend à ce que les administrateurs, les dirigeants et les employés fassent preuve de jugement et soient responsables de leurs actes. Dans le cas des dirigeants et des employés, le respect du code fait partie intégrante de leur contrat de travail avec la Banque. Tous les administrateurs, les dirigeants et les employés sont tenus de relire le code et de certifier qu'ils y adhèrent chaque année.

Communications avec les actionnaires

Le comité de gouvernance a notamment pour tâche de s'assurer que la Banque communique efficacement avec ses actionnaires, les autres parties intéressées et le public grâce à une politique de communication attentive. La politique d'information de la Banque concrétise l'engagement de la Banque de faire en temps opportun des divulgations exactes

et pondérées de l'information importante concernant la Banque au public en général. Le conseil ou un comité du conseil supervise les communications avec les actionnaires et les autres parties intéressées, et examine et/ou approuve notamment les principaux documents d'information comme les états financiers trimestriels et annuels, le rapport annuel, la notice annuelle, la circulaire de procuration de la direction et le rapport sur les responsabilités. Le comité de vérification a approuvé une politique de dénonciation en matière financière qui établit une voie de communication

confidentielle et anonyme permettant aux employés et aux autres parties intéressées dans le monde entier de signaler leurs préoccupations en matière de comptabilité, de contrôles comptables internes ou de vérification. La Banque examine attentivement les propositions et observations formulées par les actionnaires et leur donne régulièrement la possibilité de communiquer avec la Banque. Tous ces moyens permettent à la Banque de mieux comprendre sa situation et guident les innovations futures de la Banque en matière de gouvernance.

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES DE DIRECTION

Le comité des ressources de direction est notamment chargé de l'évaluation du rendement et de la rémunération du chef de la direction et de la planification de la relève du chef de la direction et des autres principaux hauts dirigeants, de la supervision stratégique des programmes de retraite, d'avantages sociaux et de rémunération des dirigeants de la Banque, et de présenter un rapport aux actionnaires dans la circulaire de procuration. En 2005, le comité s'est particulièrement chargé des fonctions suivantes :

- établir des objectifs de reddition de comptes et de rendement pour le chef de la direction en fonction des intérêts à long terme des actionnaires. Sous la direction du président du conseil, évaluer le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs prédéfinis et recommander au conseil la rémunération du chef de la direction en fonction du rendement;
- examiner, en consultation avec des conseillers indépendants, la rémunération de certains hauts dirigeants, notamment les membres de la haute direction désignés nommés dans le tableau récapitulatif de la rémunération et conseiller le conseil à cet égard;
- examiner l'ensemble de la stratégie de planification de la relève pour les dirigeants et examiner en détail les candidats potentiels à la succession ainsi que les plans de perfectionnement du chef de la direction et d'autres postes de direction clés et veiller à l'existence de moyens d'interaction directe avec ces candidats;
- assurer la supervision stratégique des régimes de retraite et d'avantages sociaux de la Banque, notamment les modifications importantes apportées au régime d'avantages spéciaux et accessoires;
- examiner des rapports détaillés portant sur la rémunération de la direction et approuver les

changements destinés à rapprocher les plans et politiques de rémunération de la Banque de notre stratégie et du marché. Un des principaux changements a été apporté au régime d'unités d'actions subalternes au rendement, afin de mesurer le rendement total pour les actionnaires par rapport au groupe comparable de la Banque, plutôt que par rapport à la croissance du profit économique;

- examiner l'ensemble des obligations envers le chef de la direction et d'autres hauts dirigeants choisis en cas, notamment, de cessation d'emploi, y compris avec et sans motif valable.

L'indépendance est primordiale pour le comité des ressources de direction, et le comité se compose donc exclusivement d'administrateurs indépendants. Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Il utilise un conseiller indépendant pour l'aider à prendre les meilleures décisions possibles en matière de rémunération de la direction pour la Banque et à demeurer informé des meilleures pratiques et tendances en matière de rémunération de la direction. Depuis plusieurs années, le comité a retenu les services de Frederick W. Cook & Co., Inc. en qualité de conseiller indépendant. Il s'agit d'un cabinet d'experts-conseils en rémunération établi dans la ville de New York (New York) qui conseille un grand nombre de sociétés du Fortune 500 aux États-Unis et au Canada, notamment dans le secteur des services financiers. Afin de garantir l'indépendance du conseiller du comité, celui-ci n'accepte pas d'autre contrat de la Banque. Pour la période d'octobre 2004 à novembre 2005, Frederick W. Cook & Co., Inc. a reçu des honoraires de 46 488 \$ US pour les services rendus.

Le comité s'est réuni à sept reprises au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2005 et les personnes suivantes ont siégé au comité pour la totalité de cette période :

Brian F. MacNeill (président)	Wilbur J. Prezzano
Marshall A. Cohen	Helen K. Sinclair
Pierre H. Lessard	John M. Thompson

STRATÉGIE ET PHILOSOPHIE RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le programme de rémunération de la haute direction de la Banque vise à attirer et retenir les dirigeants; à récompenser le rendement; à concilier les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires; à permettre une relève efficace des postes clés de haute direction par la conservation et la formation des principales ressources; et à stimuler le rendement en associant la rémunération de la haute direction à l'atteinte d'objectifs précis notamment sur le plan commercial et au rendement financier global de la Banque dans son ensemble.

Dans la réalisation de cet objectif, nous nous efforçons de nous assurer que les programmes de rémunération s'inscrivent dans la stratégie de la Banque, sont concurrentiels sur le marché et sont à l'avant-garde en ce qui a trait aux tendances et pratiques en matière de régie d'entreprise. Lorsqu'elle se compare au marché, le pourcentage de la rémunération sous forme d'actions que la Banque verse aux dirigeants est dans l'ensemble plus élevé, ce qui lui permet de s'assurer que la rémunération est alignée sur les intérêts des actionnaires et que le dirigeant de la Banque se concentre sur la mise en oeuvre des stratégies commerciales, le maintien du rendement et la croissance de la valeur pour les actionnaires à long terme.

REVUE DU MARCHÉ CONCURRENTIEL

Pour la plupart des postes de direction, le marché comparatif se compose d'entreprises de services financiers au Canada,

notamment les quatre autres grandes banques canadiennes : la Banque de Montréal, La Banque de Nouvelle-Écosse, La Banque Canadienne Impériale de Commerce et la Banque Royale du Canada. Pour certains postes spécialisés, le marché comparatif peut comprendre d'autres organismes canadiens d'autres secteurs que celui des services financiers, des banques régionales américaines dont la taille et l'éventail des activités sont similaires à ceux de la Banque, ou des banques d'affaires et des maisons de courtage. On choisit le bon marché comparatif en fonction du secteur où la Banque aurait à livrer concurrence pour obtenir les services d'un haut dirigeant pour combler un poste en particulier.

Pour la plupart des membres de la haute direction de la Banque, y compris les membres de la haute direction désignés nommés dans le tableau récapitulatif de la rémunération, le marché comparatif serait dans la plupart des cas les grandes banques canadiennes et un échantillon de banques régionales américaines. Même si la Banque occupe le dixième rang en importance en Amérique du Nord en termes de capitalisation boursière, les plus grandes banques nord-américaines ne sont pas incluses dans notre groupe de référence, étant donné que nous utilisons un groupe de référence formé de banques régionales dont les activités ont une envergure similaire.

Le comité examine les données relatives à la rémunération pour des emplois similaires au sein du groupe de référence pertinent, ainsi que celles provenant d'autres sources de données provenant d'enquêtes. En plus des données provenant d'enquêtes, le comité examine la place relative pertinente de la rémunération des dirigeants compte tenu du rendement relatif de la Banque, du rendement du dirigeant et de la perspective du conseiller indépendant du comité.

VOLETS DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération de la haute direction se compose principalement des volets suivants : salaire de base, rémunération annuelle par intéressement, rémunération à moyen/long terme et avantages, lesquels sont décrits en détail dans les tableaux qui suivent. Globalement, ces volets sont appelés la rémunération totale. Les avantages comprennent les rentes de retraite et les avantages indirects.

Dans le cas de la haute direction, la rémunération totale vise la médiane du marché pour un rendement moyen, les primes au rendement l'augmentant ou la diminuant, en fonction de facteurs de rendement personnels et de rendement de l'entreprise. La rémunération à moyen/long terme sous forme d'actions repose principalement sur le potentiel de chaque haut dirigeant. La Banque est disposée à verser une rémunération totale supérieure au marché si le rendement est supérieur à celui du marché. Pour la plupart des hauts dirigeants, la Banque verse des montants inférieurs à ceux du marché pour les avantages sociaux et indirects (sauf la retraite) et accorde plus d'importance à la rémunération à moyen/long terme sous forme d'actions.

Salaire de base — Dirigeants

- Normalement ciblé autour de la médiane du marché; le salaire de base d'un dirigeant peut être supérieur ou inférieur à la médiane, compte tenu de son rendement et de son expérience.
- Volet relativement peu important de la rémunération totale de la plupart des hauts dirigeants.
- Demeure relativement constant; augmente seulement en fonction du marché ou lorsque le dirigeant joue un rôle plus important.

<u>Volet</u>	<u>Admissibilité</u>	<u>Description</u>
Salaire de base	Tous les dirigeants	Le salaire de base correspond au niveau de rémunération de base correspondant à l'accomplissement du travail.

Primes au rendement annuelles — Dirigeants

- La prime annuelle récompense les dirigeants pour le rendement de leur unité commerciale et le rendement général de la Banque au cours de l'exercice.
- Une prime au rendement concurrentielle sur le marché est calculée pour chaque dirigeant et est majorée ou minorée en fonction du rendement de la Banque, de l'unité commerciale ainsi que du rendement personnel par rapport à des objectifs et responsabilités déterminés.
- Dans le cas d'un dirigeant responsable d'un secteur d'activité, un pourcentage plus élevé de sa rémunération au rendement annuelle sera lié aux résultats de ce secteur, alors que dans le cas d'un dirigeant qui assume un rôle de direction ou de contrôle, un taux plus élevé de sa rémunération au rendement sera lié à l'ensemble des résultats de la Banque.
- Une partie ou la totalité de la rémunération annuelle au comptant par intéressement peut être différée soit obligatoirement soit volontairement en unités d'actions différées (UAD) aux termes du régime d'unités d'actions différées pour les membres de la haute direction (le « régime UAD »). Les UAD suivent la valeur des actions de la Banque et elles peuvent être rachetées au comptant uniquement après le départ à la retraite ou la cessation d'emploi. Voir la description des UAD ci-après.

<u>Volet</u>	<u>Admissibilité</u>	<u>Description</u>
Régime de rémunération par intéressement (RRI)	Tous les dirigeants (sauf les participants au RRR)	<p>Le niveau de capitalisation du RRI pour un exercice est fonction :</p> <ul style="list-style-type: none">• du bénéfice net par rapport à l'exercice précédent et de l'indice de satisfaction de la clientèle (ISC) de l'ensemble de la Banque, par rapport à un seuil de rendement préétabli.• Le comité peut approuver des rajustements discrétionnaires en fonction du rendement par rapport aux pairs ou d'autres circonstances.

Primes au rendement annuelles — Dirigeants (suite)

<u>Volet</u>	<u>Admissibilité</u>	<u>Description</u>
Régime de rémunération au rendement (RRR)	Les dirigeants des services bancaires en gros, sauf les plus hauts membres de la direction qui participent au RRI.	En général, la capitalisation du RRR est fonction de la rentabilité de chacune des unités commerciales du secteur des services bancaires en gros et de la rentabilité en général de ce secteur pour déterminer le montant du portefeuille disponible. Lorsque la taille du portefeuille est connue, les attributions aux participants au RRR sont fonction du rendement de l'unité commerciale et du rendement individuel.

Rémunération par intéressement sous forme d'actions à moyen/long terme — Dirigeants

- Représente un pourcentage important de la rémunération des dirigeants afin de rapprocher les intérêts des dirigeants de ceux des actionnaires quant à la création d'une valeur à long terme. Favorise aussi le maintien en fonction des dirigeants clés dans un marché concurrentiel.
- Admissibilité annuelle aux gratifications. Les gratifications deviennent acquises à moyen et à long terme (3 à 7 ans).
- Des gratifications sous forme d'actions généralement plus élevées sont faites aux dirigeants qui présentent un potentiel plus élevé.
- Dans l'ensemble, la rémunération totale de la Banque accorde davantage d'importance à la rémunération sous forme d'actions que ses concurrents canadiens.

<u>Volet</u>	<u>Admissibilité</u>	<u>Description</u>
Unités d'actions différées (UAD)	Tous les dirigeants	La prime annuelle des dirigeants est différée (partiellement ou totalement) dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> • de 10 à 15 % de la prime est différée dans le cas des dirigeants ayant une obligation d'actionariat (selon le niveau du poste) jusqu'à ce que l'obligation soit respectée. • 25 % ou plus de la prime est différée pour la plupart des dirigeants, y compris les membres de la haute direction désignés, sans égard à l'obligation d'actionariat, et • les dirigeants peuvent volontairement différer leur prime en plus de l'obligation qu'ils ont de le faire indiquée plus haut.
Unités d'actions subalternes (UAS)	Tous les dirigeants sauf ceux qui reçoivent des UASR	Les unités d'actions subalternes (UAS) sont des unités d'actions fictives dont la valeur correspond à la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de la Banque TD pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date de l'octroi. Ces gratifications sont acquises et viennent à échéance le troisième anniversaire de la date de l'octroi à un cours correspondant à la moyenne des cours extrêmes des 20 jours de Bourse qui précèdent la date de rachat. La valeur de rachat, après retenues, est payée au comptant. Aucun équivalent de dividende n'est versé sur ces unités.
Régime de rémunération à long terme (RRLT)	Hauts dirigeants de Valeurs Mobilières TD qui produisent un revenu	Un portefeuille est constitué en fonction du bénéfice net avant impôt de Valeurs Mobilières TD multiplié par un taux de capitalisation variable en fonction du rendement sur le capital investi de Valeurs Mobilières TD. Les participants reçoivent leur quote-part du portefeuille sous forme d'UAS de la Banque (comme il est décrit plus haut), le versement ayant lieu trois ans à compter de la date de l'octroi.

