

# LA BANQUE TORONTO-DOMINION

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

Le 26 mars 2015

À l'attention de nos actionnaires,

Vous êtes invités à vous joindre à nous à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion qui aura lieu le 26 mars 2015 à 9 h 30 (heure de l'Est). Notre assemblée se tiendra à Toronto (Ontario), au Metro Toronto Convention Centre, John Bassett Theatre, North Building, 255 Front Street West, Toronto (Ontario).


Le présent avis d'assemblée annuelle présente l'ordre du jour de l'assemblée et la circulaire de procuration de la direction qui y est jointe vous renseigne sur la rémunération de la direction et la gouvernance de la banque. Nous espérons que vous prendrez le temps de lire la présente circulaire avant l'assemblée, car elle renferme des renseignements importants qui vous guideront dans l'exercice de votre droit de vote. 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 2 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 à l'assemblée ou y participer, vous pouvez en regarder le déroulement par d'autres moyens :

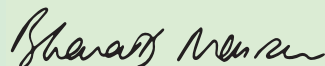
- diffusion Web : nous diffuserons en direct l'assemblée sur notre site Web au [www.td.com/francais/rapports/index.jsp](http://www.td.com/francais/rapports/index.jsp)
- reprise : une version enregistrée de l'assemblée sera accessible sur notre site Web au [www.td.com/francais/investisseurs/accueil/assemblees-annuelles/2015/index.jsp](http://www.td.com/francais/investisseurs/accueil/assemblees-annuelles/2015/index.jsp)

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.



Brian M. Levitt  
Le président du conseil













Bharat B. Masrani  
Le président du Groupe et chef de la direction



Bienvenue à la version pdf en ligne de la circulaire de >S 4S` cgW  
Fadh` faŹ6a\_ [ [a` qui a été améliorée grâce à des boutons de  
navigation et de tâche pour vous aider à naviguer dans le document  
et à trouver plus rapidement l'information que vous souhaitez  
obtenir. La table des matières, les renvois aux pages en surbrillance  
et les adresses URL mènent aux pages et aux sections dans le  
document ainsi qu'à des sites Web externes. Les boutons de tâche  
permettent de rechercher, d'imprimer, d'enregistrer sur un disque  
et d'afficher des options rapidement, mais pourraient ne pas  
fonctionner sur tous les navigateurs ou toutes les tablettes.

#### Boutons de navigation et de tâche

-  Fermer le document
-  Rechercher
-  Imprimer
-  Enregistrer sur un disque
-  Deux pages
-  Une seule page
-  Table des matières
-  Page suivante
-  Page précédente
-  Dernière page consultée

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

<b>DATE :</b>	<b>Le jeudi 26 mars 2015</b>
<b>HEURE :</b>	<b>9 h 30 (heure de l'Est)</b>
<b>LIEU :</b>	<b>Metro Toronto Convention Centre John Bassett Theatre, North Building 255 Front Street West Toronto (Ontario) M5V 2W6</b>

Ordre du jour :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2014 ainsi que le rapport d'audit s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer l'auditeur;
4. examiner, à titre consultatif et non exécutoire, la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction, laquelle est présentée aux rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération » de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe;
5. étudier certaines propositions soumises par des actionnaires et décrites à l'annexe A de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe; et
6. traiter toute autre question qui peut être dûment soulevée à l'assemblée.

Le 2 février 2015 (soit la date servant à déterminer quels actionnaires ont le droit de recevoir le présent avis), on comptait 1 849 157 097 actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion (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 de la demande d'instructions de vote ci-joint.

**Actionnaires inscrits**

Les actionnaires inscrits devraient remplir et signer le formulaire de procuration ci-joint et le retourner par courriel ou par télécopieur de la manière indiquée sur le formulaire ou dans l'enveloppe prévue à cette fin. Les procurations doivent parvenir à l'agent des transferts de la banque, Société de fiducie CST, ou au secrétaire de la banque au moins vingt-quatre (24) heures avant l'assemblée.

**Agent des transferts de la banque, Société de fiducie CST**

**OU**

**Secrétaire de la banque**

- par courriel à l'adresse : [procuration@canstockta.com](mailto:procuration@canstockta.com)
  - par télécopieur au 416-368-2502 ou (sans frais) au 1-866-781-3111
  - par la poste, au Service des procurations, C.P. 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1
  - en mains propres, au 320 Bay Street, niveau B1, Toronto (Ontario) M5H 4A6
- par la poste ou en mains propres, au Service juridique, La Banque Toronto-Dominion, TD Bank Tower, 66, rue Wellington Ouest, 12<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5K 1A2

**Propriétaires véritables (actionnaires non inscrits)**

Les propriétaires véritables devraient suivre à la lettre les directives relativement à l'exercice des droits de vote indiquées sur la demande d'instructions de vote que leurs intermédiaires leur ont transmise.

Pour de plus amples renseignements sur les actionnaires inscrits et les propriétaires véritables, notamment sur les restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada), voir la section « Renseignements sur les droits de vote » dans la circulaire de procuration de la direction ci-jointe.

Toronto, le 19 février 2015

Par ordre du conseil d'administration,



Philip C. Moore  
Premier vice-président,  
chef du contentieux adjoint et secrétaire

# CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION

À L'INTÉRIEUR			
RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	1	Adhésion aux principes du Conseil de stabilité financière	34
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	4	PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2014	36
États financiers	4	Rémunération en fonction de la performance en 2014	
Élection des administrateurs	4	aux termes du plan de rémunération de la haute direction	36
Nomination de l'auditeur	4	Tableau sommaire de la rémunération	44
Vote consultatif à l'égard de la rémunération de la haute direction	5	Attributions en vertu d'un plan incitatif	45
Propositions des actionnaires	5	Performance de la banque et rémunération des dirigeants	46
CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	6	Ratio des coûts de gestion	47
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	14	INFORMATION COMPLÉMENTAIRE	48
Éléments de la rémunération des administrateurs	14	Preneurs de risque importants	48
Exigence d'actionnariat des administrateurs	15	Information sommaire complémentaire sur la rémunération	48
Tableau de la rémunération des administrateurs	16	Prestations en vertu des plans de retraite	50
Tableau des titres de capitaux propres	17	Mécanismes relatifs à la retraite de M. Clark	51
GOVERNANCE	18	Mécanismes relatifs à la retraite de M. Masrani	51
Rapport du conseil d'administration	18	Obligation au titre des prestations constituées des membres de la haute direction visés	52
Rapport du comité de gouvernance	18	Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	52
Rapport du comité d'audit	20	Options d'achat d'actions	55
Rapport du comité du risque	21	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE	58
LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES	23	ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	58
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	25	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	58
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	26	ANNEXE A — PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	59
DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION	27	ANNEXE B — INFORMATION CONCERNANT LES POLITIQUES ET PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE	64
Principes relatifs à la rémunération de la haute direction	27	DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES	76
Survol du plan de rémunération de la haute direction	27		
Établissement de la rémunération variable — Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction	28		
Exigences d'actionnariat	33		

À moins d'indication contraire, tous les renseignements figurant dans la présente circulaire de procuration de la direction (la circulaire) sont en date du 22 janvier 2015. Des renseignements supplémentaires concernant La Banque Toronto-Dominion (la banque ou TD) peuvent être consultés sur SEDAR au [www.sedar.com](http://www.sedar.com) ou sur EDGAR au [www.sec.gov](http://www.sec.gov), ainsi que sur notre site Web au [www.td.com/francais](http://www.td.com/francais).

## 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 chaque année dans le cadre d'une assemblée annuelle de nos actionnaires, notamment élire les administrateurs et procéder à la nomination de l'auditeur nommé par les actionnaires. L'assemblée annuelle représente également une bonne occasion pour nous de revoir les réalisations et les enjeux de la dernière année, de parler de l'avenir et de recevoir directement les observations de 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, de procurations de votre part devant être exercées à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la banque (l'assemblée) qui aura lieu à l'endroit, à l'heure et aux fins indiqués dans l'avis d'assemblée annuelle qui accompagne la présente circulaire. La présente circulaire permet également aux administrateurs et 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 (les actions ordinaires).

### COMMENT LES PROCURATIONS SONT-ELLES SOLLICITÉES?

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 administrateurs, les dirigeants et les 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 immatriculée à votre nom ou dont vous êtes propriétaire véritable le 2 février 2015.

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

Le 2 février 2015 (soit la date servant à déterminer quels actionnaires ont le droit de voter à l'assemblée), on comptait 1 849 157 097 actions ordinaires en circulation, lesquelles donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée, sous réserve des restrictions applicables de la Loi sur les banques.

Conformément à ses dispositions, la Loi sur les banques interdit à une personne ou entité d'être propriétaire de plus de 10 % des actions ordinaires sans approbation. À la connaissance des administrateurs et des hauts dirigeants de la banque, aucune personne n'est propriétaire de plus de 10 % des actions ordinaires ni n'exerce un contrôle sur un tel pourcentage d'actions.

La Loi sur les banques limite les droits de vote des actionnaires de la banque dans certaines circonstances. Les droits de vote afférents aux actions ne peuvent être exercés, en personne ou par procuration, si les actions 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. De plus, il est interdit à toute personne, ou à toute entité qu'elle contrôle, d'exprimer au total sur une question particulière, dans le cadre d'un vote des actionnaires, un nombre de voix supérieur à 20 % des voix possibles sur la question. Pour plus de renseignements au sujet des restrictions relatives aux droits de vote, veuillez communiquer avec les Relations avec les actionnaires de TD (dont les coordonnées sont indiquées à la page 76 de la présente circulaire).

## **DE QUELLE MANIÈRE EST-CE QUE JE VOTE?**

### **Propriétaires véritables (actionnaires non inscrits)**

La plupart des actionnaires de la banque sont des « propriétaires véritables » qui sont des actionnaires non inscrits. Vous êtes un propriétaire véritable si vous détenez en propriété véritable des actions ordinaires 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.

Les propriétaires véritables peuvent voter soit en personne, soit par procuration. Tel que l'exige la législation canadienne en valeurs mobilières, vous recevrez une demande d'instructions de vote pour le nombre d'actions ordinaires détenues. Pour exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires, vous devez suivre à la lettre les directives relativement à l'exercice des droits de vote indiquées sur la demande d'instructions de vote que votre intermédiaire vous a transmise.

Vous devez procéder de la manière suivante pour voter en personne à l'assemblée : a) insérez votre nom dans l'espace réservé à cette fin ou cochez la case appropriée sur la demande d'instructions de vote afin de vous nommer à titre de fondé de pouvoir; et b) retournez le document dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire. Aucune autre partie du formulaire ne doit être remplie. Dans certains cas, votre intermédiaire peut vous transmettre des documents supplémentaires qui doivent aussi être remplis pour que vous puissiez voter en personne à l'assemblée.

### **Actionnaires inscrits**

Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom figure sur votre certificat d'actions ordinaires ou si vous détenez vos actions ordinaires par l'entremise du système d'inscription directe aux États-Unis. Les actionnaires inscrits habiles à voter peuvent le faire en personne à l'assemblée.

**Si vous êtes habile 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? ».

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

Si vous êtes habile à voter et que vous avez convenablement rempli et signé le formulaire de procuration ou la demande d'instructions de vote ci-joint, le fondé de pouvoir sera tenu d'exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires conformément à vos instructions. Aux fins de l'élection des administrateurs et de la nomination de l'auditeur des actionnaires, vous pouvez voter POUR ou encore vous en ABSTENIR; aux fins du vote à titre consultatif non exécutoire sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction, vous pouvez voter POUR ou CONTRE; et aux fins du vote sur chacune des propositions des actionnaires, vous pouvez voter POUR ou CONTRE ou encore vous en ABSTENIR.

**Si vous nommez les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou la demande d'instructions de vote ci-joint à titre de fondés de pouvoir, à moins d'indication contraire, les droits de vote afférents à vos actions ordinaires 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 »;**

**POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur;**

**POUR, à titre consultatif et non exécutoire, la démarche en matière de rémunération de la haute direction, qui est présentée dans les sections « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération » de la présente circulaire; 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 ou la demande d'instructions de vote 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 ou des autres questions qui peuvent être dûment soulevées à l'assemblée. En date de l'impression de la présente circulaire, 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 comme bon lui semble à l'égard de ces questions.