Rémunération par intéressement sous forme d'actions à moyen/long terme — Dirigeants (suite)

Volet	Admissibilité	Description
Unités d'actions subalternes au rendement (UASR)	Le chef de la direction et les plus hauts membres de la direction, y compris les membres de la haute direction désignés	<p>Les UASR ont été octroyées pour la première fois en 2003 uniquement aux plus hauts membres de la direction, et étaient liées à un objectif de rendement se rapportant au profit économique de chaque exercice d'une période de trois exercices. La réalisation d'un objectif prédéterminé au cours d'un exercice garantissait le tiers des unités octroyées à 100 % de la gratification initiale. Le dépassement ou la non-réalisation de l'objectif de profit économique prédéterminé au cours d'un exercice entraînait la modification du tiers de la gratification initiale par un facteur d'au plus 20 %, à la hausse ou à la baisse, respectivement.</p> <p>En 2005, le régime a été modifié afin de remplacer la mesure existante de profit économique fondée sur des périodes de mesure de trois fois un exercice, par le rendement total pour les actionnaires (RTA) relatif fondé sur une période de mesure de trois exercices. Le nombre final d'unités varie de 80 % à 120 % de la gratification initiale. Le RTA sur trois exercices de la Banque est comparé à celui des autres grandes banques canadiennes, selon le groupe de référence utilisé par les analystes. La valeur du RTA de la Banque doit dépasser celui du groupe de référence d'une marge considérable pour que la gratification maximale de 120 % soit versée.</p> <p>Ces modifications ont été apportées à la mesure du rendement et à la période de mesure étant donné que le RTA était considéré comme étant une mesure plus objective que le profit économique, qu'il donne une idée relative du rendement et que la période de mesure prolongée motive les dirigeants à obtenir un rendement supérieur pour les actionnaires à long terme.</p>
Options d'achat d'actions	Hauts dirigeants, y compris certains du secteur des services bancaires en gros	Des options d'achat d'actions ont été octroyées aux hauts dirigeants admissibles, y compris les membres de la haute direction désignés. À compter de décembre 2003, les options octroyées sont assorties d'une durée de sept ans et sont acquises quant à 25 % par année au cours des quatre premières années de la durée. Dès que les options deviennent acquises, elles peuvent être levées, sauf si le dirigeant n'a pas encore rempli son obligation d'actionnariat, auquel cas il doit détenir tout produit net (après paiement du prix de levée et des impôts) jusqu'à ce que l'obligation d'actionnariat ait été remplie. Le comité fixe le prix de levée, qui ne doit pas être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque TD à la TSX le jour de Bourse qui précède la date de l'octroi. Pour de plus amples détails, voir la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions » ci-après.

Avantages — Dirigeants

<u>Volet</u>	<u>Admissibilité</u>	<u>Description</u>
Avantages sociaux, retraite et avantages indirects	Tous les dirigeants	Globalement, les régimes de retraite et d'avantages sociaux sont ciblés à un niveau concurrentiel par rapport au marché, quoique la stratégie d'ensemble de la Banque vise à offrir des avantages inférieurs à ceux du marché à la plupart des plus hauts dirigeants. Certains avantages indirects (voiture, stationnement privé, soins médicaux des hauts dirigeants, adhésion à des clubs, et l'utilisation de l'avion de la société et de son pilote) sont offerts aux membres de la haute direction admissibles. (Voir le tableau récapitulatif de la rémunération qui indique la valeur des avantages sociaux et indirects des membres de la haute direction désignés.) Conformément à notre stratégie en matière d'avantages, une modification a été apportée récemment visant à mettre fin à la cotisation équivalente de la Banque au régime d'épargne des employés (REE) pour tous les dirigeants qui sont admissibles aux gratifications normales sous forme d'actions. En outre, la Banque a réduit le niveau de ses cotisations pour les avantages médicaux et dentaires pour les postes de vice-président à la direction et supérieurs.

RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

Les options d'achat d'actions octroyées aux termes du programme d'options d'achat d'actions de la Banque sont régies par l'un des deux régimes d'options d'achat d'actions. Le régime d'options d'achat d'actions de 1993 a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 1993 de la Banque et s'applique aux options en cours octroyées jusqu'à la fin de 1999. Le régime d'intéressement en actions de 2000 (le « régime de 2000 »), approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2000 de la Banque, a remplacé le régime antérieur. Le régime de 2000 est fondé en grande partie sur le régime de 1993 sauf qu'il introduit des droits à la plus-value des actions (des « DPVA ») et d'autres gratifications à base d'actions (comme les actions subalternes). À l'heure actuelle, uniquement des options ont été émises aux termes de ce régime.

Aux termes du régime de 2000, des options d'achat d'actions, des DPVA et d'autres gratifications à base d'actions ont été octroyés aux dirigeants admissibles, y compris les membres de la haute direction désignés de la Banque (et ses filiales) et des administrateurs non membres de la direction de la Banque choisis par le comité. Les gratifications aux dirigeants qui occupent un poste de vice-président à la direction ou de niveau inférieur prennent principalement la forme d'UAS. En outre, depuis décembre 2001, les administrateurs non membres de la direction n'ont reçu aucune option. Les détails relatifs aux modalités et conditions des options sont indiqués dans le tableau précédent.

Le nombre maximum d'actions ordinaires de la Banque TD réservées à des fins d'émission à une personne à la levée d'options ne peut dépasser 5 % des actions ordinaires de la Banque TD émises et en circulation. Le pourcentage maximal d'actions ordinaires de la Banque TD réservées à des fins d'émission à des initiés à la levée d'options ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires de la Banque TD émises et en circulation. Jusqu'à présent, ces pourcentages ont été bien en dessous des maximums prescrits.

Des DPVA peuvent aussi être octroyés aux termes du régime de 2000 bien qu'il n'y ait eu aucun octroi jusqu'à présent. À l'exercice d'un DPVA, le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la juste valeur marchande, soit la différence entre la moyenne des cours extrêmes quotidiens pour des opérations sur des lots réguliers d'actions ordinaires de la Banque TD à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice des DPVA (qui ne peut être inférieur à la juste valeur marchande le jour de Bourse qui précède l'octroi). Les DPVA peuvent aussi être octroyés avec une option, auquel cas, à la levée, l'option est remise et le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la différence entre la juste valeur marchande à la date de l'exercice et le prix de levée de l'option.

Aux termes des régimes, les options expirent de façon anticipée en cas de démission, de cessation d'emploi motivée, de cessation d'emploi non motivée, de départ à la retraite, de décès ou d'invalidité. Les options sont déchues en cas de cessation d'emploi motivée. En cas de cessation d'emploi non motivée, les options acquises et celles qui

deviennent acquises dans un délai de 60 jours (ou 90 jours pour les options octroyées après le 1^{er} janvier 2004) peuvent être levées pendant cette période de 60 jours (ou de 90 jours), après quoi, toutes les options en cours sont déchues. En cas de départ à la retraite, les options continueront de devenir acquises normalement mais elles peuvent expirer plus tôt selon les circonstances. En cas de démission, les options acquises octroyées après le 1^{er} janvier 2004 peuvent être levées dans les 30 jours, après quoi elles sont déchues; les options non acquises et les options octroyées avant le 1^{er} janvier 2004 sont immédiatement déchues. En cas de décès ou d'invalidité, toutes les options deviennent immédiatement acquises et la période de levée peut être réduite compte tenu des circonstances mais elles ne peuvent être levées plus de trois ans après l'événement. Le comité ou l'administrateur du régime peut prolonger une date d'expiration anticipée dans certaines circonstances.

Les dispositions en cas de changement de contrôle sont décrites ci-après à la rubrique « Changement de contrôle ». Les options peuvent être transférées par voie de testament et en vertu du droit successoral. En outre, aux termes des régimes, une personne peut céder une option à un conjoint, un enfant mineur ou un petit-enfant, à une société de portefeuille privée, à une fiducie familiale ou à un régime enregistré d'épargne-retraite si la loi l'autorise et si la Banque y consent.

Le conseil d'administration peut modifier ou résilier les régimes sous réserve de l'approbation des autorités de réglementation ou des actionnaires requise. L'approbation des participants est requise pour modifier ou résilier les régimes si une telle mesure peut porter atteinte à des droits aux termes d'une option ou d'une gratification octroyée aux termes des régimes. Aucune modification n'a été apportée aux régimes au cours de l'exercice 2005.

COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION ET ÉVALUATION

La répartition cible entre le salaire et la rémunération fondée sur le rendement (rémunération annuelle au comptant par

intéressement et rémunération par intéressement sous forme d'actions à moyen/long terme) varient selon les fonctions et le niveau du poste. Pour les plus hauts membres de la direction, y compris le chef de la direction et les membres de la haute direction désignés, 85 % ou plus de la rémunération est fondé sur le rendement et est variable, le salaire de base, lequel est fixe, représentant 15 % de la rémunération ou moins (au niveau cible). De cette tranche de 85 % de la rémunération qui est fondée sur le rendement, environ 70 % est versé sous forme d'actions à moyen/long terme et environ 30 % au comptant. Cette répartition est établie stratégiquement de manière à favoriser une culture de rendement à la Banque et à veiller au rapprochement des intérêts des actionnaires à long terme.

Les gratifications en actions à moyen/long terme indiquées dans le tableau récapitulatif de la rémunération sont évaluées au moment de l'octroi au moyen d'une valeur Black-Scholes de la rémunération pour les options et de la valeur nominale pour les UAS, UASR et UAD. La valeur finale de ces gratifications sera établie sur l'ensemble de leur durée en fonction de l'appréciation ou de la dépréciation du cours des actions, les UASR étant aussi tributaires du rendement total pour les actionnaires sur une période de trois ans par rapport au groupe de référence de la Banque. Il faut noter que les valeurs de rémunération dérivées des options et des octrois d'UASR/UAS ne comprennent aucun escompte à l'égard des calendriers d'acquisition, levées anticipées, déchéances, etc., contrairement aux charges comptables indiquées dans les états financiers de la Banque. Si les valeurs des charges comptables étaient utilisées, les valeurs indiquées aux rubriques « Rendement et rémunération du chef de la direction » et « Rémunération des autres membres de la haute direction désignés » ci-après seraient inférieures.

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTION

Un certain nombre de sources de référence relatives à la gouvernance en matière de rémunération de la direction ont été examinées dans le cadre des efforts continus déployés par la Banque pour maintenir une position de chef de file dans ce secteur. Nous avons notamment examiné le document de travail de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance portant sur les meilleures pratiques de gouvernance en matière de rémunération, publié en juin 2005. Le tableau qui suit compare quelques-unes des meilleures pratiques aux pratiques de la Banque.

Rémunération de la direction	
Meilleures pratiques	Pratiques de la Banque
Indépendance du comité de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Le comité de la Banque se compose entièrement d'administrateurs indépendants. Le comité a une charte des responsabilités, une liste des tâches et des objectifs. La charte du comité exige de ses membres qu'ils aient une bonne connaissance de la rémunération des dirigeants. À chaque réunion, le comité prévoit une période sans la direction et un administrateur peut demander du temps supplémentaire à cette fin. Le comité se fie à diverses sources externes de renseignements. Le comité a retenu les services de Frederick W. Cook & Co., Inc. à titre de conseillers indépendants, et la direction de la Banque n'utilise pas les services de cette firme à quelque autre fin.
Communication de l'information relative à la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Tableau récapitulatif de la rémunération sur trois exercices indiquant la « rémunération totale » du chef de la direction et des autres membres de la haute direction désignés — voir les détails sous « Rendement et rémunération du chef de la direction » et « Rémunération des autres membres de la haute direction désignés ». Les éléments clés des modalités de la rémunération dans les contrats de travail sont décrits dans la présente circulaire. Le comité reçoit un avis indépendant de son consultant à cet égard. Le président du conseil est membre du comité des ressources de direction et répond aux questions portant sur la rémunération de la direction à l'assemblée annuelle.
Lien entre la rémunération et le rendement	<ul style="list-style-type: none"> Au moment de l'élaboration du régime ou de la rédaction des contrats avec les dirigeants, des vérifications prospectives et rétrospectives sont effectuées en profondeur (voir le commentaire relatif aux comparaisons rétrospectives pour les UASR ci-après). Le salaire varie en fonction du rendement et cet aspect variable sera généralement le plus important aux niveaux les plus élevés de la direction. Le comité se garde aussi la décision finale quant à la capitalisation des montants des portefeuilles à distribuer et aux gratifications individuelles des dirigeants afin de s'assurer que les gratifications soient indiquées compte tenu des circonstances.
Lignes directrices en matière d'actionnariat	<ul style="list-style-type: none"> Les obligations d'actionnariat de la Banque sont parmi les plus élevées sur le marché. Le recours à des options a diminué en faveur d'UAS/UASR. Les options ne sont pas prises en compte au titre de l'obligation d'actionnariat avant qu'elles aient été levées et détenues, et si l'obligation d'actionnariat n'est pas remplie, à la levée des options, le dirigeant doit détenir le produit net après impôt jusqu'à ce que l'obligation d'actionnariat ait été remplie. Les dirigeants sont assujettis à des créneaux à la grandeur de la Banque au cours desquels ils peuvent effectuer des opérations sur les actions de la Banque et les membres de la haute direction désignés doivent annoncer préalablement au public, par voie d'un communiqué de presse, toute intention d'effectuer des opérations sur des actions de la Banque TD, y compris la levée d'options, au moins cinq jours ouvrables avant la date de l'opération.

Exemple de vérification par comparaison rétrospective de la rémunération

En octobre 2005, le comité a approuvé une modification du régime UASR visant à remplacer la mesure du rendement au

moyen du profit économique par le rendement total pour les actionnaires (RTA). Le comité s'est penché sur une analyse indiquant quelle aurait été la gratification en pourcentage au cours des sept dernières années si la nouvelle version du

régime avait été en vigueur d'après le rendement financier réel de ces années antérieures. Aux fins de cet examen, le RTA moyen sur trois ans de la Banque TD au cours des sept derniers exercices a été comparé à la moyenne du groupe comparable de banques canadiennes (le Groupe Financier Banque TD, la Banque Royale du Canada, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, La Banque de Nouvelle-Écosse et la Banque de Montréal) au cours de la même période de sept ans. Le pourcentage du facteur de rendement a été calculé comme étant $[(\text{résultat du GFBDT} - \text{moyenne des banques}) \times 3] + 100 \%$, sous réserve d'un pourcentage minimum de facteur de rendement de 80 % et d'un maximum de 120 %.