## PUIS-JE NOMMER UN AUTRE FONDÉ DE POUVOIR?

Oui. Si vous êtes un actionnaire inscrit canadien ou américain ou un propriétaire véritable canadien, vous pouvez nommer un autre fondé de pouvoir. Les personnes nommées à titre de fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou la demande d'instructions de vote ci-joint sont des administrateurs et/ou des dirigeants de la banque. **Si vous désirez nommer une autre personne pour vous représenter à l'assemblée, vous pouvez le faire de l'une ou l'autre des manières indiquées ci-dessous. Les procurations doivent parvenir à Société de fiducie CST, agent des transferts de la banque, ou au secrétaire de la banque, au moins vingt-quatre (24) heures avant l'assemblée.** Les coordonnées de l'agent des transferts de la banque et du secrétaire de la banque sont indiquées dans l'avis d'assemblée annuelle en deuxième de couverture de la présente circulaire.

Actionnaires inscrits (Canada ou États-Unis)	Propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) (Canada seulement)	Propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) (États-Unis seulement)
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration OU remplissez un autre formulaire de procuration valide.</li><li>2. Transmettez la procuration de l'une ou l'autre des manières indiquées pour les actionnaires inscrits dans l'avis d'assemblée annuelle qui accompagne la présente circulaire.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans la demande d'instructions de vote que vous fournit votre intermédiaire.</li><li>2. Retournez les instructions de vote dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire, selon les procédures de vote fournies par celui-ci.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Cochez la case : « To attend the meeting and vote these shares in person » dans la demande d'instructions de vote que vous fournit votre intermédiaire, demandant ainsi qu'on vous envoie une procuration réglementaire.</li><li>2. Retournez les instructions de vote dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire, selon les procédures de vote fournies par celui-ci.</li><li>3. Dans la procuration réglementaire qui vous est envoyée, nommez un candidat pour assister à l'assemblée et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne.</li></ol>

***N'oubliez pas que votre fondé de pouvoir doit assister à l'assemblée en personne pour que votre vote soit pris en compte.***

## COMMENT PUIS-JE MODIFIER MON VOTE?

Si vous êtes un actionnaire inscrit et si vous avez signé et retourné le formulaire de procuration ci-joint ou un autre formulaire de procuration valable, vous pouvez le révoquer en remettant un avis écrit au secrétaire de la banque de l'une ou l'autre des manières indiquées pour les actionnaires inscrits dans l'avis d'assemblée annuelle qui accompagne la présente circulaire au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 25 mars 2015, ou au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée. Votre avis écrit doit indiquer clairement votre intention. Si vous êtes un propriétaire véritable, communiquez avec votre intermédiaire pour obtenir des directives sur la manière de révoquer vos directives de vote.

## LE VOTE EST-IL CONFIDENTIEL?

Les procurations sont comptabilisées et totalisées par Société de fiducie CST, 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 ordinaires au nom d'un prête-nom.

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

Chacune des questions indiquées dans la présente circulaire doit être adoptée à la majorité simple des voix exprimées, en personne ou par procuration.

## OÙ PUIS-JE OBTENIR LES RÉSULTATS DE VOTE DE L'ASSEMBLÉE?

Les résultats de vote de l'assemblée sont accessibles peu de temps après l'assemblée sur notre site Web au [www.td.com/francais/rapports](http://www.td.com/francais/rapports), sur SEDAR (au [www.sedar.com](http://www.sedar.com)) et sur EDGAR (au [www.sec.gov](http://www.sec.gov)).

## PUIS-JE OBTENIR MES DOCUMENTS RELATIFS À L'ASSEMBLÉE PAR VOIE ÉLECTRONIQUE?

Nous offrons la livraison électronique des documents relatifs à l'assemblée annuelle des actionnaires pour les propriétaires véritables du Canada et des États-Unis qui y consentent, consentement qui est exigé par la Loi sur les banques. Les propriétaires véritables peuvent voter et demander la livraison par voie électronique à l'adresse [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com) en utilisant leur numéro de contrôle à 12 chiffres indiqué sur leur demande d'instructions de vote. Après l'assemblée, les porteurs véritables pourront encore s'inscrire à la transmission électronique en communiquant avec leur intermédiaire pour obtenir un numéro d'inscription unique et des directives. Nous espérons pouvoir offrir éventuellement aux actionnaires inscrits la livraison par voie électronique des documents relatifs à l'assemblée annuelle des actionnaires.

## ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

### ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés comparatifs de la banque et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2014 (le rapport de gestion de 2014) sont inclus dans le rapport annuel 2014 de la banque, qui est envoyé par la poste aux actionnaires avec la présente circulaire et peut aussi être téléchargé de notre site Web au [www.td.com/francais](http://www.td.com/francais), du site Web de SEDAR au [www.sedar.com](http://www.sedar.com) et du site Web d'EDGAR au [www.sec.gov](http://www.sec.gov) dans le rapport annuel sur formulaire 40-F de la banque. Les états financiers de la banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2014 et le rapport d'audit 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 ont été recommandés au conseil d'administration par le comité de gouvernance et sont nommés à la section « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire. Tous les candidats (à l'exception de MM. Brian Ferguson et Claude Mongeau) sont actuellement administrateurs de la banque. Tous les candidats ont démontré qu'ils sont éligibles et disposés à remplir les fonctions d'administrateurs. Chaque administrateur sera élu pour un mandat qui prendra fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la banque.

Aux termes des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise de la banque (accessibles sur notre site Web au [www.td.com/francais/governance](http://www.td.com/francais/governance)), 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 (c.-à-d., le candidat n'est pas élu à au moins une majorité de 50 % + 1), celui-ci doit remettre immédiatement sa démission au président du conseil. Le comité de gouvernance et le conseil examineront sans tarder la demande de démission de l'administrateur. À moins de circonstances exceptionnelles, le conseil acceptera la demande de démission qui prendra effet dès son acceptation par le conseil. Le conseil prendra sa décision finale dans les 90 jours qui suivent l'assemblée des actionnaires applicable et en fera l'annonce sans tarder (y compris, s'il y a lieu, les motifs du refus de la démission) par voie de communiqué de presse. L'administrateur qui remet sa démission conformément à la politique en matière de majorité de la banque ne participera pas aux délibérations du comité de gouvernance ou du conseil portant sur sa demande de démission. Si l'administrateur ne remet pas sa décision conformément à la politique en matière de majorité, le conseil ne resoumettra pas sa candidature à un poste d'administrateur. Le conseil n'est assujéti à aucune restriction quant aux mesures qu'il peut prendre une fois acceptée la démission d'un administrateur, y compris, notamment nommer un nouvel administrateur au poste vacant. La politique en matière de majorité ne s'applique pas dans le cas d'une élection contestée des administrateurs; c'est-à-dire lorsque le nombre de candidats est supérieur au nombre d'administrateurs à élire.

À moins de directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans la demande d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR les candidats mentionnés à la section « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire. 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 ou la demande d'instructions de vote ci-joint peuvent voter à leur gré pour tout candidat remplaçant.

### NOMINATION DE L'AUDITEUR

Il est proposé de renouveler le mandat du cabinet Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant qu'auditeur de la banque (l'auditeur nommé par les actionnaires). Les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ou dans la demande d'instructions de vote ont l'intention de voter POUR le renouvellement du mandat de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en qualité d'auditeur nommé par les actionnaires jusqu'à la prochaine assemblée des actionnaires à laquelle un auditeur sera nommé. Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. a été nommée à titre d'auditeur nommé par les actionnaires pour l'exercice terminé le 31 octobre 2014, conformément à la Loi sur les banques et à la recommandation du comité d'audit, et agit à titre d'auditeur externe indépendant exclusif de la banque depuis le commencement de l'exercice terminé le 31 octobre 2006.

### Politiques d'approbation préalable et honoraires pour les services de l'auditeur nommé par les actionnaires

Le comité d'audit de la banque a mis en œuvre une politique restreignant les services qui peuvent être fournis par l'auditeur nommé par les actionnaires et les honoraires versés à cet auditeur. Les services devant être fournis par l'auditeur nommé 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'approbation préalable du comité d'audit aux termes de la politique. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les politiques d'approbation préalable et les honoraires pour les services de l'auditeur nommé par les actionnaires, veuillez consulter la notice annuelle 2014 de la banque à partir de la page 23 (au [www.sedar.com](http://www.sedar.com) ou au [www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/notices-annuelles/notices.jsp](http://www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/notices-annuelles/notices.jsp)).

Les honoraires versés par la banque à l'auditeur nommé par les actionnaires actuel, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., pour les trois derniers exercices sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

Honoraires versés à Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.			
(en milliers de dollars canadiens)	2014	2013	2012
Honoraires d'audit	21 424 \$	19 649 \$	20 445 \$
Honoraires pour services liés à l'audit	1 540	1 915	1 501
Honoraires pour services fiscaux	4 859	3 588	2 851
Autres honoraires	1 073	933	976
<b>Total</b>	<b>28 896 \$</b>	<b>26 085 \$</b>	<b>25 773 \$</b>

#### Notes :

- Les honoraires d'audit représentent les honoraires professionnels relatifs à l'audit des états financiers de la banque et à l'audit de ses filiales, à d'autres services normalement offerts par l'auditeur nommé par les actionnaires dans le cadre de dépôts légaux auprès des autorités de réglementation ou de mandats prévus par la loi et à l'exécution de procédures précises à l'égard des exigences visant des intermédiaires qualifiés pour les rapports présentés à l'Internal Revenue Service des États-Unis.

- Les honoraires pour services liés à l'audit représentent les honoraires pour les services de certification et services connexes rendus par l'auditeur nommé par les actionnaires. Ces services comprennent les audits des programmes d'avantages sociaux, les consultations comptables et fiscales et les services d'attestation ayant trait aux fusions, acquisitions et désinvestissements, y compris les procédures d'audit relatives au bilan d'ouverture et à la répartition du prix d'acquisition, les examens des contrôles des applications et des contrôles généraux, les services d'attestation non exigés en vertu d'une loi ou d'une réglementation, la traduction des états et des rapports financiers dans le cadre de l'audit ou de l'examen, l'interprétation des normes comptables, des normes fiscales et des normes de présentation de l'information financière et des services de conseils en technologie de l'information.
- Les honoraires pour services fiscaux englobent les honoraires pour : les services d'observation fiscale en matière d'impôts sur le bénéfice et d'impôts indirects qui 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, notamment l'assistance relative aux contrôles, aux appels et aux décisions en matière d'impôt dans le cadre de fusions, d'acquisitions et de structures de financement; les publications fiscales sous forme électronique et sur papier; les services de planification fiscale qui comprennent les services se rapportant aux questions touchant les prix de transfert.
- Les autres honoraires comprennent les honoraires pour services liés aux questions d'insolvabilité et de rentabilité, limités aux cas où la banque est participant minoritaire à un syndicat et n'est pas en mesure d'exercer une influence sur le choix ni d'arrêter le choix de la firme d'audit externe à utiliser. Dans ces cas, les services de l'auditeur nommé 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. Entrent aussi dans cette catégorie les honoraires relatifs à l'audit des organismes de bienfaisance, aux rapports portant sur les procédures de contrôle des organismes de services, aux services d'audit de certaines structures d'accueil que la banque administre, aux vérifications de fonds inscrits à la Securities and Exchange Commission des États-Unis, aux études de référence, aux services de base de données aux fins de l'observation des règles fiscales et aux services d'amélioration de la performance et des procédés.

## **VOTE CONSULTATIF À L'ÉGARD DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION**

Les actionnaires peuvent exercer un vote consultatif en ce qui concerne la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction divulguée dans les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération » de la présente circulaire. Ces sections décrivent le rôle du comité des ressources humaines du conseil d'administration (CRH) en ce qui a trait à la supervision de la rémunération au sein de la banque ainsi que les principes de rémunération de la haute direction de la banque et les principaux éléments sur lesquels reposent les plans de rémunération de la haute direction.

Même si le vote consultatif n'est pas exécutoire, le CRH et le conseil d'administration tiendront compte des résultats du vote, s'ils jugent à propos de le faire, dans le cadre de l'examen de politiques, procédures et décisions futures en matière de rémunération. De plus, la banque tient à faire en sorte de communiquer efficacement et de façon responsable avec les actionnaires, les autres parties intéressées et le public. Dans le cadre de cet engagement, les administrateurs de la banque ont régulièrement invité certains actionnaires et certaines parties intéressées à participer directement à la gouvernance afin d'analyser la démarche en matière de rémunération de la haute direction. Enfin, la banque met à la disposition des actionnaires plusieurs moyens de communiquer directement avec les administrateurs indépendants par l'entremise du président du conseil, notamment par courrier électronique adressé aux Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse [tdshinfo@td.com](mailto:tdshinfo@td.com). Les courriels adressés au président du conseil qui proviennent d'actionnaires indiquant qu'ils souhaitent communiquer directement avec les administrateurs indépendants par l'entremise du président du conseil seront transmis à ce dernier.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution suivante et, à moins de directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans la demande d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR la résolution suivante :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans les sections Rapport du comité des ressources humaines et Démarche en matière de rémunération qui se trouvent aux pages 25 à 35 de la circulaire de procuration de la direction. »

Conformément aux Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise de la banque, si un grand nombre des droits de vote rattachés aux actions représentées en personne ou par procuration à l'assemblée sont exercés contre la résolution relative au vote consultatif, le président du conseil supervisera une démarche visant à mieux comprendre les préoccupations particulières des actionnaires ayant exprimé leur opposition. Le CRH réévaluera alors la démarche en matière de rémunération de la haute direction compte tenu des préoccupations particulières exprimées par les actionnaires et pourra faire des recommandations au conseil d'administration. Par suite de l'examen fait par le CRH, la banque travaillera à communiquer un résumé de la démarche entreprise ainsi qu'une explication de tout changement apporté en conséquence à la rémunération de la haute direction dans les six mois qui suivent l'assemblée des actionnaires et, dans tous les cas, au plus tard dans la circulaire de procuration de la direction relative à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

## **PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES**

L'annexe A jointe à la présente circulaire comporte plusieurs propositions d'actionnaires qui ont été soumises aux fins d'examen à l'assemblée ainsi que 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 désignées dans le formulaire de procuration ou dans la demande d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter CONTRE chacune de ces propositions.