Les résultats de la vérification par comparaison rétrospective ont indiqué ce qui suit :

- le pourcentage minimum/maximum du facteur de rendement a été atteint quatre fois pendant les sept périodes de vérification — un rendement relatif inférieur à la moyenne est dûment constaté au minimum (- 20 %) des unités attribuées initialement.
- Le facteur de rendement aurait été de 100 % et plus dans quatre des sept périodes de vérification; la gratification maximale aurait résulté dans deux des sept périodes de vérification.
- Le calcul du facteur de rendement fait en sorte que la Banque doit surclasser le groupe de référence par

une marge considérable pour justifier l'octroi maximal (+ 20 %) des unités octroyées initialement.

- Le facteur de rendement aurait été inférieur à 100 % dans trois des sept périodes de vérification, et une gratification minimale aurait résulté dans deux des sept périodes de vérification.

Obligations d'actionariat

Afin d'insister sur le rapprochement des intérêts des dirigeants de la Banque et de ceux des actionnaires, la Banque a mis en place des obligations d'actionariat, parmi les plus élevées du marché, qui sont décrites ci-après. De plus, afin de s'assurer que les dirigeants veillent à trouver une relève compétente et que la Banque soit encore en meilleure position au moment où ils prennent leur retraite, le chef de la direction est tenu de remplir l'obligation d'actionariat pendant deux ans après son départ à la retraite. Les chefs de groupe, les vice-présidents et les vice-présidents à la direction doivent remplir leur obligation d'actionariat pendant encore un an après leur départ à la retraite.

L'actionariat exigé et réel est décrit ci-dessous pour le chef de la direction et les membres de la haute direction désignés. Toutes les formes de titres de participation détenus par les dirigeants sont prises en compte au titre de l'obligation d'actionariat à l'exception des options (acquises et non acquises).

OBLIGATIONS D'ACTIONARIAT ET ACTIONARIAT RÉEL DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS À LA FIN DE L'ANNÉE CIVILE

Membre de la haute direction désigné	Politique relative à l'obligation d'actionariat ¹⁾		Actionariat réel des membres de la haute direction désignés au 30 décembre 2005 ²⁾			Propriété en multiples du salaire	
	Poste	Multiple du salaire	Titres détenus directement et rémunération différée ³⁾	Sous réserve d'acquisition ⁴⁾	Propriété totale	D'après les titres détenus directement et la rémunération différée seulement	D'après la propriété totale
W.E. Clark	Président et chef de la direction	10x salaire de base	20 312 423 \$	22 542 457 \$	42 854 880 \$	14,5	30,6
R.E. Dorrance	Co-président et chef de groupe, Services en gros	1x rémunération directe totale cible ⁵⁾	13 559 198 \$	7 053 668 \$	20 612 866 \$	1,9 ⁵⁾	2,9 ⁵⁾
D.A. Marinangeli	Vice-président à la direction/ chef de groupe/ co-président	6x salaire de base	6 759 594 \$	1 816 967 \$	8 576 561 \$	19,3	24,5
W.J. Ryan ⁶⁾			2 248 098 \$ US	8 172 472 \$ US	10 420 570 \$ US	2,5	11,5
F.J. Tomczyk			3 939 430 \$	3 766 704 \$	7 706 134 \$	7,9	15,4

Nota :

- 1) Le chef de la direction et tous les autres membres de la haute direction désignés disposent de trois ans pour remplir leur obligation d'actionnariat. Les premiers vice-présidents et les vice-présidents ont des obligations respectives de deux fois le salaire de base et de 1,5 fois le salaire de base, et disposent de cinq ans pour se conformer. Dans les Services bancaires en gros, les présidents/co-présidents et directeurs généraux ont des obligations correspondant respectivement à quatre fois le salaire de base et deux fois le salaire de base, et disposent de cinq ans pour se conformer.
- 2) Le cours de clôture à la TSX des actions ordinaires de la Banque TD le 30 décembre 2005 était de 61,13 \$. Le 30 décembre était le dernier jour de Bourse de 2005.
- 3) Comprend tous les titres détenus directement et les UAD sans obligation d'acquisition, au 30 décembre 2005.
- 4) Comprend les UAS, UASR et UAD avec obligation d'acquisition.
- 5) Le multiple de M. Dorrance correspond au multiple de sa rémunération directe totale cible (salaire de base + prime au rendement annuelle + actions à moyen/long terme) qui excède six fois son salaire de base au 30 décembre 2005.
- 6) Représente les actions de la Banque TD et 50 % des actions de TD Banknorth que détient M. Ryan d'après son contrat de travail. Bien que l'inclusion des options d'achat d'actions de TD Banknorth soit autorisée dans ce contrat pour une période de transition, nous avons exclu la valeur des options d'achat d'actions de M. Ryan aux fins du présent calcul. Pour de plus amples renseignements sur les obligations d'actionnariat des dirigeants de TD Banknorth, consultez les documents déposés par TD Banknorth auprès de la SEC (www.sec.gov).

Lignes directrices relatives aux offres excédentaires, à la dilution et au taux d'absorption

Un total de 1 889 628 options d'achat d'actions ont été octroyées à des dirigeants admissibles à la fin de l'exercice 2005, comparativement à 2 152 760 options à la fin de l'exercice 2004, à 2 394 876 options à la fin de l'exercice 2003, et à 3 875 400 options à la fin de l'exercice 2002. Compte tenu des options octroyées à la fin de l'exercice 2005, le rendement de la Banque par rapport aux lignes directrices maximales relatives aux offres excédentaires, à la dilution et au taux d'absorption s'établit comme suit :

Taux	Ligne directrice	Description	2005 réel	2004 réel	2003 réel	2002 réel
Offre excédentaire	10 % ou moins du nombre d'actions en circulation	Par offre excédentaire, on entend la totalité des options disponibles à des fins d'émission et des options en cours, divisée par le nombre total d'actions en circulation	4,66 %	5,76 %	6,49 %	7,15 %
Dilution	Ciblée à 5 % ou moins sans jamais dépasser 7,5 % du nombre d'actions en circulation	Par dilution, on entend le nombre total d'options en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation	2,91 %	3,59 %	4,0 %	4,32 %
Taux d'absorption	Moins de 1 % du nombre d'actions en circulation	Par taux d'absorption, on entend le nombre total d'options émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre total d'actions en circulation	0,27 %	0,33 %	0,36 %	0,62 %

Changement de contrôle

Un changement de contrôle aux fins de l'application à la rémunération de la direction doit réunir deux conditions : il doit se produire une opération qui est réputée être un changement de contrôle et il doit y avoir perte d'emploi dans les 24 mois qui suivent l'opération.

Il se produit un changement de contrôle lorsque les actions comportant droit de vote en circulation de la Banque représentent moins de 50 % des droits de vote combinés de la nouvelle entité, ou lorsqu'il y a, ou devrait y avoir, un changement de 50 % ou plus des administrateurs de la

Banque, ou lorsque le conseil considère qu'il existe d'autres circonstances justifiant l'application de la disposition relative à un changement de contrôle.

Aux termes des régimes d'options d'achat d'actions de la Banque décrits plus haut, si un titulaire d'options est licencié sans motif dans les 24 mois qui suivent un changement de contrôle, toutes les options deviendront immédiatement acquises au moment de la cessation d'emploi et pourront être levées pendant 90 jours après la cessation d'emploi. Les UAS, y compris les UASR, deviennent acquises et sont versées à la date d'échéance initiale.

RENDEMENT DE L'ENTREPRISE ET RÉMUNÉRATION

Le tableau ci-dessous présente certains des indicateurs de rendement atteints par la Banque au cours de l'exercice 2005 et un résumé de leur incidence globale sur la rémunération des dirigeants :

MESURE DU RENDEMENT ET INCIDENCE SUR LA RÉMUNÉRATION – 2005

Indicateurs du rendement en 2005	Résultats du GFBTD en 2005 ¹⁾
Actionnaire¹⁾	
• Accroître le profit économique.	⇒ Croissance de 19 %.
• Dépasser le rendement total pour les actionnaires moyen des autres institutions bancaires.	⇒ Rendement de 16,9 %; rendement moyen des autres institutions : 12,9 %.
• Augmenter le bénéfice par action de 7 à 10 %.	⇒ Croissance de 10 %.
• Faire croître les revenus plus rapidement que les frais dans chacun de nos secteurs d'exploitation.	⇒ Objectif atteint dans 3 de nos 4 secteurs.
• Obtenir un meilleur rendement des actifs pondérés en fonction des risques que toutes les autres banques.	⇒ Rendement de 2,33 %; rendement le plus élevé des autres institutions est de 1,8 %.
Secteurs d'exploitation¹⁾	
• Services bancaires personnels et commerciaux au Canada : atteindre une croissance des bénéfices à deux chiffres.	⇒ Croissance de 17,4 % dans les Services bancaires personnels et commerciaux au Canada au cours de l'exercice, et de 16,4 % en moyenne au cours des trois derniers exercices.
• Gestion de patrimoine : faire croître les activités de 10 %.	⇒ Croissance de 13 % des actifs administrés et croissance de 11 % des actifs gérés.
• Services bancaires en gros : obtenir un rendement sur le capital investi de 15 à 22 %.	⇒ Rendement de 22 %.
Employés	
• Améliorer la satisfaction des employés pour renforcer leur engagement.	⇒ La cote d'engagement des employés est passée à 4,08 à l'automne 2005 alors qu'elle était à 4,03 au printemps 2005 (sur une échelle de 5).
Clients	
• Rehausser la satisfaction des clients en atteignant un indice global de satisfaction de la clientèle de 86 %.	⇒ 86,8 %. ⇒ Premier prix de Synovate, un sondage sur la satisfaction de la clientèle où la Banque TD s'est classée première parmi les autres banques canadiennes.
Collectivité	
• Appuyer par nos actions les collectivités dans les milieux où nous travaillons et où nous vivons, notamment par le soutien des activités de bénévolat des employés et un don équivalent à au moins 1 % de notre bénéfice d'exploitation intérieur (moyenne de 3 ans) avant impôt, à des organismes canadiens de bienfaisance et sans but lucratif.	⇒ 1,2 %, soit 27,5 millions de dollars.

Nota :

- 1) Les indicateurs de rendement et les résultats, le cas échéant, sont fondés sur les bénéfices avant l'amortissement des actifs incorporels et les éléments à noter de l'exercice complet. Les bénéfices avant l'amortissement des actifs incorporels et les éléments à noter ne sont pas des termes définis en vertu des principes comptables généralement reconnus du Canada (PCGR) et ne peuvent donc être

comparables à des termes similaires utilisés par d'autres émetteurs. Une analyse plus détaillée de ces mesures et le rapprochement aux PCGR sont donnés dans les sections « Présentation de l'information financière de la Banque » et « Profit économique et rendement sur le capital investi » du rapport de gestion présenté aux pages 14 à 16 du rapport annuel 2005. Une analyse plus détaillée du rendement de la Banque par rapport aux indicateurs de rendement pour les actionnaires est également présentée à la page 15 du rapport annuel 2005.

Incidence du rendement de 2005 sur les régimes de rémunération par intéressement annuels

En 2005, pour tous les dirigeants de la Banque, sauf les participants au RRR dans le secteur des Services bancaires en gros, la capitalisation totale du RRI a dépassé la cible mais est demeurée à peu près inchangée par rapport à 2004, en raison du solide rendement de 2005 comme il est expliqué en détail plus haut et dans la prochaine section intitulée « Rendement et rémunération du chef de la direction ».

En 2005, pour les dirigeants du secteur des Services bancaires en gros, sauf les plus hauts membres de la haute direction qui participent au RRI, le total des primes du RRR dans les secteurs non touchés par la restructuration de Valeurs Mobilières TD a augmenté de 9 %, alors que les primes dans les secteurs touchés par la restructuration ont diminué de 11 % par rapport à 2004.

RENDEMENT ET RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION

Outre les indicateurs de rendement préétabli indiqués plus haut, le comité évalue le rendement de M. Clark par rapport à certains objectifs clés qui ont été convenus entre le chef de la direction et le conseil plus tôt dans l'exercice. Les objectifs visent un domaine d'intérêt stratégique pour le chef de la direction et les membres de la haute direction, dont bon nombre portent sur plusieurs années et sont essentiels au maintien des résultats à long terme de la Banque.

Pour 2005, ces objectifs étaient notamment : mettre en place une capacité organisationnelle pour l'avenir (notamment des compétences sur le plan du leadership); accroître la diversité sur le lieu de travail; continuer à améliorer l'infrastructure et les contrôles des risques; favoriser une culture plus solide des ventes et du service; et élaborer et mettre en oeuvre notre stratégie aux États-Unis.

Le comité est satisfait du rendement de la Banque en 2005 ainsi que dans les trois derniers exercices sous la direction de M. Clark. Le comité est particulièrement satisfait du rendement de nos services bancaires personnels et commerciaux au Canada qui continuent de dépasser celui des autres institutions bancaires, des progrès continus de notre stratégie nationale de gestion du patrimoine, du repositionnement stratégique des Services bancaires en gros ainsi que de l'élaboration et de la mise en oeuvre de notre stratégie aux États-Unis, notamment TD Banknorth, de l'acquisition subséquente de Hudson United Bancorp et de l'opération ayant mené à la création de TD Ameritrade, l'un des trois chefs de file du courtage en ligne aux États-Unis.

Le rendement des actions de la Banque indique un RTA de 16,9 % en 2005 et de 26,8 % par année au cours des

trois dernières années en raison de la solide performance de la Banque, de ses excellentes perspectives de croissance futures, du profil de risque unique de la Banque par rapport aux autres institutions financières et des progrès marqués de notre stratégie aux États-Unis. Ces facteurs favorables ont été pris en considération au moment de fixer la rémunération de M. Clark pour 2005.

Toutefois, en plus de la solide croissance du bénéfice et du repositionnement stratégique de la Banque à des fins de croissance future, le comité a aussi tenu compte de l'augmentation de la réserve pour litiges constituée à l'égard d'Enron ainsi que des coûts de restructuration engagés dans les Services bancaires en gros au cours de l'exercice, qui ont dans les deux cas représenté un coût réel pour la Banque et ses actionnaires. En examinant ces facteurs défavorables, le comité a noté que M. Clark n'était pas chef de la direction de la Banque au moment où a débuté le litige entourant Enron, et aussi noté que les charges de restructuration engagées dans les Services bancaires en gros ont été prises proactivement afin de repositionner le secteur à partir d'une orientation qui avait été prise avant que M. Clark devienne chef de la direction.

Compte tenu de ces éléments, le comité et M. Clark ont estimé qu'il convenait de réduire la prime de M. Clark pour 2005 en dépit du solide rendement de la Banque. À leur avis, ces facteurs défavorables ont représenté un coût réel pour la Banque et ses actionnaires et compte tenu que M. Clark occupait le plus haut poste de direction de la Banque, sa prime devrait être réduite en conséquence malgré l'excellent rendement de la Banque dans son ensemble.

La rémunération de M. Clark en 2005 est résumée dans le tableau récapitulatif sur trois ans ci-dessous :

W.E. Clark			
Président et chef de la direction			
	2005	2004	2003
	(\$)	(\$)	(\$)
Salaire de base annualisé	1 400 000	1 413 825	1 300 344
Prime en espèces	1 750 000	3 000 000	2 000 000
Total en espèces	3 150 000	4 413 825	3 300 344
UASR	4 825 000	3 075 001	3 000 009
Options d'achat d'actions	3 075 000	3 075 008	3 150 031
UAD	—	1 000 000	1 625 000
Total des actions¹⁾	7 900 000	7 150 009	7 775 040
Convention de retraite TD	554 000	503 000	440 000
Maintien de la convention de retraite CT	516 000	493 000	433 000
Maintien d'autre rémunération CT ²⁾	—	276 000	779 000
Coût annuel du service de la rente	1 070 000³⁾	1 272 000	1 652 000
Autre rémunération⁴⁾	132 485	99 775	20 208
Rémunération totale	12 252 485	12 935 609	12 747 592

Nota :

- 1) Les octrois d'actions sont fondés sur la valeur implicite au moment de l'octroi, comme il est décrit plus haut à la rubrique « Composition de la rémunération et évaluation ». La valeur finale des octrois d'actions dépend en très grande partie de l'augmentation ou de la diminution future du cours des actions et, dans le cas des UASR, du TRA de la Banque par rapport à celui du groupe de référence.
- 2) L'autre rémunération CT correspond à une rente d'une durée garantie accordée à M. Clark par Services financiers CT Inc. alors qu'il était président et chef de la direction. En 2004, la tranche accumulée a été convertie en une rente de retraite qui n'augmente pas avec les années de service. Des unités

d'actions différées supplémentaires ont été octroyées à M. Clark en 2004 en remplacement de l'augmentation de la rente d'une durée garantie. Les détails de cette entente sont présentés à la rubrique « Contrats de travail de M. Clark ».

- 3) En plus du coût annuel du service de la rente indiqué dans le tableau, la Banque a dû honorer et poursuivre certaines obligations envers M. Clark en raison de son contrat avec Canada Trust.
- 4) L'autre rémunération comprend les avantages indirects et les primes d'assurance-vie temporaire payées par l'employeur comme il est indiqué dans le tableau récapitulatif de la rémunération.

À titre d'information supplémentaire aux actionnaires, le conseil a approuvé une hausse de 100 000 \$ du salaire de base de M. Clark prenant effet le 1^{er} janvier 2006. Le comité a jugé que cette hausse du salaire de base était justifiée compte tenu du rendement soutenu de M. Clark dans le cadre de son travail de direction de la Banque et de positionnement futur de celle-ci, et ainsi pour faire en sorte que son salaire de base soit supérieur à celui de ses homologues des autres banques canadiennes. Globalement, la rémunération à base d'actions a représenté un pourcentage plus élevé de la rémunération de M. Clark, le pourcentage représenté par la rémunération fixe ou annuelle ayant été moindre, ceci afin d'accroître le rapprochement avec les intérêts des actionnaires. En 2005, malgré les excellents résultats de la Banque et le leadership exemplaire de M. Clark, la rémunération totale de M. Clark est inférieure à celle de 2004 en raison de la diminution de sa prime en espèces.

RÉMUNÉRATION DES AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS

Le tableau ci-après indique la rémunération totale de chaque membre de la haute direction désigné, à l'exception de M. Ryan, pour les exercices 2003, 2004 et 2005. L'information historique sur la rémunération de M. Ryan peut être consultée dans les documents déposés par TD Banknorth à la SEC (www.sec.gov).

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION SUR TROIS EXERCICES DES AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS

R.E. Dorrance			
Co-président et chef de groupe, Services bancaires en gros			
	2005	2004	2003
	(\$)	(\$)	(\$)
Salaire de base annualisé	500 000	484 658	400 000
Prime en espèces	1 501 250	2 250 000	2 000 000
Total en espèces	2 001 250	2 734 658	2 400 000
UASR	1 750 085	1 750 094	1 750 066
Options d'achat d'actions	1 750 010	1 750 021	1 750 022
UAD	498 750	750 000	500 000
Total des actions¹⁾	3 998 845	4 250 115	4 000 088
Coût annuel du service de la rente	s.o.	s.o.	s.o.
Autre rémunération²⁾	933	914	778
Rémunération totale	6 001 028	6 985 687	6 400 866

D.A. Marinangeli			
Vice-président à la direction et chef des finances			
	2005	2004	2003
	(\$)	(\$)	(\$)
Salaire de base annualisé	350 000	350 959	350 000
Prime en espèces	700 000	450 000	450 000
Total en espèces	1 050 000	800 959	800 000
UASR	—	675 051	550 088
Options d'achat d'actions	1 350 018	675 029	550 034
UAD	300 000	450 000	100 000
Total des actions¹⁾	1 650 018	1 800 080	1 200 122
Coût annuel du service de la rente	123 000	115 000	101 850
Autre rémunération²⁾	653	662	680
Rémunération totale	2 823 671	2 716 701	2 102 652

F.J. Tomczyk Co-président, Activités de la société			
	2005 (\$)	2004 (\$)	2003 (\$)
Salaire de base annualisé	501 374	502 748	501 374
Prime en espèces	901 253	850 000	800 000
Total en espèces	1 402 627	1 352 748	1 301 374
UASR	800 008	900 018	800 027
Options d'achat d'actions	1 200 035	900 005	800 037
UAD	698 747 ³⁾	350 000	300 000
Total des actions¹⁾	2 698 790	2 150 023	1 900 064
Coût annuel du service de la rente	147 000	135 000	114 250
Autre rémunération²⁾	78 745	950	976
Rémunération totale	4 327 162	3 638 721	3 316 664

W.J. Ryan⁴⁾ Président du conseil, président et chef de la direction, TD Banknorth		
	2005 (\$ US)	
Salaire de base annualisé	906 423	
Prime en espèces	240 560	
Total en espèces	1 146 983	
UASR/UAS	7 314 774	
Options d'achat d'actions	1 829 175	
UAD	—	
Total des actions¹⁾	9 143 949	
Coût annuel du service de la rente	388 000⁵⁾	
Autre rémunération²⁾	1 268 278	
Rémunération totale	11 947 210	

Nota :

- 1) Les octrois d'actions sont fondés sur la valeur implicite au moment de l'octroi, comme il est décrit plus haut à la rubrique « Composition de la rémunération et évaluation ». La valeur finale des octrois d'actions dépend en très grande partie de l'augmentation ou de la diminution future du cours des actions et, dans le cas des UASR, du TRA de la Banque par rapport à celui du groupe de référence.
- 2) L'autre rémunération comprend les avantages indirects et les primes d'assurance-vie temporaire payées par l'employeur comme il est indiqué dans le tableau récapitulatif de la rémunération.
- 3) Un nouvel élément, ajouté au régime UAD en 2005, ajoute des exigences en matière d'acquisition à certains octrois d'UAD faits à des hauts dirigeants. Une tranche de 400 000 \$ des UAD de M. Tomczyk comporte une disposition d'acquisition dans un délai de cinq ans.
- 4) M. Ryan est devenu haut dirigeant de la Banque le 1^{er} mars 2005 au moment de l'acquisition par la Banque d'une participation majoritaire dans TD Banknorth. La rémunération de 2005 de M. Ryan indiquée plus haut est fondée sur la période du 1^{er} novembre 2004 au 31 octobre 2005.
- 5) La période du coût annuel du service de la rente pour M. Ryan s'étend du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2004 conformément à la période visée dans la circulaire de procuration de TD Banknorth datée du 20 avril 2005.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

La déclaration de la rémunération de la haute direction décrite précédemment aux rubriques « Rendement et rémunération du chef de la direction » et « Rémunération des autres membres de la haute direction désignés » est présentée dans le but d'améliorer la clarté et de faciliter la compréhension. L'information présentée ci-dessous est prescrite par la réglementation.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION

Nom et occupation principale	Exercice	Rémunération annuelle			Rémunération à moyen/long terme					
		Salaire pour l'exercice (\$)	Primes (\$)	Autre rémunération annuelle ²⁾ (\$)	Titres faisant l'objet d'options/DPVA octroyés ³⁾ (nbre)		Actions ou unités dont la revente est soumise à des restrictions ⁵⁾ (\$)		Versements aux termes du RILT (\$)	Toute autre rémunération ⁹⁾ (\$)
					UAS ⁶⁾	UAD ⁷⁾	UAS ⁶⁾	UAD ⁷⁾		
W.E. Clark Président et chef de la direction	2005	1 400 000 \$	1 750 000 \$ ¹⁾	111 239 \$	213 472 ⁴⁾	4 825 239 \$ ⁴⁾	—	—	21 246 \$	
	2004	1 413 825 \$	3 000 000 \$	78 310 \$	239 412	3 075 001 \$	1 000 000 \$	—	21 465 \$	
	2003	1 300 344 \$	2 000 000 \$	—	285 112	3 000 009 \$	1 625 000 \$	—	20 208 \$	
R.E. Dorrance Co-président et chef de groupe, Services bancaires en gros	2005	500 000 \$	1 501 250 \$ ¹⁾	—	121 488 ⁴⁾	1 750 085 \$ ⁴⁾	498 750 \$ ¹⁾	—	933 \$	
	2004	484 658 \$	2 250 000 \$	—	136 252	1 750 094 \$	750 000 \$	—	914 \$	
	2003	400 000 \$	2 000 000 \$	—	158 396	1 750 066 \$	500 000 \$	—	778 \$	
D.A. Marinangeli¹⁴⁾ Vice-président à la direction et chef des finances	2005	350 000 \$	700 000 \$ ¹⁾	—	93 720 ⁴⁾	—	300 000 \$ ¹⁾	—	653 \$	
	2004	350 959 \$	450 000 \$	—	52 556	675 051 \$	450 000 \$	—	662 \$	
	2003	350 000 \$	450 000 \$	—	49 784	550 088 \$	100 000 \$	—	680 \$	
F.J. Tomczyk Co-président, Activités de la société	2005	501 374 \$	901 253 \$ ¹⁾	77 808 \$	83 308 ⁴⁾	800 008 \$ ⁴⁾	698 747 \$ ¹⁾	—	937 \$	
	2004	502 748 \$	850 000 \$	—	70 072	900 018 \$	350 000 \$	—	950 \$	
	2003	501 374 \$	800 000 \$	—	72 412	800 027 \$	300 000 \$	—	976 \$	
W.J. Ryan⁹⁾ Président du conseil, président et chef de la direction TD Banknorth	2005	906 423 \$ US	240 560 \$ US	—	217 500 ¹⁰⁾	7 314 774 \$ US ¹¹⁾	—	6 260 440 \$ US ¹²⁾	1 268 278 \$ US ¹³⁾	

Notes relatives au Tableau récapitulatif de la rémunération

- 1) Octroyées le 8 décembre 2005 à l'égard du rendement de 2005.
- 2) Le montant indiqué pour M. Clark comprend des frais d'adhésion totalisant 26 321 \$ et des frais de service de transport totalisant 84 517 \$. Le montant indiqué pour M. Tomczyk comprend des frais d'adhésion (y compris des frais d'adhésion de nouveau membre) totalisant 61 443 \$ et des frais de service de transport totalisant 16 365 \$. L'avantage imposable correspondant est engagé pour les montants indiqués.
- 3) Les unités correspondent à des options, qui sont octroyées en fonction de leur juste valeur. La juste valeur des options octroyées est estimée à la date de l'octroi au moyen d'un modèle d'évaluation Black-Scholes et d'hypothèses pour les variables suivantes : i) taux d'intérêt sans risque, ii) durée de vie prévue de l'option, iii) volatilité prévue du cours des actions de la Banque, iv) et taux de dividende prévu des actions de la Banque.
- 4) Octroyées le 8 décembre 2005 à l'égard de l'exercice 2006.
- 5) Les chiffres du tableau ci-dessus indiquent la valeur à la date de l'octroi. Le nombre et la valeur totale de toutes les unités pour tous les membres de la haute direction désignés en date du 30 décembre 2005 s'établissent comme suit :

Nom	UAS			UAD		Total des UAS et des UAD	
	Nbre initial d'unités	Nbre d'unités +/- rajustement selon le rendement	Valeur le 30 déc. 2005	Nbre d'unités	Valeur le 30 déc. 2005	Nbre d'unités	Valeur le 30 déc. 2005
W.E. Clark	216 588	13 475	14 063 751 \$	465 659	28 465 752 \$	695 722	42 529 503 \$
R.E. Dorrance	107 583	7 805	7 053 668 \$	37 068	2 265 970 \$	152 456	9 319 638 \$
D.A. Marinangeli	27 108	2 615	1 816 967 \$	41 224	2 520 003 \$	70 947	4 336 970 \$
F.J. Tomczyk	51 204	3 697	3 356 098 \$	42 164	2 577 474 \$	97 065	5 933 572 \$
W.J. Ryan	189 296	(3 678)	8 784 919 \$ US	—	—	185 619	8 784 919 \$ US

Les UAD de M. Clark comprennent 170 000 unités qui lui ont été octroyées dans le cadre de modifications apportées à son contrat de travail tel qu'il est décrit à la rubrique intitulée « Conventions de retraite de M. Clark ». M. Clark ne pourra se faire rembourser ces 170 000 unités que s'il demeure au service de TD jusqu'à l'âge de 63 ans. S'il devait mettre fin à son emploi avant l'âge de 63 ans, il aurait droit à une tranche proportionnelle des 170 000 unités, soit 22 % à compter du 1^{er} juin 2005; 41 % à compter du 1^{er} juin 2006; 59 % à compter du 1^{er} juin 2007; 74 % à compter du 1^{er} juin 2008 et 88 % à compter du 1^{er} juin 2009.

Les titres détenus par M. Ryan comprennent des UAS de la Banque TD et des UAS de TD Banknorth.