Les actionnaires ont jusqu'au 21 novembre 2015 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.

Les propositions doivent être adressées à l'attention du secrétaire de la banque, Services juridiques, La Banque Toronto-Dominion, TD Bank Tower, 66, rue Wellington Ouest, 12<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5K 1A2, ou par télécopieur au 416-982-6166 ou par courrier électronique à l'adresse [tdshinfo@td.com](mailto:tdshinfo@td.com).



## CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Les tableaux qui suivent présentent des renseignements sur les candidats proposés à l'élection aux postes d'administrateurs à l'assemblée. Ces renseignements indiquent, le cas échéant, notamment les comités du conseil dont les candidats sont actuellement membres, les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels ils ont siégé depuis les cinq dernières années, leurs principaux secteurs de compétence/d'expérience et leur présence aux réunions des comités et du conseil au cours des 12 mois terminés le 31 octobre 2014. Au cours de cette période, le conseil a tenu huit réunions régulières et une réunion spéciale. Les réunions spéciales sont convoquées suivant un délai d'avis plus court que les réunions régulières, lesquelles sont fixées un an ou plus à l'avance. En plus d'assister aux réunions indiquées ci-dessous, les administrateurs assistent de temps à autre à des réunions d'autres comités sur invitation. Tous les candidats qui sont actuellement des administrateurs ont assisté à plus de 75 % des réunions pertinentes du conseil et des comités.

Les tableaux indiquent aussi les postes principaux qu'ont respectivement occupés chacun des candidats, ainsi que les titres de la banque sur lesquels ils exercent respectivement à l'heure actuelle un droit de propriété véritable, directement ou indirectement, ou un contrôle ou une emprise, sous la forme d'actions ordinaires et d'unités d'actions différées (UAD) (chacune équivalant à une action ordinaire, comme il est plus amplement décrit à la page 16) qui leur sont respectivement créditées dans le cadre de leur rémunération à titre d'administrateurs. La valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport à l'exigence d'actionnariat (EA) sont fondés sur le cours de l'action de la banque à la fin de l'année civile qui précède et sont présentés en dollars canadiens. Les EA sont plus amplement décrites sous la rubrique « Exigence d'actionnariat des administrateurs » à la section « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire.



**William E. Bennett**

Âge : 68 ans  
Chicago (IL)  
É.-U.A.

**Indépendant**

Administrateur depuis 2004  
Résultats du vote en 2014 :  
98,9 % des voix  
Expert financier désigné du  
comité d'audit<sup>(1)</sup>

M. Bennett est administrateur de sociétés. Il est l'ancien président et chef de la direction de Draper & Kramer, Inc., société de services financiers et de gestion immobilière de Chicago. M. Bennett est l'ancien chef du crédit de First Chicago Corporation et de sa principale filiale First National Bank of Chicago. 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.

**Principaux secteurs de compétences/d'expérience**

- Audit/comptabilité
- Services financiers
- Gestion des risques
- Leadership de haute direction/stratégique

Membre du conseil/de comités		Présence		Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	9 sur 9	100 %			
Audit (président)	9 sur 9	100 %			
Gouvernance	6 sur 6	100 %			
Risque	10 sur 10	100 %			
Total combiné	34 sur 34	100 %			

Participation			Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>(4)</sup>	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA
Année <sup>(2)</sup>	Actions ordinaires	UAD <sup>(3)</sup>				
2015	néant	78 899	78 899	4 379 683 \$	3 839 683 \$	8,11
2014	néant	72 135	72 135	3 610 717 \$	3 070 717 \$	6,69

- Capital Power Corporation (2009 à aujourd'hui)



**John L. Bragg**

Âge : 74 ans  
Collingwood (N.-É.)  
Canada

**Indépendant**

Administrateur depuis 2004  
Résultats du vote en 2014 :  
99,6 % des voix

M. Bragg est président du conseil, président et co-chef de la direction d'Oxford Frozen Foods Limited, fabricant de produits alimentaires. Il est aussi dirigeant de nombreuses sociétés liées, dont Bragg Communications Incorporated, faisant affaire sous le nom commercial Eastlink. M. Bragg détient des diplômes de premier cycle en commerce et en enseignement de l'Université Mount Allison, dont il a été recteur, et il est titulaire d'un doctorat honorifique en droit des universités Mount Allison, Dalhousie, Acadia et St. Francis Xavier. M. Bragg a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 1996.

**Principaux secteurs de compétences/d'expérience**

- Audit/comptabilité
- Commercialisation/notoriété des marques
- Leadership de haute direction/stratégique
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Membre du conseil/de comités		Présence		Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	9 sur 9	100 %			
Audit	8 sur 9	89 %			
Total combiné	17 sur 18	94 %			

Participation			Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>(4)</sup>	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA
Année <sup>(2)</sup>	Actions ordinaires	UAD				
2015	618 164	64 033	682 197	37 868 755 \$	37 328 755 \$	70,13
2014	606 064	57 745	663 809	33 226 959 \$	32 686 959 \$	61,53

- Les Aliments Maple Leaf Inc. (2008 à aujourd'hui)
- Sobeys Inc. (1998 à 2010) (émetteur assujéti mais non inscrit à la cote d'une Bourse)
- Empire Company Limited (1999 à 2010)



**Amy W. Brinkley**

Âge : 59 ans  
Charlotte (NC)  
É.-U.A.

**Indépendante**

Administratrice depuis 2010  
Résultats du vote en 2014 :  
97,0 % des voix

M<sup>me</sup> Brinkley, consultante, est propriétaire fondatrice d'AWB Consulting, LLC, entreprise spécialisée dans les conseils aux cadres et la gestion des risques. Elle a été gestionnaire principale, Risques mondiaux, de Bank of America et administratrice de l'Institut de finance internationale, inc. M<sup>me</sup> Brinkley est titulaire d'un grade de premier cycle en études interdisciplinaires de l'Université North Carolina. Elle occupe également la fonction de commissaire pour le Carolinas Healthcare System.

**Principaux secteurs de compétences/d'expérience**

- Services financiers
- Commercialisation/notoriété des marques
- Gouvernance
- Gestion des risques

Membre du conseil/de comités		Présence		Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	9 sur 9	100 %			• Carter's, Inc. (2010 à aujourd'hui)
Ressources humaines	7 sur 7	100 %			
Risque	10 sur 10	100 %			
Total combiné	26 sur 26	100 %			

**Participation**

Année <sup>(2)</sup>	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>(4)</sup>	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA
2015	2 400	24 995	27 395	1 520 696 \$	980 696 \$	2,82
2014	2 400	19 777	22 177	1 110 070 \$	570 070 \$	2,06



**Brian C. Ferguson**

Âge : 58 ans  
Calgary (AB)  
Canada

**Indépendant**

Nouveau candidat

M. Ferguson est le président et chef de la direction de Cenovus Energy Inc., société pétrolière intégrée canadienne. Avant de prendre la direction de Cenovus Energy Inc., M. Ferguson a été vice-président à la direction et chef des finances d'Encana Corporation. M. Ferguson est titulaire d'un grade de premier cycle en commerce de l'Université de l'Alberta. M. Ferguson est comptable agréé et fellow de l'Ordre des comptables agréés de l'Alberta.

**Principaux secteurs de compétences/d'expérience**

- Audit/comptabilité
- Affaires gouvernementales/publiques
- Responsabilité d'entreprise
- Leadership de haute direction/stratégique

Membre du conseil/de comités		Présence		Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Nouveau candidat		s.o.			• Cenovus Energy Inc. (2009 à aujourd'hui)

**Participation**

Année <sup>(2)</sup>	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>(4)</sup>	Montant au-dessus des EA <sup>(5)</sup>	Total en tant que multiple des EA <sup>(5)</sup>
2015	1 000	néant	1 000	55 510 \$	(484 490 \$)	0,10



**Colleen A. Goggins**

Âge : 60 ans  
Princeton (NJ)  
É.-U. A.

**Indépendante**

Administratrice depuis 2012  
Résultats du vote en 2014 :  
99,8 % des voix

M<sup>me</sup> Goggins est administratrice de sociétés. Elle a été présidente mondiale de la branche de produits de grande consommation de Johnson & Johnson et membre du comité de direction de cette société de 2001 à 2011. M<sup>me</sup> Goggins est membre du conseil de surveillance de KraussMaffei Group GmbH. M<sup>me</sup> Goggins est titulaire d'un grade de premier cycle en chimie alimentaire de l'Université du Wisconsin et d'une maîtrise en gestion de la Kellogg School of Management, Northwestern University.

**Principaux secteurs de compétences/d'expérience**

- Responsabilité d'entreprise
- Leadership de haute direction/stratégique
- Commercialisation/notoriété des marques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Membre du conseil/de comités		Présence		Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	9 sur 9	100 %			• Valeant Pharmaceuticals International Inc. (2014 à aujourd'hui)
Risque	10 sur 10	100 %			
Total combiné	19 sur 19	100 %			

**Participation**

Année <sup>(2)</sup>	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>(4)</sup>	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA
2015	6 800	14 434	21 234	1 178 699 \$	638 699 \$	2,18
2014	6 800	10 032	16 832	842 526 \$	302 526 \$	1,56



**Mary Jo Haddad**

Âge : 59 ans  
Oakville (ON)  
Canada

**Indépendante**

Administratrice depuis 2014

M<sup>me</sup> Haddad est administratrice de sociétés. Elle a été la présidente et chef de la direction de The Hospital for Sick Children de Toronto de novembre 2004 à décembre 2013. M<sup>me</sup> Haddad est titulaire d'un grade de premier cycle de la Faculté des sciences infirmières de l'Université de Windsor; d'une maîtrise en sciences de la santé de l'Université de Toronto et de doctorats honorifiques en droit de la Ryerson University, de l'University of Ontario Institute of Technology et l'Université de Windsor. M<sup>me</sup> Haddad a été nommée Membre de l'Ordre du Canada en 2010.

**Principaux secteurs de compétences/d'expérience**

- Affaires gouvernementales/publiques
- Leadership de haute direction/stratégique
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Membre du conseil/de comités	Présence <sup>(6)</sup>	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil Ressources humaines Total combiné	s.o.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Telus Corporation (2014 à aujourd'hui)</li> </ul>

Participation						
Année <sup>(2)</sup>	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>(4)</sup>	Montant au-dessus des EA <sup>(5)</sup>	Total en tant que multiple des EA <sup>(5)</sup>
2015	100	1 922	2 022	112 241 \$	(427 759 \$)	0,21



**David E. Kepler**

Âge : 62 ans  
Sanford (MI)  
É.-U. A.

**Indépendant**

Administrateur depuis 2013

Résultats du vote en 2014 :  
99,8 % des voix

M. Kepler est administrateur de sociétés. Il a été un vice-président à la direction de The Dow Chemical Company, fabricant de produits chimiques, plastiques et perfectionnés, de mars 2008 à janvier 2015. À titre de vice-président à la direction, M. Kepler avait la responsabilité des Services commerciaux, et était le chef de la viabilité écologique et chef de l'information de The Dow Chemical Company. M. Kepler est titulaire d'un grade de premier cycle en génie chimique de l'University of California à Berkeley, et est un fiduciaire de la Berkeley Foundation. M. Kepler est aussi un membre du U.S. National Infrastructure Advisory Council.

**Principaux secteurs de compétences/d'expérience**

- Responsabilité d'entreprise
- Leadership de haute direction/stratégique
- Gestion des risques
- Technologie

Membre du conseil/de comités	Présence	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil <sup>(7)</sup> Risque <sup>(7)</sup> Total combiné	9 sur 9 8 sur 9 17 sur 18	100 % 89 % 94 %
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teradata Corporation (2014 à aujourd'hui)</li> </ul>

Participation						
Année <sup>(2)</sup>	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>(4)</sup>	Montant au-dessus des EA <sup>(5)</sup>	Total en tant que multiple des EA <sup>(5)</sup>
2015	4 099	4 290	8 389	465 673 \$	(74 327 \$)	0,86
2014	3 000	2 119	5 119	256 232 \$	(283 768 \$)	0,47



**Brian M. Levitt**

Âge : 67 ans  
Lac Brôme (QC)  
Canada

**Indépendant**

Administrateur depuis 2008

Président du conseil depuis 2011

Résultats du vote en 2014 :  
96,7 % des voix

M. Levitt est président du conseil d'administration non membre de la direction de la banque et vice-président non dirigeant du cabinet d'avocats Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. M. Levitt est l'ancien président et chef de la direction d'Imasco Limitée, société canadienne de biens de consommation et de services aux consommateurs. Il a été auparavant coprésident non dirigeant du cabinet d'avocats Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. de septembre 2012 à juillet 2014. De janvier 2011 à septembre 2012, il a été avocat-conseil au sein de ce même cabinet et, auparavant, il en a été le coprésident. M. Levitt est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université de Toronto où il a aussi terminé son baccalauréat ès sciences appliquées en génie civil.

**Principaux secteurs de compétences/d'expérience**

- Services financiers
- Affaires juridiques/réglementaires
- Gouvernance
- Leadership de haute direction/stratégique

Membre du conseil/de comités	Présence	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil Gouvernance (président) Ressources humaines Total combiné	9 sur 9 6 sur 6 7 sur 7 22 sur 22	100 % 100 % 100 % 100 %
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Domtar Corporation (2007 à aujourd'hui)</li> <li>• Talisman Energy Inc. (2013 à aujourd'hui)</li> <li>• BCE Inc. (1998 à 2011)</li> <li>• Bell Canada (2003 à 2011) (émetteur assujéti mais non inscrit à la cote d'une Bourse)</li> </ul>

Participation						
Année <sup>(2)</sup>	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>(4)</sup>	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA
2015	30 000	55 626	85 626	4 753 099 \$	3 553 099 \$	3,96
2014	30 000	46 167	76 167	3 812 539 \$	2 612 539 \$	3,18



**Alan N. MacGibbon**

Âge : 58 ans

Oakville (ON)  
Canada

**Indépendant**

Administrateur depuis 2014

Résultats du vote en 2014 :  
99,8 % des voix

Expert financier désigné du  
comité d'audit<sup>1)</sup>

M. MacGibbon est vice-président non dirigeant du cabinet d'avocats Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. depuis juillet 2014. Il a été le directeur général mondial, Qualité, stratégie et communications de Deloitte Touche Tohmatsu Limited de juin 2011 à septembre 2013 et a également été conseiller principal de Deloitte s.r.l. (Canada) de juin 2012 à décembre 2013, l'associé directeur et chef de la direction de Deloitte s.r.l. (Canada) avant juin 2012. M. MacGibbon est titulaire d'un grade de premier cycle en administration des affaires et d'un doctorat honorifique de l'Université du Nouveau-Brunswick. M. MacGibbon est comptable professionnel agréé, comptable agréé et Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario.

**Principaux secteurs de compétences/d'expérience**

- Audit et comptabilité
- Gestion des risques
- Leadership de haute direction/stratégique
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Membre du conseil/de comités	Présence		Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil <sup>8)</sup>	5 sur 5	100 %	• s.o.
Audit <sup>8)</sup>	4 sur 4	100 %	
Total combiné	9 sur 9	100 %	

**Participation**

Année <sup>2)</sup>	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>4)</sup>	Montant au-dessus des EA <sup>5)</sup>	Total en tant que multiple des EA <sup>5)</sup>
2015	3 933	3 838	7 771	431 368 \$	(108 632 \$)	0,80
2014	2 000	néant	2 000	100 100 \$	(439 890 \$)	0,19



**Harold H. MacKay**

Âge : 74 ans

Regina (SK)  
Canada

**Indépendant**

Administrateur depuis 2004

Résultats du vote en 2014 :  
99,5 % des voix

M. MacKay est avocat-conseil du cabinet d'avocats MacPherson Leslie & Tyerman LLP. Auparavant, il a été associé du cabinet de 1969 jusqu'à son départ à la retraite en 2004. 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. De mars 2007 à avril 2014, M. MacKay a été président du conseil non membre de la direction de Domtar Corporation. M. MacKay détient un grade de premier cycle en économie et en sciences politiques 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 nommé Officier de l'Ordre du Canada en 2002.

**Principaux secteurs de compétences/d'expérience**

- Services financiers
- Affaires gouvernementales/publiques
- Affaires juridiques/réglementaires
- Gestion des risques

Membre du conseil/de comités	Présence		Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil	9 sur 9	100 %	• The Mosaic Company (2004 à 2013) • Domtar Corporation (2007 à aujourd'hui)
Audit <sup>9)</sup>	6 sur 6	100 %	
Gouvernance	6 sur 6	100 %	
Risque	10 sur 10	100 %	
Total combiné	31 sur 31	100 %	

**Participation**

Année <sup>2)</sup>	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>4)</sup>	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA
2015	10 000	63 455	73 455	4 077 487 \$	3 537 487 \$	7,55
2014	10 000	58 333	68 333	3 420 408 \$	2 880 408 \$	6,33



**Karen E. Maidment**

Âge : 56 ans

Cambridge (ON)  
Canada

**Indépendante**

Administratrice depuis 2011

Résultats du vote en 2014 :  
99,6 % des voix

Experte financière désignée  
du comité d'audit<sup>1)</sup>

M<sup>me</sup> Maidment est administratrice de sociétés. M<sup>me</sup> Maidment a été chef des finances et des affaires administratives, BMO Groupe Financier de 2007 à 2009. Auparavant, elle a été première vice-présidente à la direction et chef des finances de BMO de 2003 à 2007. M<sup>me</sup> Maidment est titulaire d'un grade de premier cycle en commerce de l'Université McMaster. Elle est comptable professionnelle agréée, comptable agréée et Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario.

**Principaux secteurs de compétences/d'expérience**

- Audit/comptabilité
- Assurance
- Services financiers
- Gestion des risques

Membre du conseil/de comités	Présence		Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil	9 sur 9	100 %	• TD Ameritrade Holding Company (2010 à aujourd'hui) • TransAlta Corporation (2010 à aujourd'hui)
Audit	9 sur 9	100 %	
Gouvernance	6 sur 6	100 %	
Risque (présidente)	10 sur 10	100 %	
Total combiné	34 sur 34	100 %	

**Participation**

Année <sup>2)</sup>	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>4)</sup>	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA
2015	11 590	18 813	30 403	1 687 671 \$	1 147 671 \$	3,13
2014	11 590	13 143	24 733	1 238 010 \$	698 010 \$	2,29



**Bharat B. Masrani**

Âge : 58 ans

Toronto (ON)  
Canada

**Non indépendant<sup>(1)</sup>**

Administrateur depuis 2014

Résultats du vote en 2014 :  
99,5 % des voix

M. Masrani est le président du Groupe et chef de l'exploitation de la banque. De juillet 2013 à octobre 2014, M. Masrani a été le chef de l'exploitation de la banque. Avant juillet 2013, il était chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, États-Unis de la banque et président et chef de la direction de TD Bank US Holding Company et de TD Bank, N.A. M. Masrani est titulaire d'un grade de premier cycle en études administratives de l'Université York et d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business de l'Université York.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Services financiers</li> <li>Affaires gouvernementales/publiques</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des risques</li> <li>Leadership de haute direction/stratégique</li> </ul>		
Membre du conseil/de comités	Présence		Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil <sup>(10)</sup>	5 sur 5	100 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>TD Ameritrade Holding Company (2013 à aujourd'hui)</li> </ul>	
Participation				
Année <sup>(2)</sup>	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	
2015	316 422	238 489	554 911	
2014	257 414	230 422	487 836	

Pour l'actionariat exigé et réel des membres de la haute direction, voir le tableau des exigences d'actionariat aux pages 33 et 34.



**Irene R. Miller**

Âge : 62 ans

New York (NY)  
É.-U.A.

**Indépendante**

Administratrice depuis 2006

Résultats du vote en 2014 :  
99,7 % des voix

Experte financière désignée  
du comité d'audit<sup>(1)</sup>

M<sup>me</sup> Miller est chef de la direction d'Akim, Inc., cabinet d'experts-conseils et de gestion de placements. M<sup>me</sup> Miller a été vice-présidente du conseil et chef de la direction financière de Barnes & Noble, Inc. M<sup>me</sup> Miller a occupé auparavant des postes de haute direction en services bancaires d'investissement et financement d'entreprise auprès de Morgan Stanley & Co. et de Rothschild Inc., respectivement. M<sup>me</sup> Miller est titulaire d'un grade de premier cycle en sciences de l'Université de Toronto ainsi que d'une maîtrise en sciences spécialisée en chimie et en génie chimique de l'Université Cornell.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Audit/comptabilité</li> <li>Marché des capitaux/trésorerie</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Services financiers</li> <li>Commercialisation/notoriété des marques</li> </ul>				
Membre du conseil/de comités	Présence		Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)			
Conseil	9 sur 9	100 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inditex, S.A. (2001 à aujourd'hui)</li> <li>Barnes &amp; Noble, Inc. (1995 à 2012)</li> <li>Coach, Inc. (2001 à 2014)</li> </ul>			
Audit	9 sur 9	100 %				
Total combiné	18 sur 18	100 %				
Participation						
Année <sup>(2)</sup>	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>(4)</sup>	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA
2015	20 000	57 289	77 289	4 290 312 \$	3 750 312 \$	7,95
2014	20 000	51 231	71 231	3 565 468 \$	3 025 468 \$	6,60



**Nadir H. Mohamed**

Âge : 58 ans

Toronto (ON)  
Canada

**Indépendant**

Administrateur depuis 2008

Résultats du vote en 2014 :  
97,0 % des voix

M. Mohamed est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de Rogers Communications Inc., société canadienne diversifiée qui exerce ses activités dans le secteur des communications et des médias, de mars 2009 à décembre 2013. Auparavant, M. Mohamed était président et chef de l'exploitation du groupe Communications de Rogers Communications Inc. M. Mohamed est titulaire d'un grade de premier cycle en commerce de l'Université de Colombie-Britannique. M. Mohamed est comptable professionnel agréé, comptable agréé et Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de la Colombie-Britannique.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Commercialisation/notoriété des marques</li> <li>Leadership de haute direction/stratégique</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des compétences et rémunération des dirigeants</li> <li>Technologie</li> </ul>				
Membre du conseil/de comités	Présence		Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)			
Conseil	9 sur 9	100 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rogers Communications Inc. (2005 à 2013)</li> </ul>			
Ressources humaines	7 sur 7	100 %				
Total combiné	16 sur 16	100 %				
Participation						
Année <sup>(2)</sup>	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD <sup>(4)</sup>	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>(4)</sup>	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA
2015	6 600	37 127	43 727	2 427 286 \$	1 887 286 \$	4,49
2014	6 600	32 173	38 773	1 940 783 \$	1 400 783 \$	3,59



**Claude Mongeau**

Âge : 53 ans  
Montréal (QC)  
Canada

**Indépendant**

Nouveau candidat

M. Mongeau est le président et chef de la direction de Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, société nord-américaine de chemins de fer et de transport ferroviaire. Avant juin 2009, M. Mongeau était vice-président à la direction et chef des finances de Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. M. Mongeau est titulaire d'un grade de premier cycle en psychologie de l'Université du Québec et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill.

**Principaux secteurs de compétences/d'expérience**

- Marché des capitaux/trésorerie
- Responsabilité d'entreprise
- Affaires gouvernementales/publiques
- Leadership de haute direction/stratégique

Membre du conseil/de comités	Présence	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années) <sup>1,2)</sup>
Nouveau candidat	s.o.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (2009 à aujourd'hui)</li> <li>• Groupe SNC-Lavalin Inc. (2003 à aujourd'hui)</li> </ul>

Participation						
Année <sup>2)</sup>	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>4)</sup>	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA
2015	36 547	néant	36 547	2 028 724	1 488 724	3,76



**Wilbur J. Prezzano**

Âge : 74 ans  
Charleston (SC)  
É.-U.A.

**Indépendant**

Administrateur depuis 2003  
Résultats du vote en 2014 :  
95,9 % des voix

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 titulaire d'un grade de premier cycle en économie et d'une maîtrise en administration des affaires, qu'il a dans les deux cas obtenus de la Wharton School de l'Université de Pennsylvanie.