Les valeurs indiquées ci-dessus sont calculées aux fins du présent tableau selon le cours de clôture à la TSX des actions ordinaires de la Banque TD le 30 décembre 2005, soit 61,13 \$, et pour M. Ryan, selon le cours de clôture à la NYSE des actions ordinaires de TD Banknorth le 30 décembre 2005, soit 29,05 \$ US.

- 6) Sauf pour M. Ryan pour qui les détails sont donnés à la note 11, ces unités comportent un objectif de rendement lié à la croissance du profit économique et, après décembre 2005, au rendement total pour les actionnaires, et sont remboursables au troisième anniversaire de la date d'octroi. Aucun équivalent de dividende n'est versé sur ces unités. Le paiement est fondé sur la moyenne des cours extrêmes des 20 jours de Bourse auxquels les actions ordinaires de la Banque TD se négocient à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date de remboursement.
- 7) Une tranche de la rémunération annuelle par intéressement est versée sous forme d'UAD. Des équivalents de dividendes sont versés sur ces unités. Les unités sont remboursables uniquement à la retraite ou à la cessation d'emploi. Les versements sont fonction de la moyenne sur 20 jours de Bourse des cours extrêmes des actions ordinaires de la Banque TD à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent le jour où le participant donne des directives de rachat.
- 8) Sauf pour M. Ryan (voir la note 13), tous les montants indiqués dans cette colonne tiennent compte des primes et des taxes de vente provinciales applicables payées par la Banque pour l'assurance-vie temporaire de chaque membre de la haute direction désigné. Le contrat de travail de M. Clark prévoit une garantie d'assurance-vie temporaire supplémentaire devant être payée par la Banque.
- 9) M. Ryan est devenu membre de la direction de la Banque le 1^{er} mars 2005 à la réalisation de l'acquisition par la Banque d'une participation majoritaire dans TD Banknorth. L'information historique relative à la rémunération de M. Ryan est accessible dans les documents déposés auprès de la SEC par TD Banknorth (www.sec.gov).
- 10) M. Ryan a reçu deux octrois d'options d'achat d'actions de TD Banknorth en 2005 : 72 500 options octroyées le 31 mars 2005 et 145 000 options octroyées le 25 octobre 2005.
- 11) Pour M. Ryan, ce montant comprend un octroi d'UAS de la Banque TD d'une valeur de 6 000 000 \$ US en date du 1^{er} mars 2005, dont la période d'acquisition se termine le 1^{er} mars 2008, sous réserve d'acquisition anticipée dans certaines circonstances.
- 12) Représente des gratifications en espèces à long terme anticipées faites aux termes de la disposition relative à un changement de contrôle du régime d'intéressement des dirigeants de Banknorth dans le cadre de l'acquisition par la Banque TD d'une participation majoritaire dans TD Banknorth, lesquelles ont été versées en décembre 2004.
- 13) Comprend les cotisations équivalentes de TD Banknorth aux termes de son régime 401(k). Le montant de 2005 comprend une prime forfaitaire d'un montant de 1 260 000 \$ US payée par TD Banknorth pour l'achat et la remise à M. Ryan d'une police d'assurance-vie entière de 5 000 000 \$ US.
- 14) À la date d'effet du 1^{er} novembre 2005, le titre de poste de M. Marinangeli est devenu celui de vice-président à la direction, Développement interne.

OPTIONS/DPVA OCTROYÉS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE CIVILE TERMINÉE

Nom	Titres faisant l'objet d'options/DPVA octroyés	% du total des options/DPVA octroyés aux employés au cours de l'année civile	Prix de levée/d'exercice ou de base (\$/titre)	Cours des titres sous-jacents aux options/DPVA à la date de l'octroi (\$/titre)	Date d'expiration des octrois
W.E. Clark	213 472 ¹⁾	11,3 % ²⁾	60,02 \$	60,02 \$	8 décembre 2012
R.E. Dorrance	121 488 ¹⁾	6,4 % ²⁾	60,02 \$	60,02 \$	8 décembre 2012
D.A. Marinangeli	93 720 ¹⁾	5,0 % ²⁾	60,02 \$	60,02 \$	8 décembre 2012
F.J. Tomczyk	83 308 ¹⁾	4,4 % ²⁾	60,02 \$	60,02 \$	8 décembre 2012
W.J. Ryan	145 000 ³⁾	3,3 % ⁴⁾	28,92 \$ US	28,92 \$ US	25 octobre 2015
	72 500 ³⁾	1,6 % ⁴⁾	31,24 \$ US	31,24 \$ US	31 mars 2015

Notes relatives au Tableau des options/DPVA octroyés

- Les gratifications ont été octroyées le 8 décembre 2005 à l'égard d'actions ordinaires de la Banque TD. La première tranche de 25 % des options peut être levée après un an, la deuxième tranche de 25 % après deux ans, la troisième tranche de 25 % après trois ans et la dernière tranche de 25 % après quatre ans. Les unités correspondent à des options, qui sont octroyées en fonction de leur juste valeur. La juste valeur des options octroyées est estimée à la date de l'octroi au moyen d'un modèle d'évaluation Black-Scholes et d'hypothèses pour les variables suivantes : i) taux d'intérêt sans risque, ii) durée de vie prévue de l'option, iii) volatilité prévue du cours des actions de la Banque, iv) et taux de dividende prévu des actions de la Banque.
- Pourcentage des options totales octroyées à des employés de la Banque pour acheter des actions ordinaires de la Banque TD.
- Consiste en des gratifications octroyées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de TD Banknorth le 25 octobre 2005 et le 31 mars 2005, respectivement. Dans les deux cas, une tranche de 33 % peut être levée après un an, une tranche de 34 % après deux ans, une tranche de 33 % après trois ans.
- Pourcentage des options totales octroyées à des employés de TD Banknorth pour acheter des actions ordinaires de TD Banknorth.

TOTAL DES OPTIONS LEVÉES/DPVA EXERCÉS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE CIVILE ET VALEUR DES OPTIONS/DPVA EN FIN D'ANNÉE CIVILE

Nom	Titres acquis à la levée/à l'exercice (n ^{bre})	Valeur totale réalisée (\$)	Options non levées/DPVA non exercés en fin d'année civile (n ^{bre})		Valeur des options non levées/DPVA non exercés en jeu en fin d'année civile (\$)	
			Susceptibles de levée ou d'exercice	Non susceptibles de levée ou d'exercice	Susceptibles de levée ou d'exercice	Non susceptibles de levée ou d'exercice
W.E. Clark	—	—	1 722 934 ¹⁾	688 962 ¹⁾	39 877 478 \$ ¹⁾²⁾	9 474 259 \$ ¹⁾²⁾
R.E. Dorrance	—	—	289 961 ¹⁾	361 775 ¹⁾	6 469 908 \$ ¹⁾²⁾	4 424 039 \$ ¹⁾²⁾
D.A. Marinangeli	—	—	286 806 ¹⁾	175 504 ¹⁾	7 709 730 \$ ¹⁾²⁾	1 553 690 \$ ¹⁾²⁾
F.J. Tomczyk	—	—	252 474 ¹⁾	199 518 ¹⁾	5 716 743 \$ ¹⁾²⁾	2 201 293 \$ ¹⁾²⁾
W.J. Ryan	—	—	885 530 ³⁾	424 920 ³⁾	7 050 422 \$ US ³⁾⁴⁾	1 409 918 \$ US ³⁾⁴⁾

Notes relatives au Tableau du total des options levées/DPVA exercés

- « Options » renvoie aux options visant des actions ordinaires de la Banque TD.
- Le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 30 décembre 2005 s'établissait à 61,13 \$.
- « Options » renvoie aux options visant des actions ordinaires de la TD Banknorth.
- Le cours de clôture des actions ordinaires de TD Banknorth à la NYSE le 30 décembre 2005 s'établissait à 29,05 \$ US.

TITRES AUTORISÉS À DES FINS D'ÉMISSION EN VERTU DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION SOUS FORME D' ACTIONS

Le tableau suivant donne au 26 janvier 2006 de l'information globale sur les régimes de rémunération aux termes desquels l'émission de nouveaux titres de participation de la Banque est autorisée. Les chiffres indiqués se rapportent aux régimes d'options d'achat d'actions de la Banque (qui ont chacun été approuvés par les actionnaires) décrits plus haut. La Banque n'a pas de régime de rémunération sous forme d'actions qui n'est pas approuvé par les porteurs de titres.

Régimes de rémunération sous forme d'actions	Nombre de titres pouvant être émis à la levée des options en cours (a)		Prix de levée moyen pondéré des options en cours (b)	Nombre de titres encore disponibles à des fins d'émission future aux termes des régimes de rémunération sous forme d'actions (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)		Total des options en cours et disponibles à des fins d'octroi	
	% des actions ordinaires en circulation	Nbre		% des actions ordinaires en circulation	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Nbre
Régime d'options d'achat d'actions de 1993	0,6 %	4 545 063	31,81 \$	—	—	0,6 %	4 545 063
Régime d'intéressement en actions de 2000	2,2 %	15 873 429	42,87 \$	1,8 %	12 501 537	4,0 %	28 374 966
Total	2,8 %	20 418 492	40,38 \$	1,8 %	12 501 537	4,6 %	32 920 029

CONVENTIONS DE RETRAITE

CONVENTIONS DE RETRAITE POUR LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS

En ce qui concerne les membres de la haute direction désignés, M. Dorrance ne participe pas au régime de pension agréé ni au régime complémentaire de retraite de la Banque. M. Ryan participe au régime de retraite à prestations déterminées admissible et aux régimes complémentaires de retraite de TD Banknorth (voir ci-après la rubrique « Contrats de travail de M. Ryan »). Les ententes concernant M. Clark sont plus amplement décrites plus bas à la rubrique « Conventions de retraite de M. Clark ».

Les autres membres de la haute direction désignés de la Banque participent au régime de pension agréé de la Banque, à l'Association de la caisse de retraite de la Banque TD (le « régime TD ») et à un régime complémentaire de retraite qui comptera pour la majeure partie du service de leur rente de retraite. Des prestations annuelles complémentaires de retraite sont payables à certains dirigeants de la Banque à l'âge de 63 ans. Ces prestations complémentaires de retraite correspondent au plus élevé entre :

- 2 % de la moyenne du salaire et de la rémunération par intéressement des cinq dernières années

(plafonnée de la manière décrite ci-après) par année de service jusqu'à concurrence de 30 années; et

- 2 % du salaire moyen des cinq dernières années par année de service jusqu'à concurrence de 35 années, moins 2 000 \$ pour chaque année de service (1 722,22 \$ pour chaque année de service antérieure au 23 décembre 2002 dans le cas de M. Tomczyk) jusqu'à concurrence de 35 années, déduction faite d'un rajustement au titre des prestations du Régime de pensions du Canada.

Aux fins de ces prestations complémentaires de retraite, la rémunération par intéressement sous forme de primes et d'UAD déclarée dans le Tableau récapitulatif de la rémunération, ne peut, au cours de quelque exercice, dépasser 120 % du taux de salaire du membre de la haute direction désigné en vigueur à la fin de cet exercice. La rémunération par intéressement plafonnée de MM. Marinangeli et Tomczyk s'établit respectivement à 420 000 \$ et à 601 649 \$.

TABLEAU DU RÉGIME DE RETRAITE

Le tableau suivant fait état des prestations annuelles complémentaires de retraite payables à l'âge de 63 ans pour les différents niveaux de gains et différentes combinaisons d'années de services indiqués.

Gains moyens de fin de carrière	Années de service				
	15	20	25	30	35
500 000 \$	115 738 \$	154 317 \$	192 896 \$	231 476 \$	220 055 \$
750 000 \$	190 738 \$	254 317 \$	317 896 \$	381 476 \$	370 055 \$
1 000 000 \$	265 738 \$	354 317 \$	442 896 \$	531 476 \$	520 055 \$
1 250 000 \$	340 738 \$	454 317 \$	567 896 \$	681 476 \$	670 055 \$
1 500 000 \$	415 738 \$	554 317 \$	692 896 \$	831 476 \$	820 055 \$
1 750 000 \$	490 738 \$	654 317 \$	817 896 \$	981 476 \$	970 055 \$
2 000 000 \$	565 738 \$	754 317 \$	942 896 \$	1 131 476 \$	1 120 055 \$

MM. Tomczyk et Marinangeli ont de plus droit à des prestations annuelles de retraite à l'âge de 63 ans aux termes du régime TD qui prévoit des prestations annuelles déterminées de retraite de 2 000 \$ pour chaque année de service décomptée aux termes du régime TD, jusqu'à un maximum de 35 années. Toutes ces prestations de retraite sont payables à vie aux termes du régime complémentaire de retraite et du régime TD. Au décès, une prestation réduite est versée au conjoint survivant. M. Tomczyk a de plus droit à des prestations aux termes de la tranche à cotisations déterminées du régime de pension agréé d'Hypothèques Trustco Canada (le régime CT) à l'égard de ses années de service antérieures au 19 août 2002. Les cotisations versées en son nom au régime CT par la Banque ont cessé le 18 août 2002. Au 31 octobre 2005, la valeur du compte du régime de retraite à cotisations déterminées de M. Tomczyk s'élevait à 92 587 \$.

La prestation de retraite annuelle estimative payable pour M. Tomczyk, M. Marinangeli et M. Ryan s'établit respectivement à 436 500 \$, 640 000 \$ et 1 030 000 \$ US. La prestation de retraite annuelle estimative comprend les prestations payables aux termes des régimes complémentaires de retraite et des régimes agréés ou admissibles auxquels le membre de la haute direction désigné participe et est calculée en supposant que le salaire et la rémunération par intéressement actuels demeurent inchangés jusqu'à la retraite et en fonction du nombre d'années de service prévues à l'âge normal de la retraite. La prestation de M. Ryan est par ailleurs calculée en supposant un rendement de 8 % des comptes de placement des cotisations déterminées.