**Principaux secteurs de compétences/d'expérience**

- Gouvernance
- Commercialisation/notoriété des marques
- Leadership de haute direction/stratégique
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Membre du conseil/de comités	Présence	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil	9 sur 9 100 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Roper Industries, Inc. (1997 à aujourd'hui)</li> <li>• Snyder's-Lance, Inc. (1998 à aujourd'hui) (anciennement Lance, Inc.)</li> <li>• TD Ameritrade Holding Company (2006 à aujourd'hui)</li> <li>• EnPro Industries, Inc. (2006 à 2014)</li> </ul>
Gouvernance	6 sur 6 100 %	
Ressources humaines (président)	7 sur 7 100 %	
Total combiné	22 sur 22 100 %	

Participation						
Année <sup>2)</sup>	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>4)</sup>	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA
2015	2 000	97 885	99 885	5 544 616 \$	5 004 616 \$	10,27
2014	2 000	89 258	91 258	4 567 919 \$	4 027 919 \$	8,46



**Helen K. Sinclair**

Âge : 63 ans  
Toronto (ON)  
Canada

**Indépendante**

Administratrice depuis 1996  
Résultats du vote en 2014 :  
96,7 % des voix

M<sup>me</sup> Sinclair est fondatrice et chef de la direction de BankWorks Trading Inc., fournisseur de services de diffusion et de webémissions pour des entreprises. Elle a déjà été présidente de l'Association des banquiers canadiens et administratrice de l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada. M<sup>me</sup> Sinclair est titulaire d'un grade de premier cycle de l'Université York et d'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.

**Principaux secteurs de compétences/d'expérience**

- Services financiers
- Gouvernance
- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion des risques

Membre du conseil/de comités	Présence	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil	9 sur 9 100 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DH Corporation (2004 à aujourd'hui) (auparavant Société Davis + Henderson)</li> <li>• EPCOR Utilities Inc. (2008 à aujourd'hui) (émetteur assujéti mais non inscrit à la cote d'une Bourse)</li> </ul>
Ressources humaines	7 sur 7 100 %	
Risque	9 sur 10 90 %	
Total combiné	25 sur 26 96 %	

Participation						
Année <sup>2)</sup>	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>4)</sup>	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA
2015	31 505	51 955	83 460	4 632 865 \$	4 092 865 \$	8,58
2014	30 804	48 158	78 962	3 952 443 \$	3 412 443 \$	7,32

**Notes :**

- 1) Au sens de l'Item 407(d)(5)(ii) du Regulation S-K, promulgué par la Securities and Exchange Commission des États-Unis.
- 2) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2015 sont indiqués en date du 28 janvier 2015. Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2014 sont indiqués en date du 23 janvier 2014, soit la date d'information de la circulaire de procuration de la direction de l'an dernier, et ont été rajustés compte tenu de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 d'une action ordinaire par action ordinaire émise et en circulation, qui a eu le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une. La valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport à

l'exigence d'actionnariat (EA) sont fondés sur le cours de l'action de la banque à la fin de l'année civile qui précède (ajusté compte tenu de l'incidence de l'émission de nouvelles actions dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014) et sont présentés en dollars canadiens.

- 3) Le total comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TD Bank US Holding Company, TD Bank N.A. et TD Bank USA, N.A.
- 4) Pour 2015, les titres détenus ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 31 décembre 2014 (55,51 \$). Pour 2014, les titres détenus ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2013 (50,055 \$), ajusté compte tenu de l'incidence de l'émission de nouvelles actions dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014.
- 5) Les administrateurs doivent remplir leur EA respective dans les cinq ans qui suivent la date de leur première élection au conseil respective.
- 6) Nomination au conseil et au comité des ressources humaines le 3 décembre 2014.
- 7) Nomination au conseil et au comité du risque le 4 décembre 2013.
- 8) Élection au conseil et nomination au comité d'audit le 3 avril 2014.
- 9) Démission du comité d'audit le 3 avril 2014.
- 10) Élection au conseil le 3 avril 2014.
- 11) En raison de son poste, M. Masrani, président du Groupe et chef de la direction de la banque, n'est pas considéré comme un administrateur « indépendant » au sens de notre politique et de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et est une personne physique faisant partie « du même groupe » au sens de la Loi sur les banques.
- 12) M. Mongeau était, avant le 10 août 2009, un administrateur de Nortel Networks Corporation et de Nortel Networks Limited, qui ont chacune introduit des procédures de protection contre leurs créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) le 14 janvier 2009. Certaines filiales des États-Unis ont volontairement déposé des requêtes aux États-Unis en vertu du Chapitre 11 de la législation des États-Unis intitulée *Bankruptcy Code*, et certaines filiales d'Europe, du Moyen-Orient et de l'Afrique ont déposé des requêtes correspondantes en Europe et au Moyen-Orient.

### Principaux secteurs de compétence/d'expérience

Le tableau ci-dessous présente sommairement les « principaux secteurs de compétence/d'expérience » indiqués plus haut pour chaque candidat à un poste d'administrateur.

	Compétence/ expérience												
	Audit/ Comptabilité	Marchés des capitaux/ Trésorerie	Responsabilité d'entreprise	Services financiers	Gouvernance	Affaires gouvernementales/ publiques	Assurance	Affaires juridiques/ réglementaires	Commercialisation/ Notoriété des marques	Gestion des risques	Leadership de haute direction/ stratégique	Gestion des compétences et rémunération des dirigeants	Technologie
<b>Administrateur</b>													
William E. Bennett	✓			✓						✓	✓		
John L. Bragg	✓								✓		✓	✓	
Amy W. Brinkley				✓	✓				✓	✓			
Brian C. Ferguson	✓		✓			✓					✓		
Colleen A. Goggins			✓						✓		✓	✓	
Mary Jo Haddad						✓				✓	✓	✓	
David E. Kepler			✓							✓	✓		✓
Brian M. Levitt				✓	✓			✓			✓		
Alan N. MacGibbon	✓									✓	✓	✓	
Harold H. MacKay				✓		✓		✓		✓			
Karen E. Maidment	✓			✓			✓			✓			
Bharat B. Masrani				✓		✓				✓	✓		
Irene R. Miller	✓	✓		✓					✓				
Nadir H. Mohamed									✓		✓	✓	✓
Claude Mongeau		✓	✓			✓					✓		
Wilbur J. Prezzano					✓				✓		✓	✓	
Helen K. Sinclair				✓	✓	✓				✓			

## Présences aux réunions du conseil ou de comités

Le tableau ci-dessous présente sommairement la présence aux réunions du conseil et de comités de chaque administrateur pour l'exercice 2014.

Administrateur	Présence aux réunions du conseil	Présence aux réunions de comités	Total des présences aux réunions	
William E. Bennett	9 sur 9	25 sur 25	34 sur 34	100 %
John L. Bragg	9 sur 9	8 sur 9	17 sur 18	94 %
Amy W. Brinkley	9 sur 9	17 sur 17	26 sur 26	100 %
Brian C. Ferguson	s.o.	s.o.	s.o.	
Colleen A. Goggins	9 sur 9	10 sur 10	19 sur 19	100 %
Mary Jo Haddad	s.o.	s.o.	s.o.	
David E. Kepler	9 sur 9	8 sur 9	17 sur 18	94 %
Brian M. Levitt	9 sur 9	13 sur 13	22 sur 22	100 %
Alan N. MacGibbon	5 sur 5	4 sur 4	9 sur 9	100 %
Harold H. MacKay	9 sur 9	22 sur 22	31 sur 31	100 %
Karen E. Maidment	9 sur 9	25 sur 25	34 sur 34	100 %
Bharat B. Masrani	5 sur 5	s.o.	5 sur 5	100 %
Irene R. Miller	9 sur 9	9 sur 9	18 sur 18	100 %
Nadir H. Mohamed	9 sur 9	7 sur 7	16 sur 16	100 %
Claude Mongeau	s.o.	s.o.	s.o.	
Wilbur J. Prezzano	9 sur 9	13 sur 13	22 sur 22	100 %
Helen K. Sinclair	9 sur 9	16 sur 17	25 sur 26	96 %

## Renseignements supplémentaires concernant les administrateurs qui ne se portent pas candidats à l'élection

M. Henry H. Ketcham, administrateur indépendant qui siège au conseil de la banque depuis janvier 1999, ne se portera pas candidat à la réélection au conseil à l'assemblée. M. Ketcham est le président-directeur du conseil de West Fraser Timber Co. Ltd., société de produits forestiers intégrée. Avant mars 2013, il était président du conseil et chef de la direction de West Fraser Timber Co. Ltd. M. Ketcham a assisté aux neuf réunions du conseil et aux sept réunions du CRH au cours de l'exercice 2014. M. W. Edmund Clark a pris sa retraite de son poste de président du Groupe et chef de la direction de la banque le 31 octobre 2014. M. Clark a agi à titre d'administrateur non indépendant d'août 2000 jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite de la banque le 31 octobre 2014. M. Clark a assisté aux 9 réunions du conseil au cours de l'exercice 2014. M. Hugh J. Bolton, président du conseil d'administration non membre de la direction d'EPCOR Utilities Inc., une société énergétique intégrée, a agi à titre d'administrateur indépendant d'avril 2003 jusqu'à ce qu'il démissionne du conseil le 3 avril 2014. M. Bolton a assisté à 4 sur 4 réunions du conseil, à 5 sur 5 réunions du comité d'audit et à 4 sur 4 réunions du comité du risque pendant la portion de l'exercice 2014 au cours de laquelle il était administrateur de la banque.



## RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La rémunération des administrateurs est structurée de manière à ce que les administrateurs soient adéquatement rémunérés pour le temps et les efforts qu'ils consacrent à la supervision d'une gestion efficace de la banque et à ce que les intérêts des administrateurs se rapprochent de ceux des actionnaires. Chacun de nos administrateurs consacre énormément de temps à ses fonctions, compte tenu de la taille et de l'importance de la banque et de la complexité et de la surveillance et de l'examen réglementaires de plus en plus étroits des activités de la banque. Le président du conseil et les présidents de comités tiennent régulièrement avec les autorités de réglementation de la banque des réunions qui permettent de raffermir la confiance quant à la qualité de la gouvernance du conseil et à la supervision efficace de la banque et d'exprimer clairement les attentes, les directives recherchées et les sujets d'intérêt. La banque promeut une structure de rémunération simple et facile à comprendre et, à ce titre, les administrateurs sont rémunérés annuellement compte tenu de tous les aspects de leur charge de travail et responsabilités en tant qu'administrateurs de la banque. Le comité de gouvernance du conseil est chargé d'examiner tous les aspects de la rémunération des administrateurs et de veiller ainsi à ce que la rémunération des administrateurs corresponde toujours à la rémunération versée sur le marché. Le conseil établit la forme et le montant de la rémunération des administrateurs d'après la recommandation du comité de gouvernance.

Dans le cadre de l'examen de la rémunération versée aux administrateurs, la rémunération a été étalonnée par rapport à la rémunération versée par un groupe de référence composé de grandes institutions financières et, à des fins de consultation, a aussi été examinée par rapport à la rémunération versée par un groupe composé de grandes sociétés ouvertes canadiennes, énumérées ci-après.

Institutions financières	Grandes sociétés ouvertes canadiennes	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Banque de Montréal</li> <li>• Banque Canadienne Impériale de Commerce</li> <li>• PNC Financial Services Group Inc.</li> <li>• Banque Royale du Canada</li> <li>• La Banque de Nouvelle-Écosse</li> <li>• U.S. Bancorp</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BCE Inc.</li> <li>• Brookfield Asset Management Inc.</li> <li>• La Société Canadian Tire Limitée</li> <li>• Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada</li> <li>• Enbridge Inc.</li> <li>• Compagnie Pétrolière Impériale Ltée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Société Financière Manuvie</li> <li>• Potash Corporation of Saskatchewan Inc.</li> <li>• Suncor Energy Inc.</li> <li>• La Financière Sun Life inc.</li> <li>• Thomson Reuters Corporation</li> </ul>

Au terme de l'examen de 2014, le comité de gouvernance a déterminé que la structure de rémunération était appropriée et qu'aucun changement n'était nécessaire pour l'exercice 2015.

### ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau suivant présente sommairement les différents éléments de la rémunération des administrateurs pour les administrateurs non membres de la direction pour l'exercice 2014. Les administrateurs qui sont aussi des membres du personnel de la banque ou de ses filiales ne sont pas rémunérés en leur qualité d'administrateurs. MM. Clark et Masrani n'ont donc pas été rémunérés en leur qualité d'administrateurs pour l'exercice 2014.

<b>Rémunération en espèces annuelle</b>	
Président du conseil <sup>1)</sup>	200 000 \$
Autres administrateurs <sup>2)</sup>	90 000 \$
<b>Attribution fondée sur des titres de capitaux propres<sup>3)</sup></b>	
Président du conseil	200 000 \$
Autres administrateurs	110 000 \$
<b>Rémunération supplémentaire par comité</b>	
Président du comité d'audit <sup>4)</sup>	50 000 \$
Président d'un autre comité du conseil <sup>4)</sup>	50 000 \$
Honoraires supplémentaires par comité <sup>5)</sup>	15 000 \$
Honoraires pour réunions spéciales <sup>6)</sup> du conseil ou de comités	1 500 \$

#### Notes :

- 1) Ne touche aucuns honoraires pour des réunions spéciales ou des réunions de comité.
- 2) Comprend toute rémunération versée pour des fonctions de membre de comité.
- 3) Sous réserve de l'approbation du conseil, les administrateurs peuvent recevoir une attribution fondée sur des titres de capitaux propres versée sous forme d'UAD.
- 4) La rémunération de président de comité est versée moitié au comptant et moitié en UAD.
- 5) S'applique aux administrateurs qui siègent à plus d'un comité. Les présidents de comité ne touchent aucuns honoraires supplémentaires en tant que membres du comité de gouvernance.
- 6) Pour la participation à chaque réunion spéciale (c.-à-d. non prévue) au-delà de cinq réunions spéciales du conseil ou d'un comité au total au cours de l'exercice.

En plus de la rémunération décrite ci-dessus, certains administrateurs ont droit aux indemnités annuelles suivantes au titre du temps de déplacement pour assister aux réunions du conseil et de comités : 10 000 \$ pour les administrateurs dont la résidence

principale est au Québec, 20 000 \$ pour les administrateurs dont la résidence principale est à l'extérieur de l'Ontario ou du Québec et 15 000 \$ supplémentaires pour l'administrateur dont l'aéroport à proximité de sa résidence principale n'offre pas de vols directs.

De plus, en tant que membres du comité d'audit des filiales des institutions financières et filiales d'assurance sous réglementation fédérale canadiennes de la banque, le président du comité d'audit touche des honoraires supplémentaires annuels de 5 000 \$ et les autres membres du comité d'audit des honoraires supplémentaires annuels de 2 500 \$.

En vertu du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes de la banque, un administrateur externe peut choisir de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération en espèces annuelle, sauf les honoraires de président de comité, en espèces, en actions ordinaires ou en UAD, rémunération versée dans tous les cas trimestriellement. Les actions ordinaires sont évaluées d'après un coût moyen par action ordinaire à la TSX à la date de l'acquisition. Depuis 2014, la rémunération de président de comité est versée moitié au comptant et moitié en UAD. Les UAD sont des unités d'actions fictives qui suivent le cours des actions ordinaires, auxquelles s'ajoutent des UAD supplémentaires lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires et elles ne comportent aucun droit de vote. Les UAD sont évaluées d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'achat ou la date d'attribution. Les UAD deviennent immédiatement acquises et peuvent être rachetées au comptant après que l'administrateur cesse d'occuper ses fonctions au sein du conseil.

### **EXIGENCE D'ACTIONNARIAT DES ADMINISTRATEURS**

Selon les exigences d'actionnariat des administrateurs de la banque, les administrateurs externes devraient acquérir des actions ordinaires dont la valeur équivaut à au moins six fois leur rémunération annuelle en espèces respective. Les UAD sont considérées comme l'équivalent d'actions ordinaires aux fins des exigences d'actionnariat des administrateurs.

Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection respective pour remplir leurs exigences d'actionnariat. Au moins 60 % des honoraires annuels (compte non tenu des attributions de titres de capitaux propres) payables à un administrateur doivent être reçus sous forme d'UAD ou d'actions ordinaires jusqu'à ce que les exigences d'actionnariat aient été atteintes. Les administrateurs qui sont aussi des membres de la direction de la banque sont visés par des exigences supérieures distinctes décrites à la rubrique « Démarche en matière de rémunération » de la présente circulaire.

Les exigences d'actionnariat actuelles visant les administrateurs externes sont les suivantes :

- **Président du conseil** : 6 x rémunération annuelle en espèces (6 x 200 000 \$ = 1 200 000 \$)
- **Autres administrateurs** : 6 x rémunération annuelle en espèces (6 x 90 000 \$ = 540 000 \$)

Tous les administrateurs externes actuels ont acquis des actions ordinaires et des UAD dont la valeur totale excède les exigences d'actionnariat visant les administrateurs décrites ci-dessus, sauf M. Kepler (nommé au conseil le 4 décembre 2013), M. MacGibbon (élu au conseil le 3 avril 2014) et M<sup>me</sup> Haddad (nommée au conseil le 3 décembre 2014). MM. Kepler et MacGibbon et M<sup>me</sup> Haddad accumulent des titres de capitaux propres conformément aux lignes directrices en matière d'actionnariat visant les administrateurs. La participation de chaque administrateur est indiquée à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

## TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau ci-dessous résume la rémunération versée aux administrateurs externes pour l'exercice 2014.

Nom <sup>1)</sup>	Honoraires annuels gagnés							Autre rémunération	Total <sup>5)</sup>
	Rémunération annuelle en espèces	Honoraires supplémentaires par comité	Réunions spéciales <sup>2)</sup>	Président de comité	Allocation de déplacement	Total des honoraires annuels <sup>3)</sup>	Attributions à base d'actions <sup>4)</sup>		
William E. Bennett <sup>6)</sup>	90 000 \$	15 000 \$	9 500 \$	50 000 \$	20 000 \$	184 500 \$	110 000 \$	208 577 \$	503 077 \$
Hugh J. Bolton <sup>7)</sup>	45 000 \$	7 500 \$	2 500 \$	–	10 000 \$	65 000 \$	–	5 000 \$	70 000 \$
John L. Bragg	90 000 \$	–	2 500 \$	–	20 000 \$	112 500 \$	110 000 \$	–	222 500 \$
Amy W. Brinkley	90 000 \$	15 000 \$	1 500 \$	–	20 000 \$	126 500 \$	110 000 \$	–	236 500 \$
Colleen A. Goggins	90 000 \$	–	–	–	20 000 \$	110 000 \$	110 000 \$	–	220 000 \$
Mary Jo Haddad <sup>8)</sup>	–	–	–	–	–	–	100 833 \$	–	100 833 \$
David E. Kepler <sup>9)</sup>	82 500 \$	–	–	–	18 333 \$	100 833 \$	110 000 \$	–	210 833 \$
Henry H. Ketcham <sup>10)</sup>	90 000 \$	–	–	–	20 000 \$	110 000 \$	45 833 \$	–	155 833 \$
Brian M. Levitt	200 000 \$	–	–	–	10 000 \$	210 000 \$	200 000 \$	–	410 000 \$
Harold H. MacKay <sup>11)</sup>	90 000 \$	22 500 \$	7 000 \$	–	20 000 \$	139 500 \$	110 000 \$	–	249 500 \$
Alan N. MacGibbon <sup>12)</sup>	52 500 \$	–	–	–	–	52 500 \$	174 167 \$	–	226 667 \$
Karen E. Maidment	90 000 \$	15 000 \$	7 000 \$	50 000 \$	–	162 000 \$	110 000 \$	–	272 000 \$
Irene R. Miller	90 000 \$	–	2 500 \$	–	20 000 \$	112 500 \$	110 000 \$	–	222 500 \$
Nadir H. Mohamed	90 000 \$	–	–	–	–	90 000 \$	110 000 \$	–	200 000 \$
Wilbur J. Prezzano	90 000 \$	–	1 500 \$	50 000 \$	35 000 \$	176 500 \$	110 000 \$	–	286 500 \$
Helen K. Sinclair	90 000 \$	15 000 \$	1 500 \$	–	–	106 500 \$	110 000 \$	–	216 500 \$

### Notes :

- 1) La rémunération versée à M. Clark, en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction, et à M. Masrani, en sa qualité de chef de l'exploitation, pour l'exercice 2014, est plus amplement décrite dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la rubrique « Performance et rémunération en 2014 » de la présente circulaire. MM. Clark et Masrani ne figurent pas dans ce tableau parce qu'ils étaient des administrateurs membres de la direction et des membres de la haute direction visés de la banque au cours de l'exercice 2014. MM. Clark et Masrani n'ont pas été rémunérés en leur qualité d'administrateurs de la banque ou d'administrateurs de filiales de la banque (TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.).
- 2) Les montants indiqués dans la colonne « Réunions spéciales » ont été reçus pour des réunions du conseil et de comités spéciales auxquelles les administrateurs visés ont participé au cours de la période commençant au quatrième trimestre de l'exercice 2013 et se terminant au troisième trimestre de l'exercice 2014.
- 3) Les montants indiqués dans la colonne « Total des honoraires annuels » ont été reçus entièrement sous forme d'UAD ou d'actions ordinaires, plutôt qu'en espèces, exception faite de ce qui est indiqué dans le tableau ci-après :

Nom	Rémunération annuelle	Autres honoraires annuels
William E. Bennett	100 % en espèces	100 % en espèces
Hugh J. Bolton	100 % en espèces	100 % en espèces
Colleen A. Goggins	100 % en UAD	40 % en espèces; 60 % en UAD
David E. Kepler	100 % en actions ordinaires	100 % en espèces
Harold H. MacKay	100 % en espèces	100 % en UAD
Alan N. MacGibbon	50 % en espèces; 50 % en UAD	100 % en UAD
Helen K. Sinclair	100 % en espèces	100 % en espèces

- 4) Les UAD attribuées le 11 décembre 2014 visent la période du 1<sup>er</sup> novembre 2014 au 31 octobre 2015. La juste valeur à la date d'attribution est calculée d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution.
- 5) La rémunération totale des administrateurs versée au cours de l'exercice 2014, qui se compose des montants indiqués dans la colonne « Total des honoraires annuels » et des titres de capitaux propres attribués le 12 décembre 2013 et, dans le cas de M. MacGibbon, le 4 avril 2014, s'est établie à 3 488 833 \$.
- 6) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération versée à M. Bennett pour ses fonctions de membre du conseil de TD Bank US Holding Company, de TD Bank, N.A. et de TD Bank USA, N.A., toutes des filiales de la banque. Le total des honoraires versés à M. Bennett pour ses fonctions au sein de ces conseils de filiales se compose comme suit : rémunération annuelle d'administrateur de 57 500 \$ US; rémunération de 32 500 \$ US à titre de président du comité d'audit; rémunération supplémentaire de 10 000 \$ US à titre de membre de comité siégeant à deux comités; honoraires pour réunions spéciales de 1 500 \$ US; et 1 250 \$ US en allocation de déplacement. M. Bennett a aussi reçu une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 75 000 \$ US le 11 décembre 2014 en sa qualité de membre de ces conseils de filiales. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens au cours du change moyen de la Banque du Canada pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2013 au 31 octobre 2014 (soit 1,0906 \$ CA = 1,00 \$ US).
- 7) M. Bolton ne s'est pas présenté à la réélection à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle qui a eu lieu le 3 avril 2014 et sa rémunération annuelle a donc été calculée au prorata. Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la valeur d'un cadeau de retraite choisi par M. Bolton en reconnaissance de ses années de service au conseil.
- 8) M<sup>me</sup> Haddad a été nommée administratrice le 3 décembre 2014 et son attribution fondée sur des titres de capitaux propres a donc été calculée au prorata.
- 9) M. Kepler a été nommé administrateur le 4 décembre 2013 et son attribution fondée sur des titres de capitaux propres a donc été calculée au prorata.
- 10) M. Ketcham ne s'est pas porté candidat à la réélection au conseil à l'assemblée et son attribution fondée sur des titres de capitaux propres a donc été calculée au prorata.

- 11) M. MacKay a siégé au comité du risque pour la moitié de l'exercice 2014 et sa rémunération supplémentaire par comité a donc été calculée au prorata.
- 12) M. MacGibbon a été élu administrateur le 3 avril 2014 et sa rémunération annuelle a donc été calculée au prorata. Le 3 avril 2014, M. MacGibbon a reçu une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 64 167 \$ en plus d'une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 110 000 \$ le 11 décembre 2014.

#### TABLEAU DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Depuis décembre 2001, la banque a cessé d'émettre des options d'achat d'actions aux administrateurs externes dans le cadre de leur rémunération d'administrateur. Toutes les options qui avaient été attribuées ont été exercées. M. Prezzano détient actuellement des options lui permettant de souscrire 4 264 actions ordinaires, options qu'il a reçues dans le cadre de la privatisation de TD Banknorth Inc. le 20 avril 2007, aux termes de laquelle certaines options d'achat d'actions de TD Banknorth Inc. ont été converties en options permettant d'acquérir des actions ordinaires. Le nombre d'actions ordinaires compte tenu de la conversion a été calculé conformément à la convention de fusion relative à la privatisation. M. Prezzano a reçu ses options de TD Banknorth Inc. en tant que rémunération d'administrateur pour ses fonctions au sein des conseils de TD Banknorth Inc. et de TD Banknorth N.A.