D'autres détails pertinents, y compris les obligations en matière de prestations de retraite constituées pour chaque membre de la haute direction désigné participant, sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE PRESTATIONS DE RETRAITE CONSTITUÉES AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS

Nom	Coût afférent du service 2005 ¹⁾²⁾⁴⁾	Obligations en matière de prestations de retraite constituées au 31 octobre 2005 ¹⁾³⁾⁴⁾	Âge au 31 octobre 2005	Années de service décomptées au 31 octobre 2005 ⁵⁾	Âge normal de la retraite
F.J. Tomczyk	147 000 \$	1 594 000 \$	50	7,8	63
D.A. Marinangeli	123 000 \$	5 544 000 \$	55	18,7	63
W.J. Ryan ⁶⁾	388 000 \$ US	9 255 000 \$ US	62	21,3	65

Nota :

- 1) Comprend les prestations payables aux termes des régimes complémentaires de retraite et des régimes agréés ou admissibles auxquels le membre de la haute direction désigné participe.
- 2) Le coût afférent au service correspond à la valeur de la tranche de la rente prévue accumulée au cours de la période de référence.
- 3) Les obligations en matière de prestations de retraite constituées correspondent à la valeur de la tranche de la rente prévue accumulée pour les services rendus à la fin de la période de référence.

- 4) Toutes les valeurs indiquées ci-dessus ont été calculées en fonction des mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à l'établissement des obligations en matière de prestations de retraite et des charges de retraite indiquées à la note 15 des états financiers consolidés de 2005 de la Banque, dans le cas de MM. Tomczyk et Marinangeli, et, dans le cas de M. Ryan, à la note 20 des états financiers consolidés de Banknorth Group, Inc. (société devancière de TD Banknorth), qui se trouvent à la rubrique 8 de son rapport annuel sur Formulaire 10-K pour l'exercice terminé le 31 décembre 2004, dans sa version modifiée, déposé auprès de la SEC le 7 mars 2005 (à l'exception de l'hypothèse de taux d'actualisation, ce taux ayant été modifié à 5,5 % pour le calcul de l'obligation constituée en date du 31 octobre 2005).
- 5) Représente les années de service décomptées pour les régimes complémentaires de retraite du membre de la haute direction désigné, dont provient la plus grande partie de la prestation de retraite. Les années de service décomptées pour le régime agréé ou admissible, selon le cas, s'établissent à 2,8 ans pour M. Tomczyk, 13,4 ans pour M. Marinangeli, et 15,8 ans pour M. Ryan.
- 6) La prestation de M. Ryan a été calculée en date du 31 octobre 2005 aux fins d'uniformisation avec la période de référence de la Banque. Le 1^{er} mars 2005, parallèlement à l'acquisition par la Banque d'une participation majoritaire dans TD Banknorth, M. Ryan s'est vu octroyer un droit à pension futur supplémentaire décrit à la page 30 de la circulaire de sollicitation de procurations de TD Banknorth datée du 20 avril 2005, page qui est intégrée aux présentes par renvoi, comme il est décrit à la rubrique « Contrat de travail de M. Ryan » ci-après. La prestation de retraite annuelle estimative déclarée plus haut a été recalculée compte tenu de la rémunération devant être incluse dans les conventions complémentaires de retraite améliorées.

Les prestations de retraite annuelles estimatives, le coût afférent au service et les obligations en matière de prestations de retraite constituées pour les membres de la haute direction désignés, y compris M. Clark (tel qu'il est décrit ci-après), sont des montants estimatifs fondés sur des hypothèses et ne sont pas à ce titre nécessairement comparables aux montants analogues divulgués par d'autres émetteurs, et peuvent éventuellement changer en raison d'un certain nombre de facteurs, notamment des modifications aux hypothèses et à la rémunération.

CONVENTIONS DE RETRAITE DE M. CLARK

M. Clark a droit à des prestations aux termes de la tranche à cotisations déterminées du régime CT à l'égard de ses années de service antérieures au 19 août 2002. Les cotisations versées pour son compte au régime CT par la Banque ont cessé le 18 août 2002. Après cette date, M. Clark a droit à des prestations annuelles de retraite à l'âge de 63 ans aux termes du régime TD. Le régime TD prévoit des prestations de retraite annuelles déterminées en faveur de M. Clark de 2 000 \$ pour chaque année de service décomptée aux termes du régime TD, jusqu'à un maximum de 35 années. La prestation de retraite aux termes du régime TD est payable à vie. Au décès, une prestation réduite est versée au conjoint survivant.

M. Clark a de plus conclu des conventions complémentaires de retraite aux termes de son contrat de travail avec la Banque. Tel qu'il est décrit dans la rubrique suivante intitulée « Contrats de travail des membres de la haute direction désignés », la convention de rente d'une durée garantie antérieure de M. Clark a été abandonnée en 2004 et remplacée par des prestations de retraite annuelles additionnelles et des unités d'actions différées afin de faire

mieux correspondre ses intérêts avec ceux des actionnaires. La rente annuelle supplémentaire découlant de l'abandon de la rente d'une durée garantie antérieure a été incluse dans cette rubrique comme faisant partie des conventions de retraite complémentaires globales de M. Clark.

L'entente prévoit une prestation complémentaire de retraite à vie déterminée selon un barème qui précise un pourcentage d'indexation de la prestation fondé sur la date de cessation d'emploi de M. Clark à la Banque et la moyenne annuelle de son salaire le plus élevé sur une période de 36 mois consécutifs, et comprend les prestations aux termes du régime CT et du régime TD. En 2004, la prestation de 60 % versée au conjoint survivant a été remplacée par une prestation de 100 % versée au conjoint survivant et le pourcentage d'indexation a été réduit d'une valeur équivalente. Aux fins de l'entente, les années de service décomptées au 31 octobre 2005 s'élevaient à 14 années pour son régime de retraite complémentaire et à 2,8 années pour le régime TD. À l'âge de 63 ans, âge auquel il pourrait normalement prendre sa retraite aux termes de l'entente, M. Clark aura 19 années de service aux fins de son régime de retraite complémentaire et 7,8 années aux fins du régime TD. À l'âge de 63 ans, la prestation aux termes de son entente lui rapportera un revenu annuel, en incluant les prestations aux termes du régime CT et du régime TD, de 165,9 % de la moyenne annuelle de son salaire le plus élevé sur une période de 36 mois consécutifs. En se fondant sur son salaire de 2005, s'il demeure inchangé jusqu'à la retraite, cette prestation, y compris les prestations aux termes du régime CT et du régime TD, se composera de 1 696 800 \$ de rente complémentaire et 625 800 \$ de rente supplémentaire attribuable à l'ancienne convention de rente d'une durée garantie.

La variation des obligations en matière de prestations de retraite constituées du 31 octobre 2004 au 31 octobre 2005, pour les régimes complémentaires de retraite de M. Clark décrits dans la présente rubrique (y compris les prestations aux termes des régimes CT et TD) est indiquée ci-après. Tel qu'il est indiqué à la rubrique suivante, les conventions de retraite de M. Clark sont fondées sur les obligations en matière de prestations de retraite que CT avait contractées envers M. Clark et certaines autres formes de rémunération aux termes de son contrat de travail avec CT et que la Banque était tenue de maintenir. Le tableau suivant ventile le total du coût afférent au service et des obligations en matière de prestations de retraite constituées dans le cadre des conventions de retraite actuelles de M. Clark entre les montants attribuables :

- à la rente complémentaire que M. Clark aurait par ailleurs touchée à l'âge de 63 ans si sa rente avait été calculée de la même manière que pour les autres membres de la haute direction désignés, tel qu'il est décrit plus haut (la convention de retraite TD);
- à la rente complémentaire additionnelle à l'âge de 63 ans découlant des conventions de retraite que CT a conclues avec M. Clark (la convention de retraite CT); et
- à la rente additionnelle à l'âge de 63 ans découlant de l'abandon de la rente d'une durée garantie (l'autre rémunération de CT).

OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE PRESTATIONS DE RETRAITE CONSTITUÉES AU CHEF DE LA DIRECTION

W.E. Clark	Coût afférent au service pour l'exercice 2005 ¹⁾²⁾⁴⁾	Obligations en matière de prestations de retraite constituées au 31 octobre 2005 ¹⁾³⁾⁴⁾	Années de service décomptées au 31 octobre 2005	Âge normal de la retraite
Convention de retraite TD	554 000 \$	9 410 000 \$	14,0	63
Maintien de la convention de retraite CT	516 000 \$	8 395 000 \$	14,0	63
Maintien de l'autre rémunération de CT	—	7 408 000 \$	s.o.	63

Nota :

Se reporter aux notes de bas de tableau 1), 2), 3) et 4) du tableau « Obligations en matière de prestations de retraite constituées aux membres de la haute direction désignés » plus haut.

CONTRATS DE TRAVAIL DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS

CONTRAT DE TRAVAIL DE M. CLARK

Avant que la Banque n'acquière Services financiers CT inc. (CT), M. Clark était président et chef de la direction de CT et avait conclu un contrat de travail avec cette société. Au moment de la réalisation de l'acquisition, M. Clark a conclu un contrat de travail avec la Banque. Les conditions du contrat de M. Clark étaient fondées sur les obligations de CT aux termes de son contrat avec M. Clark, y compris des conventions de retraite habituelles pour un chef de la direction embauché à mi-carrière et une indemnisation correspondant à 30 mois de salaire, de primes et de rentes accumulées si M. Clark devait quitter la Banque pour quelque motif avant le 31 janvier 2003. Afin de retenir les services de M. Clark au-delà du 31 janvier 2003, la Banque devait continuer d'honorer la rémunération et les droits de pension auxquels M. Clark aurait par ailleurs eu droit s'il

avait quitté la Banque avant le 31 janvier 2003. C'est pourquoi le contrat de travail de M. Clark a été reformulé et sa rente d'une durée garantie et ses conventions de retraite commentées dans les circulaires de procuration de la direction des années précédentes ont été maintenues. M. Clark a alors en contrepartie abandonné son droit d'indemnisation en cas de démission volontaire indiqué ci-dessus.

Le contrat de travail de M. Clark avec la Banque a été modifié en octobre 2002 pour tenir compte des nouvelles responsabilités de M. Clark en qualité de chef de la direction, fonction qu'il a prise le 20 décembre 2002. À ce moment, M. Clark a renoncé à certains droits, notamment de pension, dont il pouvait se prévaloir aux termes de son contrat antérieur avec CT et que la Banque maintenait jusque-là.

En 2004, le contrat de travail de M. Clark a été de nouveau modifié. La convention de rente d'une durée garantie a été abandonnée et remplacée par des unités d'actions différées et des prestations de retraite additionnelles. La croissance de valeur garantie de la rente d'une durée garantie antérieure du 10 octobre 2004 jusqu'à l'âge de 63 ans a été convertie en 170 000 unités d'actions différées. Pour que M. Clark touche une valeur équivalente à l'âge de 63 ans, la Banque doit afficher un rendement annuel composé total réalisé par les actionnaires de 10 %. En étant lié au rendement, le montant qui était auparavant garanti à M. Clark se trouve désormais ainsi à risque, ce qui concorde nettement avec les intérêts des actionnaires de la Banque. De plus, les unités d'actions différées sont acquises à chaque année à partir de maintenant jusqu'à ce que M. Clark atteigne l'âge de 63 ans d'une manière conforme à l'ancienne rente d'une durée garantie. Le calendrier d'acquisition associé à ces UAD se présente comme suit : 22 % à compter du 1^{er} juin 2005; 41 % à compter du 1^{er} juin 2006; 59 % à compter du 1^{er} juin 2007; 74 % à compter du 1^{er} juin 2008; 88 % à compter du 1^{er} juin 2009; et 100 % à compter du 1^{er} juin 2010, l'année du 63^e anniversaire de M. Clark.

La tranche de la rente d'une durée garantie accumulée de M. Clark au 10 octobre 2004 a été convertie en une rente additionnelle d'une valeur équivalente payable à l'âge de 63 ans. Cette rente additionnelle est incluse dans la rente complémentaire décrite plus haut à la rubrique « Conventions de retraite de M. Clark ».

Aux termes du contrat de travail de M. Clark, si la Banque met fin à son emploi sans motif valable, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi correspondant à son salaire et à sa rémunération variable (primes) pour une période égale au moindre entre 30 mois et de la durée restante jusqu'au 63^e anniversaire de M. Clark. À cette fin, la prime correspondra au plus élevé entre sa prime annuelle moyenne versée au cours des trois années antérieures et la prime cible à la date de la cessation d'emploi. M. Clark a par ailleurs droit à certaines prestations complémentaires de retraite décrites à la rubrique « Conventions de retraite de M. Clark ». Enfin, M. Clark touchera un paiement en espèces correspondant aux unités d'actions différées (UAD) acquises aux termes du régime d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction de la Banque, dont une tranche correspond à la rémunération par intéressement annuel que M. Clark a gagnée mais qui a été versée sous forme d'UAD (voir le nombre total d'UAD détenues indiqué à la note 5) du Tableau récapitulatif de la rémunération).

Aux termes de son contrat de travail, M. Clark est tenu d'honorer des engagements de non-concurrence et de non-sollicitation, sous peine d'une réduction, voire, dans certains cas, de la perte des sommes par ailleurs payables aux termes de ce contrat.

CONTRAT DE TRAVAIL DE M. TOMCZYK

Compte tenu de certaines obligations de CT aux termes d'un contrat avec M. Tomczyk (qui était auparavant dirigeant de CT), M. Tomczyk a un contrat de travail avec la Banque qui l'habilite à recevoir un versement forfaitaire de 120 000 \$ en cas de démission, de départ à la retraite ou de cessation d'emploi. Le contrat de travail de M. Tomczyk prévoit de plus le versement d'une rente de durée garantie en cas de démission, de départ à la retraite ou de cessation d'emploi. La rente d'une durée garantie est établie en fonction d'un barème qui précise un montant d'indexation fondé sur la date de la cessation d'emploi de M. Tomczyk à la Banque. Au 1^{er} février 2006, la rente de durée garantie annuelle est de 215 000 \$, passant à 230 000 \$ le 1^{er} février 2007 et augmentant par la suite de 3,39 % par année à compter du 1^{er} février 2007 jusqu'à la date de sa cessation d'emploi à la Banque. La rente d'une durée garantie commence à être versée le premier du mois qui suit la date de cessation d'emploi de M. Tomczyk et est payable pour une période garantie de 15 ans.

CONTRAT DE TRAVAIL DE M. MARINANGELI

La Banque et M. Marinangeli ont conclu l'entente suivante s'il devait prendre sa retraite le 31 janvier 2007. Entre le 1^{er} février 2007 et le 31 janvier 2009, la Banque embauchera M. Marinangeli sur une base contractuelle au salaire de 350 000 \$ par année. Avant sa retraite et jusqu'à ce que ses fonctions soient dûment prises en charge, M. Marinangeli touchera une prime sous forme d'unités d'actions subalternes de 675 000 \$ qui lui sera octroyée en décembre 2006. D'un commun accord avec la Banque, le départ à la retraite de M. Marinangeli peut être reporté après le 31 janvier 2007.