Le tableau ci-dessous présente de l'information pertinente relative aux options attribuées à M. Prezzano qui sont actuellement en cours :

Nom	Titres sous-jacents aux options non exercées <sup>1)</sup> (nbre)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des attributions fondées sur des options dans le cours non exercées <sup>2)</sup> (\$)
Wilbur J. Prezzano	2 132	28,69 \$ US	24 mai 2015	47 216 \$ CA
	2 132	27,55 \$ US	9 mai 2016	50 023 \$ CA
<b>Total</b>	<b>4 264</b>			<b>97 239 \$ CA</b>

#### Notes :

- 1) Le nombre d'options que détient M. Prezzano a été rajusté compte tenu de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 d'une action ordinaire par action ordinaire émise et en circulation, qui a eu le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une.
- 2) Les montants indiqués dans la colonne « Valeur des attributions fondées sur des options dans le cours non exercées » représentent la valeur des options dans le cours non exercées établie d'après la différence entre le cours de clôture en dollars US des actions ordinaires au New York Stock Exchange le 31 décembre 2014, soit 47,78 \$ US et le prix d'exercice de l'option. La valeur en dollars US des attributions fondées sur des options dans le cours non exercées a été convertie en dollars canadiens au cours du change de la Banque du Canada le 31 décembre 2014 (soit 1,1601 \$ CA = 1,00 \$ US).

## GOUVERNANCE

Le conseil d'administration s'engage à agir au mieux des intérêts de la banque et de ses actionnaires. 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 les principes et pratiques en matière de gouvernance de la banque. Pour maintenir la position de chef de file de la banque en matière de gouvernance, nous devons sans cesse en réexaminer les principes et pratiques pour nous assurer qu'ils respectent ou dépassent les meilleures pratiques et lignes directrices réglementaires en cours.

### **RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Les responsabilités du conseil sont énoncées dans sa charte (voir « Charte du conseil d'administration » reproduite en annexe B à la présente circulaire pour de plus amples détails). Le conseil mène ses activités conformément à sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2014. Dans l'exercice de ces responsabilités, le conseil réuni en séance plénière s'intéresse surtout aux sujets suivants :

- **Planification de la relève** : La nomination du chef de la direction de la banque représente un élément essentiel de la responsabilité de surveillance du conseil quant à la gestion efficace de la banque. En avril 2014, le conseil a présidé à la transition réussie du chef de la direction de la banque, M. Bharat Masrani étant nommé à ce poste le 1<sup>er</sup> novembre 2014. Dans le cadre de son processus permanent de planification de la relève, le conseil a examiné la stratégie de gestion des compétences et les plans de relève de la banque visant d'autres postes clés de direction.
- **Stratégie** : Dans le cadre de sa responsabilité de surveillance du déploiement et de l'application de la stratégie de la banque, le conseil consacre énormément de temps à l'examen, en collaboration avec la direction, des plans stratégiques de la banque, notamment à évaluer l'incidence qu'auront vraisemblablement la conjoncture économique mondiale actuelle et prévisionnelle et des considérations d'ordre politique et réglementaire sur la performance et les perspectives à moyen terme de la banque. Le conseil s'intéresse aussi particulièrement aux occasions de croissance interne, à l'intérêt de la clientèle pour de nouveaux circuits de distribution et numériques, et aux incidences stratégiques des technologies et des modèles d'affaires émergents et potentiellement déstabilisants sur la position concurrentielle de la banque. Le conseil est conscient que des décisions stratégiques ont une incidence sur la croissance de la banque et sa valeur à long terme, deux paramètres d'une importance capitale pour les actionnaires. C'est à cette fin que le conseil engage régulièrement un dialogue constructif avec la direction, lui soumettant de réels problèmes à résoudre et des directives en ce sens et, au besoin, envisage de possibles occasions et approuve des décisions et des plans stratégiques importants. En 2014, le conseil a contribué à la rédaction d'un projet de plan stratégique et a ultérieurement approuvé le plan intégré 2015 de la banque, notamment le plan stratégique à long terme.
- **Gestion du risque** : Parmi ses autres responsabilités, le conseil doit veiller à ce que la banque dispose de suffisamment de capitaux et de liquidités, à ce que l'actif de la banque soit protégé et à ce que la culture de gestion du risque, les politiques et pratiques en matière de rémunération et les fonctions de contrôle de la banque soient telles que la banque exerce son activité dans les limites de son appétit pour le risque approuvées par le conseil. En 2014, le conseil a accordé une importance particulière à l'appétit pour le risque de la banque et, sur la recommandation du comité du risque, a approuvé l'énoncé en matière d'appétit pour le risque. Le conseil a en outre procédé à un examen et discuté des tests de tension à l'échelle de l'entreprise de la banque, notamment les répercussions de ces tests de tension sur les capitaux et les bénéfices de la banque. Dans le cadre des communications régulières de rapports de dirigeants des entreprises de la banque, le conseil a aussi procédé à un examen et discuté des risques auxquels sont exposées les diverses entreprises de la banque.
- **Relève du conseil** : Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil a nommé au conseil d'administration en décembre 2014 M<sup>me</sup> Mary Jo Haddad, ancienne présidente et chef de la direction de The Hospital for Sick Children (SickKids Hospital). Toujours sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil a nommé candidat à l'élection à un poste d'administrateur à l'assemblée MM. Brian Ferguson, président et chef de la direction de Cenovus Energy Inc., et Claude Mongeau, président et chef de la direction de Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. On trouvera de plus amples renseignements à la rubrique « Rapport du comité de gouvernance » de la présente circulaire.

Suivent ci-après les rapports des comités du conseil, qui décrivent les principales responsabilités prévues dans leur charte et soulignent certaines de leurs principales réalisations pour l'exercice 2014. Le « Rapport du comité des ressources humaines » et l'information relative à la rémunération des hauts dirigeants de la banque sont aussi présentés un peu plus loin. De plus, la banque présente de l'information détaillée portant sur ses politiques et pratiques en matière de gouvernance à l'annexe B de la présente circulaire. On trouvera aussi des renseignements complémentaires relatifs à la gouvernance de la banque à l'adresse [www.td.com/francais/gouvernance](http://www.td.com/francais/gouvernance).

### **RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE**

Le comité de gouvernance, présidé par le président du conseil, est chargé d'élaborer les principes de gouvernance de la banque conçus pour favoriser une saine culture de gouvernance à la banque.

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

- **Examiner** : les compétences des membres du conseil, de ses comités et des candidats éventuels à des postes d'administrateurs; la rémunération des administrateurs de la banque; les politiques de la banque à l'égard de l'éthique personnelle et de la conduite des affaires; les principes de gouvernance de la banque; les critères de sélection des nouveaux administrateurs; et la démarche de la banque à l'égard de l'indépendance des administrateurs.
- **Superviser** : les communications de la banque avec ses actionnaires, d'autres parties intéressées et le public au moyen d'une politique de communication qui est à la fois proactive et attentive.

- **Surveiller** : les faits nouveaux en matière de réglementation, les tendances et les balises au chapitre de la gouvernance et en faire au besoin un compte rendu au conseil; le programme d'orientation des nouveaux administrateurs; la formation continue des administrateurs; et le processus d'évaluation du conseil, de ses comités, des présidents de ses comités et du président du conseil.
- **Recommander** : la structure et la composition indiquées pour le conseil et les comités du conseil.
- **Repérer** : des personnes qualifiées à des postes d'administrateur et recommander au conseil les mises en candidature aux postes d'administrateurs pour la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la banque.

Le comité de gouvernance estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2014. Dans le cadre de ces responsabilités, le comité a accordé une attention particulière aux initiatives suivantes afin de continuer d'améliorer les processus et pratiques de gouvernance de la banque.

- **Compétences/expérience des administrateurs** : Dans le cadre de la responsabilité du comité d'évaluer la composition générale du conseil compte tenu des compétences et des qualités personnelles dont le conseil a besoin pour exercer ses vastes responsabilités, le comité a examiné la grille de compétences/d'expérience des administrateurs pour confirmer qu'elle correspond toujours aux compétences et à l'expérience les plus pertinentes et a recommandé au conseil l'ajout à la grille d'une compétence en « assurance ».
- **Composition du conseil** : Dans le cadre de sa responsabilité d'évaluer la composition générale du conseil compte tenu des compétences et des qualités personnelles des administrateurs, le comité a décelé un besoin de nouveaux administrateurs possédant certaines compétences, notamment une expérience dans la direction de grandes organisations complexes autour desquelles gravitent un grand nombre d'intervenants, et des qualités personnelles, notamment aux fins de la diversité géographique et de la mixité, propres à améliorer la composition du conseil. Le comité a identifié trois nouveaux candidats à un poste d'administrateur possédant les compétences, l'expérience et les qualités personnelles dont le conseil aura besoin dans l'exercice de ses vastes responsabilités. Le comité a établi que M<sup>me</sup> Mary Jo Haddad, ancienne présidente et chef de la direction de SickKids Hospital, M. Brian Ferguson, président et chef de la direction de Cenovus Energy Inc., et M. Claude Mongeau, président et chef de la direction de Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, constituaient d'excellents candidats, notamment en raison de leurs compétences reconnues respectives en matière, entre autres, de gestion du risque, de leadership stratégique, de finances et d'affaires gouvernementales/publiques. Pour de plus amples renseignements concernant les compétences et les qualités personnelles de M<sup>me</sup> Haddad et de MM. Ferguson et Mongeau, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.
- **Relève des présidents des comités** : Dans le cadre de son examen régulier des plans de relève du conseil, du président du conseil et des présidents de comités, le comité consacre énormément de temps à examiner la structure et la composition des comités du conseil, notamment la planification de la relève des présidents de comités. Le comité a recommandé la reconduction pour deux ans des mandats de MM. Wilbur J. Prezzano et William Bennett aux postes de président du CRH et de président du comité d'audit, respectivement.
- **Exigences réglementaires** : En 2014, les autorités de réglementation de la banque, les divers organismes de surveillance et d'autres parties intéressées ont encore tous relevé leurs exigences et le comité a entrepris une vaste discussion quant aux manières dont le conseil et chacun de ses comités peuvent remplir ces exigences. Le comité a notamment continué de surveiller la mise en œuvre des lignes directrices en matière de gouvernance révisées du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) qui énoncent les attentes du BSIF quant à la gouvernance des institutions financières sous réglementation fédérale, et a obtenu des comptes rendus sur l'adoption des lignes directrices établissant des normes plus rigoureuses (*Guidelines Establishing Heightened Standards*) du Comptroller of the Currency des États-Unis visant les banques américaines.
- **Responsabilité d'entreprise** : Dans le cadre de sa responsabilité d'évaluer la stratégie de responsabilité d'entreprise de la banque et sa communication, le comité a examiné et analysé le rapport sur la responsabilité d'entreprise de la banque avec la direction, et il a reçu un rapport sur la performance relative de la banque selon différents classements et rangs et un rapport d'étape sur l'établissement d'objectifs et de cibles de responsabilité d'entreprise.
- **Ombudsman** : Dans le cadre de sa responsabilité de surveillance des fonctions du Bureau de l'ombudsman de la banque, le comité s'est penché sur les progrès réalisés par les responsables des activités de détail de la banque quant aux initiatives visant à donner à la banque un rôle de leader en matière de résolution des plaintes. Le comité a en outre discuté avec l'ombudsman des progrès réalisés quant au nombre de plaintes que la banque achemine à l'ombudsman pour les services bancaires et placements et à ADR Chambers – Bureau de l'Ombudsman des services bancaires depuis 2011 et par rapport à d'autres grandes banques canadiennes.

Le conseil et ses comités évaluent et améliorent régulièrement les politiques et procédures de la banque en matière de gouvernance. Pour des renseignements plus détaillés sur notre système de gouvernance, veuillez consulter l'annexe B de la présente circulaire.

Le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants. Au cours de l'exercice 2014, le comité s'est réuni six fois. Le 31 octobre 2014, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de gouvernance :

Brian M. Levitt (président) — membre depuis 2010

Karen E. Maidment — membre depuis 2013

William E. Bennett — membre depuis 2012

Wilbur J. Prezzano — membre depuis 2012

Harold H. MacKay — membre de 2005 à 2008 et depuis 2012

## RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit est chargé de superviser la qualité et l'intégrité de l'information financière de la banque, notamment de veiller à l'intégrité des contrôles financiers de la banque et à l'efficacité des fonctions d'audit interne et externe. Les membres du comité doivent posséder des compétences financières ou avoir l'intention et être en mesure d'acquérir rapidement les connaissances nécessaires. De plus, au moins un membre du comité d'audit doit être un expert financier, au sens des exigences réglementaires applicables. Le conseil a conclu que quatre membres du comité d'audit peuvent actuellement être considérés comme des experts financiers du comité d'audit (nommément William E. Bennett, Alan N. MacGibbon, Karen E. Maidment et Irene R. Miller).