Au cours de l'exercice, le contrat de travail de M. Marinangeli a été révisé afin de prévoir des prestations de retraite annuelles supplémentaires de 250 000 \$ par année, à compter de l'âge de 62 ans. Ce droit supplémentaire est conditionnel à ce que M. Marinangeli demeure employé par la Banque jusqu'au 31 janvier 2007 et fait l'objet d'une clause de non-concurrence.

CONTRAT DE TRAVAIL DE M. RYAN

La Banque et TD Banknorth sont parties au contrat de travail avec M. Ryan qui a été conclu dans le cadre de la négociation des conditions d'acquisition entre TD et Banknorth Group, Inc. dans le but d'inciter M. Ryan à

demeurer au service de TD Banknorth à l'issue de l'acquisition. Ce contrat, qui est entré en vigueur à la réalisation de l'acquisition le 1^{er} mars 2005 et qui a remplacé le contrat d'indemnisation en cas de cessation d'emploi alors existant entre Banknorth Group, Inc. et M. Ryan, prévoit que pendant la période de cinq ans suivant la réalisation de l'acquisition, M. Ryan cumulera les fonctions de président du conseil, président et chef de la direction de TD Banknorth et siègera au conseil d'administration, notamment en qualité de vice-président du conseil, de la Banque.

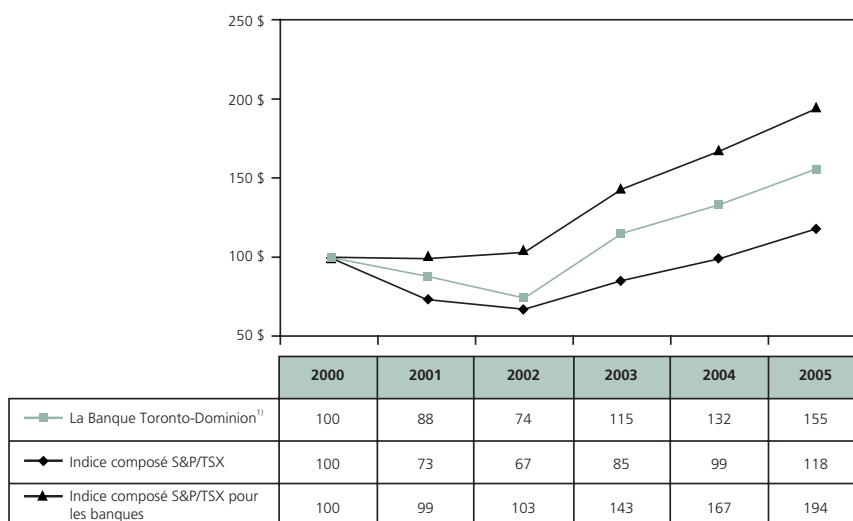
Le contrat de travail et les ententes de retraite de M. Ryan sont plus amplement décrits aux rubriques « Régime de retraite » et « Contrats de travail et ententes de maintien en fonction » aux pages 29 à 33 de la circulaire de sollicitation de procurations de TD Banknorth datée du 20 avril 2005 déposée auprès de la SEC à cette date. La description de ces ententes, telles qu'elles s'appliquent à M. Ryan, est intégrée par renvoi dans la présente circulaire, et, dans le cas des ententes de retraite, est complétée par l'information donnée ci-dessus à la rubrique « Conventions

de retraite pour les membres de la haute direction désignés ». Les pages pertinentes de la circulaire de sollicitation de procurations de TD Banknorth ont été déposées avec la présente circulaire sur SEDAR (www.sedar.com) et peuvent être obtenues gratuitement et sans délai sur demande adressée aux Services des relations avec les actionnaires de TD tel qu'il est indiqué au plat verso des présentes. On peut également obtenir la version intégrale de la circulaire de sollicitation de procurations de TD Banknorth sur EDGAR (www.sec.gov) et sur le site Web de TD Banknorth (www.tdbanknorth.com/investorrelations/). La description des ententes dans la dernière circulaire de sollicitation de procurations de TD Banknorth est donnée en date du 31 décembre 2004. Tel qu'il a été indiqué, les ententes ont pris effet le 1^{er} mars 2005 et étaient toujours en vigueur à la fin du dernier exercice terminé de la Banque. La circulaire de sollicitation de procurations de TD Banknorth pour son assemblée annuelle à venir devrait être déposée auprès de la SEC à la fin de mars ou au début d'avril 2006.

COMPARAISON DU RENDEMENT TOTAL POUR LES ACTIONNAIRES SUR CINQ ANS

Le graphique suivant suppose qu'un montant de 100 \$ a été investi le 31 octobre 2000 dans des actions ordinaires de la Banque, dans les titres constituant l'indice composé S&P/TSX (anciennement l'indice composé TSE 300) et dans les titres constituant l'indice composé S&P/TSX pour les banques (anciennement le sous-indice TSX banques et sociétés de fiducie), respectivement.

VALEUR CUMULATIVE D'UN INVESTISSEMENT DE 100 \$ EN SUPPOSANT LE RÉINVESTISSEMENT DES DIVIDENDES



Nota :

- 1) Les dividendes étant réinvestis au prix établi par la Banque aux termes du régime de réinvestissement des dividendes de la Banque, à partir du dividende versé le 30 avril 2002, soit le premier dividende versé par la Banque auquel le régime de réinvestissement des dividendes s'appliquait.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS

À l'exception des prêts de caractère courant, aucun employé, membre de la haute direction ou administrateur de la Banque n'est endetté envers celle-ci.

ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La Banque a souscrit, à ses frais, un programme d'assurance combiné qui inclut l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants. Cette assurance couvre les administrateurs et les dirigeants contre la responsabilité qu'ils engagent en leur qualité d'administrateurs et de dirigeants de la Banque et de ses filiales. Cette partie de la police offre un montant de garantie réservé de 300 000 000 \$ par sinistre et global pour les 12 mois se terminant le 1^{er} mai 2006. Cette garantie est libre de

franchise. L'assurance s'applique dans des situations où la Banque ne peut indemniser ses administrateurs et dirigeants pour leurs actes ou omissions. Les primes versées par la Banque relatives à l'assurance responsabilité non indemnisable des administrateurs et des dirigeants s'élève à environ 800 000 \$.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil d'administration a approuvé le texte de la présente circulaire de procuration de la direction et son envoi aux détenteurs d'actions ordinaires.



Kevin N. Thompson
Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire

ANNEXE A

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les propositions suivantes ont été soumises par des porteurs d'actions de la Banque pour examen à l'assemblée. Les propositions A et B ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires, 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. La proposition C a été soumise par M. J. Robert Verdun, One King West, Toronto (Ontario) M5H 1A1 (519 574-0252) (bobverdun@rogers.com). Le conseil d'administration s'oppose à ces propositions pour les raisons indiquées après chacune d'elles.

Proposition A : Il est proposé que la banque incorpore dans son rapport annuel les états financiers de ses filiales dans les paradis fiscaux.

Explication de l'actionnaire : *Par souci de transparence et de respect du droit à l'information des actionnaires le législateur fédéral a donné le droit à ces derniers d'examiner les états financiers des filiales de la banque (art. 310(2)). Le maintien par la banque de nombreuses filiales dans les paradis fiscaux prive l'État fédéral et les États fédérés de recettes financières importantes ainsi soustraites aux besoins des citoyens. Cette situation est devenue un enjeu public à l'échelle pancanadienne. La publication par la banque des états financiers de ses filiales dans des États confettis permettra aux actionnaires de porter un jugement sur la nature des transactions qui y sont effectuées et éventuellement de se prononcer en toute connaissance de cause sur les activités de la banque dans les hauts lieux du blanchiment des narcodollars, de l'évasion et de l'escroquerie fiscales.*

L'argumentaire développé à ce jour par la banque pour justifier sa présence dans les paradis fiscaux est lénifiant, évasif et peu convaincant. Il doit être révisé et rééquilibré par le jugement des actionnaires, des investisseurs institutionnels, des gestionnaires de portefeuilles ou de caisses de retraites, soucieux des intérêts de la banque et de ceux et celles qui la financent.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PRÉSENTE PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

La proposition associe « paradis fiscaux » à des activités criminelles comme l'évasion fiscale, la fraude et le blanchiment d'argent. Nous souhaitons affirmer clairement que la Banque ne participe à aucune activité criminelle ni

n'encourage ni ne tolère quelque activité criminelle. Il est faux de qualifier des nations souveraines d'« États confettis » du simple fait qu'elles ont des taux d'imposition inférieurs à ceux du Canada.

Le Groupe Financier Banque TD est une société multinationale qui a des filiales en exploitation partout dans le monde. Nous croyons que nos activités mondiales sont essentielles à la prospérité du GFBTD. Le GFBTD est assujéti et se conforme à la réglementation fiscale diverse de chacun de ces territoires et du Canada. Certains de ces territoires imposent des taux d'imposition supérieurs ou inférieurs à ceux du Canada. Le GFBTD fait d'abondantes déclarations d'information sur ses activités internationales aux autorités fiscales canadiennes. En fait, le revenu gagné dans certains territoires est aussi imposable dans d'autres territoires, notamment au Canada et aux États-Unis.

Nous faisons également remarquer que le GFBTD ne fait affaire dans aucun des « paradis fiscaux non coopératifs » énumérés dans le dernier rapport de l'OCDE sur les pratiques fiscales dommageables (2004).

Bien que les états financiers de certaines de nos filiales soient publics, nous sommes d'avis que les états financiers consolidés de GFBTD sont plus informatifs. Nous exerçons notre activité selon un modèle d'entreprise globale et non selon un modèle de filiale distincte. Ainsi, les états financiers de nos filiales présentent peu d'intérêt pour les actionnaires qui veulent comprendre notre activité et rendraient notre rapport annuel, qui est déjà un document complet, inutilement plus complexe, plus long et plus coûteux.

Proposition B : Il est proposé que toute augmentation de la rémunération des hauts dirigeants, de même que l'octroi d'options d'achats, de leur pension et indemnités de départ, soient soumis préalablement à l'approbation des actionnaires avant leur entrée en vigueur.

Explication de l'actionnaire : *La rémunération des hauts dirigeants et autres conditions afférentes à leur emploi, leur départ ou leur retraite, ont atteint ces dernières années des proportions élephantesques qui scandalisent un nombre de plus en plus grandissant d'actionnaires. Ces derniers sont toujours mis devant le fait accompli sans qu'il leur soit possible de se prononcer sur la pertinence ou le bien-fondé*

des recommandations et décisions du conseil d'administration. Cela n'est ni juste, ni raisonnable, ni conforme aux principes d'une saine régie d'entreprise. À la limite, les pratiques actuelles sont offensantes pour les actionnaires en oblitérant leurs droits de regard et d'approbation des recommandations de leur conseil d'administration.

Il est temps que les actionnaires ou leurs mandataires cessent d'être tenus pour quantité négligeable et corvéable à merci dans les affaires des institutions financières qu'ils nourrissent de leurs deniers. Ce sont eux qui prennent les risques et non les dirigeants grassement salariés préposés à l'administration de leurs affaires.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PRÉSENTE PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

En raison de l'importance de la rémunération de ses hauts dirigeants pour la prospérité de la Banque, celle-ci est fixée par le comité des ressources de direction, qui est entièrement indépendant (en collaboration avec un consultant indépendant), pour le compte du conseil et est approuvée par le conseil plénier dans le cas du chef de la direction. Le comité est d'avis que la Banque doit offrir une rémunération concurrentielle propre à servir les intérêts des actionnaires en recrutant et en fidélisant des dirigeants hautement qualifiés. Demander aux actionnaires d'approuver chaque augmentation de la rémunération des hauts dirigeants serait irréalisable et désavantagerait la Banque sur le plan concurrentiel. Une telle mesure va par ailleurs à l'encontre de la législation et de la gouvernance d'entreprise qui investissent le conseil de cette responsabilité parmi ses fonctions de supervision de la gestion de l'entreprise et des affaires de la Banque. Dans la mesure où il existe des exceptions, notamment l'approbation obligatoire des régimes d'options d'achat d'actions par les actionnaires, la Banque s'y conforme pleinement.

Cela dit, le conseil estime que le programme de rémunération des dirigeants actuel est ouvert aux critiques que les actionnaires ont exprimées. Par exemple, comparativement à ce qui se fait sur le marché, la Banque verse généralement un pourcentage plus élevé de la rémunération sous forme de titres de participation (par rapport à la rémunération au comptant), contribuant ainsi à rapprocher les intérêts des dirigeants de ceux des actionnaires et à stimuler les dirigeants à offrir un rendement soutenu, à appliquer les stratégies d'entreprise et à accroître la valeur à long terme pour les actionnaires.

Parmi les autres exemples, citons l'engagement du comité en matière de pratiques de gouvernance d'avant-garde : les exigences en matière de propriété d'actions de la Banque pour les membres de la haute direction figurent parmi les plus élevées sur le marché; la rémunération varie en fonction du rendement, notamment aux échelons supérieurs; nous divulguons de l'information détaillée sur la « totalité des coûts annuels » du chef de la direction et des autres membres de la haute direction désignés; et le comité passe à chaque année en revue toutes les obligations envers le chef de la direction et d'autres membres de la haute direction choisis en cas de différentes situations de cessation d'emploi, notamment la cessation d'emploi avec ou sans motif valable.

***Proposition C :* Les personnes dont la réputation est entachée par des déclarations judiciaires de comportement contraire à l'éthique ne sont pas admissibles à des postes d'administrateurs de La Banque Toronto-Dominion.**

En 2004, en réponse à une proposition de cet actionnaire, la circulaire de procuration de la direction de La Banque Toronto-Dominion indiquait clairement « que le conseil d'administration a déclaré son engagement en matière de régie d'entreprise d'avant-garde et d'évaluation continue de ses pratiques et politiques de régie d'entreprise ». La Banque respecte son engagement et est un chef de file incontesté quant aux améliorations apportées à sa régie d'entreprise. Les normes de l'industrie exigent désormais que tous les dirigeants et administrateurs aient une réputation non entachée par quelque scandale ou conduite contraire à l'éthique. Les actionnaires recommandent donc la réitération de l'engagement pris en 2004 et que s'y ajoute l'exigence particulière selon laquelle une personne visée par une poursuite en justice entraînant un jugement d'activité ou de comportement contraire à l'éthique ne peut être admissible en tant que membre du conseil d'administration de la Banque. Il n'est pas nécessaire que cette personne soit nommée personnellement dans la poursuite en justice pour que cette politique s'applique.

***Explication de l'actionnaire :* Les chefs de la direction doivent assumer l'ultime responsabilité des mesures prises par leur société et porter le fardeau du comportement de la société qui est jugé contraire à l'éthique à l'issue de poursuites devant un tribunal ou d'une enquête judiciaire.**

Les actionnaires de La Banque Toronto-Dominion ne veulent pas que la Banque répète l'erreur de la Banque de Montréal qui a recruté Robert Astley comme administrateur, malgré le grave scandale ayant touché Clarica, Compagnie d'assurance sur la vie sous la direction de M. Astley à titre de chef de la direction.

Clarica, avant son acquisition par la Financière Sun Life Inc., a financé des opérations de crédit-bail pour MFP Financial Inc., société qui faisait l'objet d'enquêtes judiciaires à Toronto et à Waterloo, en Ontario. RIM Park est le projet le plus important de l'histoire de la ville de Waterloo. MFP a offert un financement à moins de 5 %, a obtenu des fonds auprès de Clarica au taux de 7,6 % et a finalement exigé à la ville un taux supérieur à 9 %. Les employés de Clarica savaient que la ville se faisait duper, et que Clarica en bénéficiait en prêtant à des taux supérieurs à ceux du marché. L'enquête a conclu que la ville était victime d'une manoeuvre trompeuse de la part de MFP, et que Clarica avait démontré un comportement contraire à l'éthique en ignorant des signaux évidents alors qu'elle était la source unique de MFP pour un financement d'environ 50 millions de dollars. Clarica était « le seul joueur en lice » et aurait pu facilement mettre fin à la fraude. Le juge a déclaré que « sur le plan de l'éthique, Clarica avait fait passer sa relation avec MFP avant son devoir envers la ville » et que Clarica avait omis de démontrer la diligence voulue. Le juge n'avait pas le mandat de nommer des responsables au sein de Clarica, mais il a conclu que cette décision « contraire à l'éthique » avait été prise au plus haut niveau de Clarica, dont le chef de la direction tout au long de cette période était Robert Astley, qui est maintenant administrateur de la Banque de Montréal.

Nota : En vertu de la Loi sur les banques, la Banque est tenue d'inclure les propositions d'actionnaires qui précèdent dans la présente circulaire de procuration de la direction, mais elle n'accepte, n'appuie ni n'approuve aucunement, ou à toutes fins, l'une ou l'autre des propositions formulées dans les présentes.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PRÉSENTE PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

L'adoption de cette proposition n'est pas nécessaire compte tenu des lignes directrices en matière de régie d'entreprise de la Banque et de son code de conduite et d'éthique professionnelle. Il va sans dire qu'en recommandant un candidat à élire au sein du conseil d'administration, le comité de gouvernance doit être convaincu de l'intégrité et

de l'éthique de cette personne. De plus, les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise exigent depuis longtemps qu'un administrateur remette sa démission sans délai à la survenance d'un changement important dans sa situation, notamment :

- s'il fait l'objet d'une accusation aux termes d'une loi criminelle ou quasi criminelle au Canada ou ailleurs;
- s'il fait l'objet d'une enquête par une direction, une agence ou une commission dûment constituée du gouvernement du Canada ou de l'une de ses provinces relativement à une conduite associée à une activité illégale ou immorale;
- s'il adopte une conduite ou se livre à une activité dont on peut raisonnablement interpréter comme susceptible d'avoir un effet défavorable important sur la situation ou la réputation de la Banque.

Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil établira si la présence de l'administrateur au conseil est toujours appropriée dans les circonstances.

Nous pouvons également assurer aux actionnaires que la Banque est résolue à mener ses affaires suivant les normes les plus élevées d'éthique, d'intégrité, d'honnêteté, d'équité et de professionnalisme — à tous égards et sans exception en tout temps. La Banque dispose d'excellents systèmes propres à garantir des normes d'éthique élevées parmi ses administrateurs, dirigeants et employés.

Le comité de gouvernance du conseil est chargé d'examiner et d'approuver les politiques en matière d'éthique personnelle et de conduite des affaires à la Banque, notamment le code de conduite et d'éthique professionnelle de la Banque, et de veiller à l'instauration de politiques et de procédures propres à l'établissement d'un cadre pour une culture d'intégrité et de conformité à l'échelle de la Banque. Le code de conduite et d'éthique professionnelle de la Banque est remis à chaque administrateur, dirigeant et employé. Le code énonce les principes fondamentaux, les normes et les comportements attendus de tous les administrateurs, dirigeants et employés à l'échelle mondiale dans l'exercice de leurs fonctions. Il établit les normes qui régissent les relations entre chacun de nous et avec nos actionnaires, nos clients, nos fournisseurs et nos concurrents. Le code couvre plusieurs sujets, notamment le respect de la législation, l'intégrité personnelle, les conflits d'intérêts, la confidentialité de l'information, les pots-de-vin et d'autres formes de corruption et les délits d'initié. Tous les administrateurs, dirigeants et employés sont tenus de confirmer à chaque année qu'ils ont compris le code et se sont conformés à ses dispositions.

Outre la proposition C, M. Verdun a soumis une proposition voulant que la Banque calcule et déclare un « ratio des coûts de gestion » (RCG). La Banque souscrit entièrement aux principes d'ouverture et de transparence en matière de communication d'information d'intérêt pour les actionnaires, mais rejette l'idée d'adopter des obligations d'information arbitraires sans la présence de normes communes susceptibles d'aider les actionnaires à comparer les données entre émetteurs. Toutefois, nous croyons qu'il y ait lieu d'adopter un RCG ou une autre mesure appropriée pouvant être appliquée de manière uniforme et valable en collaboration volontaire avec d'autres institutions et organismes. C'est pourquoi la Banque a entrepris, dans la mesure du possible, d'élaborer avec d'autres institutions et organismes des normes pour le calcul et la présentation d'un RCG. Si nous y parvenons, la Banque déclarera son RCG conformément aux normes prescrites.

The Ethical Funds Company a soumis deux propositions qui ont été retirées après discussions avec la Banque. La première proposition portait sur les risques de changement climatique sous l'effet des émissions de gaz à effet de serre indirectes. La Banque reconnaît que le changement climatique présente aussi bien des risques que des occasions d'affaires pour le Groupe Financier Banque TD. Par exemple, les industries liées à l'agriculture, aux produits forestiers et aux ressources hydriques peuvent être exposées à des risques supplémentaires résultant du changement climatique. L'adoption de nouveaux règlements et de nouvelles politiques visant les industries dégageant des gaz à effet de serre peut avoir une incidence sur le profil de risque de ces industries. Ces changements pourraient

modifier le profil de risque de crédit de la Banque. La Banque continuera de suivre de près ces questions et atténuera les principaux risques en développant des stratégies d'entreprise et de gestion des risques et, s'ils sont importants, en fera état dans son rapport de gestion. De plus, à la demande de The Ethical Funds Company, la Banque a donné au Carbon Disclosure Project 3 (www.cdproject.net) la permission de divulguer la réponse de la Banque sur le site Web de CDP afin que tous les actionnaires puissent y avoir accès.

La deuxième proposition soumise par The Ethical Funds Company portait sur des politiques de protection de la biodiversité à l'égard d'activités de financement d'entreprises visant des terrains revendiqués par les Premières nations. La Banque souscrit au principe d'intégration dans ses objectifs d'entreprise à long terme d'intérêts sociaux, économiques et environnementaux qui reflètent les valeurs de tous les intervenants dans nos activités. Dans le cadre de nos activités de prêt, d'investissement et de fiducie, nous avons toujours fait preuve de diligence en matière de protection de l'environnement. Nous sommes également résolus à suivre de près l'évolution des normes de conduite des affaires et de responsabilité sociale de l'entreprise et à adopter des pratiques qui conviendront à la Banque. La Banque a également convenu de rencontrer The Ethical Funds Company et d'autres intervenants importants en vue d'examiner quelles seraient les meilleures initiatives d'orientation à adopter et de faire rapport sur ses progrès à cet égard dans son rapport sur les responsabilités 2006.

ANNEXE B

DOCUMENTS RELATIFS AU CHANGEMENT DE VÉRIFICATEURS

La Banque a déposé le 8 juin 2005 auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières les documents suivants relatifs au changement de vérificateurs décrit plus haut à la rubrique « Nomination des vérificateurs ». Nous sommes tenus de joindre un exemplaire de ces documents à la présente circulaire de procuration. Tel qu'il a été annoncé le 23 janvier 2006, PricewaterhouseCoopers s.r.l. ont mis fin à leurs fonctions de vérificateurs de la Banque, avec prise d'effet à cette même date.

Avis de changement de vérificateurs

La Banque Toronto-Dominion (« TD ») donne par les présentes avis, conformément à l'article 4.11 du Règlement 51-102, de ce qui suit :

1. Actuellement, TD a recours à deux cabinets de vérification, soit Ernst & Young s.r.l. (« E&Y ») et PricewaterhouseCoopers s.r.l. (« PwC »). Le conseil d'administration, de concert avec un comité de sélection dirigé par le président du comité de vérification et de révision (le « comité de sélection »), a procédé à un examen exhaustif des exigences en matière de vérification de TD ainsi que des services fournis par les co-vérificateurs actuels.
2. À la réunion du conseil d'administration tenue le 26 mai 2005, le conseil d'administration a choisi, suivant les recommandations du comité de sélection et du comité de vérification et de révision, E&Y pour agir à titre d'unique cabinet de vérificateurs de TD pour l'exercice financier 2006. Par conséquent, le conseil d'administration a décidé de proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de TD, que E&Y soit nommé unique cabinet de vérificateurs de TD à l'expiration du mandat courant de PwC. E&Y et PwC continueront tous deux d'agir comme co-vérificateurs de TD pour le reste de l'exercice 2005 jusqu'à l'expiration de leur mandat à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.
3. Les rapports des vérificateurs portant sur les états financiers consolidés annuels de TD pour les deux exercices précédant la date du présent avis, soit les rapports de E&Y et de PwC pour les exercices terminés les 31 octobre 2003 et 31 octobre 2004, ne renfermaient aucune opinion défavorable ou opinion avec réserve ni récusation ou réserve.
4. Il n'y a eu aucun événement à déclarer (y compris des désaccords, des consultations et des questions non résolues) dans le cadre de la vérification des deux derniers exercices financiers et de toute période subséquente jusqu'à présent.

FAIT le 26 mai 2005.

Le 26 mai 2005

British Columbia Securities Commission
Alberta Securities Commission
Saskatchewan Financial Services Commission
Commission des valeurs mobilières du Manitoba
Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
Autorité des marchés financiers
Commission des valeurs mobilières du Nouveau-Brunswick
Nova Scotia Securities Commission
Registrar of Securities, Île-du-Prince-Édouard
Superintendent of Securities, Terre-Neuve-et-Labrador
Registrar of Securities, Government of the Yukon Territory
Registrar of Securities, Department of Justice, Government of the Northwest Territories
Registrar of Securities, Nunavut

Objet : La Banque Toronto-Dominion – Changement de vérificateurs

Mesdames, Messieurs,

Nous accusons réception d'un avis de changement de vérificateurs (l'« avis ») daté du 26 mai 2005 que nous a remis La Banque Toronto-Dominion (« TD »).

Conformément à l'article 4.11 de la Norme canadienne 51-102, veuillez considérer la présente en tant que confirmation de la part d'Ernst & Young que nous avons examiné l'avis et, selon ce qui a été porté à notre connaissance au moment de la réception de l'avis, nous nous rallions à chacune des déclarations qui y sont contenues.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Ernst & Young s.r.l.
Comptables agréés

c.c. *Daniel Marinangeli, vice-président à la direction et chef des finances,
La Banque Toronto-Dominion.*

A Member of Ernst & Young Global

Le 26 mai 2005

British Columbia Securities Commission
Alberta Securities Commission
Saskatchewan Financial Services Commission
Commission des valeurs mobilières du Manitoba
Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
Autorité des marchés financiers (Québec)
Commission des valeurs mobilières du Nouveau-Brunswick
Nova Scotia Securities Commission
Registrar of Securities, Prince Edward Island
Superintendent of Securities, Newfoundland and Labrador
Registrar of Securities, Government of Yukon Territory
Registrar of Securities, Department of Justice, Government of Northwest Territories
Registrar of Securities, Government of Nunavut

Objet : La Banque Toronto-Dominion – Avis de changement de vérificateurs

Mesdames, Messieurs,

Nous accusons réception de l'avis de changement de vérificateurs (l'« avis ») daté du 26 mai 2005 que nous a remis La Banque Toronto-Dominion (la « Banque ») relativement à la cessation de nos fonctions à titre de vérificateurs de la Banque.

Conformément au paragraphe 4.11 de la Norme canadienne 51-102, veuillez considérer la présente lettre de PricewaterhouseCoopers s.r.l. comme une confirmation que nous avons lu l'avis et qu'en fonction de nos connaissances au moment de sa réception, nous sommes d'accord avec chacun des énoncés qui y figurent.

Veuillez agréer l'expression de nos sentiments les plus distingués.

PricewaterhouseCoopers s.r.l.

Comptables agréés

c.c. : Daniel Marinangeli, premier vice-président et chef des finances,
La Banque Toronto-Dominion
Phil Arthur, Ernst & Young

La Banque Toronto-Dominion
C.P. 1
Toronto-Dominion Centre
Toronto (Ontario)
M5K 1A2
www.td.com

Relations avec les actionnaires TD
Voir l'adresse ci-dessus
416 944-6367 ou 1 866 756-8936
courriel : tdshinfo@td.com

Compagnie Trust CIBC Mellon
C.P. 7010
Succursale postale Adelaide Street
Toronto (Ontario)
M5C 2W9
416 643-5500 ou 1 800 387-0825
télécopieur : 416 368-2502
courriel : inquiries@cibcmellon.com

Les actionnaires peuvent communiquer
directement avec les administrateurs
non membres de la direction par
l'intermédiaire du président du
conseil, à l'adresse suivante :

M. John M. Thompson
Président du conseil
La Banque Toronto-Dominion
C.P. 1
Toronto-Dominion Centre
Toronto (Ontario)
M5K 1A2