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

- **Superviser** : une communication fidèle, exacte et claire de l'information financière aux actionnaires; l'efficacité des contrôles internes de la banque – y compris le contrôle interne de l'information financière; l'établissement et le maintien de processus garantissant que la banque respecte les lois et règlements qui la régissent ainsi que ses propres politiques.
- **Être à l'écoute** : de l'auditeur nommé par les actionnaires, du chef des finances, de l'auditeur en chef, du chef de la conformité et du chef, Lutte mondiale contre le blanchiment d'argent, et évaluer l'efficacité et l'indépendance de chacun.
- **Recommander** : au conseil aux fins de recommandation aux actionnaires, la nomination annuelle de l'auditeur nommé par les actionnaires et approuver la rémunération de celui-ci.
- **Agir** : à titre de comité de révision de la banque et s'acquitter des responsabilités prévues par la Loi sur les banques, notamment, recevoir les rapports sur certaines opérations entre apparentés, et les approuver, le cas échéant, et surveiller la conformité avec la marche à suivre pour la résolution des conflits d'intérêts; et agir à titre de comité d'audit et de comité de révision pour certaines filiales de la banque qui sont des institutions financières et sociétés d'assurance sous réglementation fédérale.

Le comité se réunit régulièrement sans la présence des membres de la direction, et séparément, à tour de rôle, avec l'auditeur nommé par les actionnaires, le chef de la direction, le chef des finances, l'auditeur en chef, le chef de la conformité et le chef, Lutte mondiale contre le blanchiment d'argent.

Le comité estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2014. Dans le cadre de ces responsabilités, le comité a accordé une attention particulière aux initiatives suivantes :

- **Supervision des contrôles internes notamment le contrôle interne de l'information financière** : Dans le cadre de sa responsabilité de supervision de l'efficacité des contrôles internes de la banque, le comité a consacré un temps considérable à examiner et surveiller les principales questions liées aux contrôles internes, les risques qui y sont associés et les mesures de correction qui sont prises. L'auditeur en chef de la banque a transmis régulièrement au comité tout au long de l'année des mises à jour sur la progression des grands projets, l'efficacité des contrôles clés, les nouveaux risques et les priorités à l'échelle de l'entreprise. Le comité a aussi examiné l'information concernant la vérification du contrôle interne sur l'information financière et ses résultats. Le comité a approuvé le plan d'audit interne et le budget pour l'exercice. Dans le cadre de sa responsabilité d'examiner les résultats du rapport d'examen de l'assurance de la qualité indépendant quinquennal sur la division d'audit interne, le comité a retenu les services d'un tiers indépendant chargé de mener une évaluation complète de la conformité des unités d'audit interne mondiales de la banque aux normes de l'Institut des auditeurs internes. Le tiers indépendant a procédé à un examen et discuté avec le comité d'audit des résultats de l'évaluation, de même que des résultats de l'étalonnage par rapport à de saines, universelles et nouvelles pratiques sectorielles.
- **Supervision de l'auditeur nommé par les actionnaires** : Le comité est chargé de superviser le processus de communication de l'information financière de la banque, notamment le travail de l'auditeur nommé par les actionnaires. L'auditeur nommé par les actionnaires est responsable de la planification et de l'exécution, conformément aux normes professionnelles, d'un audit des états financiers annuels de la banque, et examine les états financiers trimestriels de la banque. Le comité évalue le rendement et les compétences de l'auditeur nommé par les actionnaires et soumet, au conseil pour recommandation aux actionnaires, sa recommandation quant à la nomination ou à la reconduction du mandat de l'auditeur nommé par les actionnaires, comme il est décrit à la rubrique « Ordre du jour de l'assemblée » de la présente circulaire. Au moins une fois par année, le comité évalue le rendement, les compétences, les qualités, les ressources (nombre et type) et l'indépendance de l'auditeur nommé par les actionnaires, notamment de l'associé responsable de la mission, afin d'aider le conseil quant à la recommandation de l'auditeur nommé par les actionnaires. Cette évaluation annuelle comprend, notamment une évaluation de la qualité de l'audit ainsi que des considérations quant aux services comme : l'indépendance de l'auditeur, l'objectivité et le scepticisme professionnels; la qualité de l'équipe de la mission; et la qualité de la communication et du service de l'auditeur nommé par les actionnaires. Dans le cadre de l'évaluation, le comité tient compte de la nature et de l'ampleur des communications reçues de l'auditeur nommé par les actionnaires au cours de l'exercice, des réponses de la direction et du comité à un questionnaire annuel concernant le rendement de l'auditeur nommé par les actionnaires et les interactions avec ce dernier. En 2014, le comité a mené l'évaluation annuelle et reçu des comptes rendus sur les plans d'action en résultant. Il a aussi procédé à l'examen et discuté du rapport annuel sur l'indépendance de l'auditeur nommé par les actionnaires et reçu des comptes rendus de l'auditeur nommé par les actionnaires sur les développements en matière de comptabilité et d'audit. Le comité a en outre procédé à l'examen et discuté des développements récents mondiaux en matière de réglementation visant l'auditeur et de leur incidence sur la banque.
- **Normes internationales d'information financière (IFRS) et exigences réglementaires, notamment en matière d'information** : Dans le cadre de sa responsabilité de surveillance de la fiabilité, de la transparence et de l'exactitude de l'information financière communiquée aux actionnaires, le comité a supervisé la présentation de l'information financière selon les IFRS. Le comité s'est en outre attaché à étudier et à examiner les exigences d'information accrues du BSIF et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis. Le comité a aussi surveillé la correspondance entre les exigences en matière de présentation de l'information financière des autorités de réglementation et les pratiques de la banque à cet égard.

- **Conformité** : Dans le cadre de sa responsabilité de surveiller l'établissement et l'application des procédés et politiques qui garantissent que la banque respecte la législation et la réglementation qui la régissent, de même que ses propres politiques, le comité a reçu des comptes rendus sur l'adhésion des consommateurs et la mise en œuvre des lois des États-Unis intitulées *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Reform Act* et *Foreign Account Tax Compliance Act* et de la *Loi canadienne anti-pourriel*.
- **Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme (LCB/FT)** : Dans le cadre de sa responsabilité de superviser le programme LCB/FT de la banque, y compris les exigences en matière de sanctions économiques, qui vise à garantir que la banque respecte la législation et la réglementation qui la régissent de même que ses propres politiques, le comité a examiné et approuvé le plan annuel du service de la lutte contre le blanchiment d'argent, notamment les priorités stratégiques du service de la lutte mondiale contre le blanchiment d'argent. Le comité a participé activement à la supervision de l'exécution de ces priorités et, à cet égard, a procédé à l'examen et discuté de rapports réguliers du chef, Lutte mondiale contre le blanchiment d'argent.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Politiques d'approbation préalable et honoraires versés à l'auditeur nommé par les actionnaires » commençant à la page 23 de la notice annuelle 2014 de la banque (<http://www.sedar.com> ou <http://www.td.com/francais/investisseurs/accueilrapports-financiers/notices-annuelles/notices.jsp>).

Le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants. Au cours de l'exercice 2014, le comité s'est réuni neuf fois, notamment dans le cadre de deux séances conjointes avec le comité du risque. Le 31 octobre 2014, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité d'audit :

William E. Bennett (président) — membre depuis 2005

Karen E. Maidment — membre depuis 2013

John L. Bragg — membre depuis 2004

Irene R. Miller — membre depuis 2006

Alan N. MacGibbon — membre depuis 2014

## RAPPORT DU COMITÉ DU RISQUE

Le comité du risque est chargé de surveiller la gestion du profil de risque de la banque et la mise en œuvre d'un rigoureux système de gestion des risques à la grandeur de l'organisation. Le comité approuve des politiques et des cadres de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise, recommandés par la direction de la banque, qui contribuent au respect des critères d'appétit pour le risque de la banque et développent la culture de gestion des risques de la banque et assurent le suivi des tendances en matière de risques et de la gestion des risques.

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

- **Approuver** : le cadre de gestion des risques de la banque et les cadres et politiques relatifs aux catégories de risques connexes qui établissent les niveaux d'approbation appropriés pour les décisions et les autres mesures afin de gérer le risque auquel la banque est exposée, notamment les principales catégories de risques de la banque : marché, exploitation, illiquidité, crédit, suffisance des fonds propres, réglementation et juridique, réputation et assurance.
- **Déterminer et évaluer** : les risques principaux et émergents de la banque mis au jour dans le cadre d'exposés et de rapports régulières qui lui sont présentés, et évaluer les moyens de gérer et d'atténuer ces risques.
- **Examiner** : l'appétit pour le risque de la banque et les mesures qui s'y rattachent aux fins d'approbation par le conseil et comparer le profil de risque de la banque par rapport aux mesures d'appétit pour le risque approuvées.
- **Fournir** : une tribune pour l'analyse du risque à l'échelle de l'entreprise, notamment tenir compte des tendances et des risques émergents.

Le comité se réunit régulièrement sans que les membres de la direction soient présents, et séparément, à tour de rôle, avec le chef de la direction et le chef de la gestion des risques sans les autres membres de la direction.

Le comité estime s'être acquitté de ses responsabilités en 2014. Le comité, de même que l'ensemble du conseil, accorde et continuera d'accorder la priorité à la prestation de conseils stratégiques et au maintien d'un dialogue soutenu avec la direction en ce qui a trait aux questions relatives aux risques. Les faits saillants du travail accompli par le comité au cours de l'exercice 2014 sont notamment les suivants :

- **Risque d'entreprise et cadre d'appétit pour le risque** : Le comité a examiné et approuvé le risque d'entreprise et les cadres d'appétit pour le risque de la banque, qui continuent d'intégrer la prise de position de la banque en matière d'appétit pour le risque et d'améliorer encore la culture de gestion du risque de la banque et sa compréhension de la façon dont la banque perçoit le risque, sa tolérance au risque et la hiérarchisation des décisions en fonction du risque. Le comité a en outre examiné, remis en question et commenté tout au long de l'année la mise à jour et des améliorations proposées de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque avant d'en recommander une version révisée à l'approbation du conseil. Le comité a aussi examiné l'évaluation faite par la Gestion des risques de la performance de la banque au chapitre des risques par rapport à la prise de position de la banque en matière d'appétit pour le risque et en a fait un élément clé du processus de prise de décision relatif à la rémunération des hauts dirigeants. Le comité continue de superviser l'amélioration et le développement des cadres de gestion des risques pour l'ensemble des principales catégories de risques de la banque.
- **Gouvernance, risque et contrôle** : Dans le cadre de sa responsabilité d'exercer une surveillance quant à l'efficacité et au maintien du cadre de gouvernance, risque et contrôle de la banque, le comité a examiné et approuvé le plan de redressement après crise de la banque. Le comité a aussi examiné la gestion du risque lié à la technologie et le programme de sécurité



informatique de la banque et a participé à plusieurs discussions portant notamment sur la cybersécurité, le rôle de la direction quant à la supervision des principaux risques et les enjeux des principaux secteurs d'activité de la banque, l'articulation de la culture de gestion des risques de la banque par la direction et les faits nouveaux en matière de gestion des risques liés à la fraude et à l'assurance. Le comité a aussi examiné des comptes rendus de la direction sur la dette des ménages canadiens liée à la consommation et le financement domiciliaire garanti au Canada, les nouvelles règles de liquidités de Bâle III, les améliorations apportées à la gestion des risques liés aux fournisseurs et le projet de déclarations d'agrégation des données sur les risques.

- **Risques émergents** : Le comité a supervisé la suite de l'élaboration d'un cadre officiel d'identification des risques émergents, lequel prévoit que le comité joue un rôle actif en participant à l'inventaire des risques émergents touchant la banque et en demeure informé. Le comité a reçu des mises à jour sur les risques émergents et a participé à de nombreuses discussions concernant les risques émergents, notamment une séance organisée par un spécialiste indépendant en la matière. Le comité a procédé à un examen et discuté de la manière dont la banque gère les risques émergents, notamment la planification quant aux répercussions incertaines, systémiques et imprévues.
- **Culture de gestion du risque** : La priorité du comité est toujours de veiller à ce que la banque continue de promouvoir une culture qui valorise la responsabilisation, s'enrichit des expériences passées et encourage la communication franche et la transparence dans tous les aspects de la prise de risques. Le comité a examiné des exposés et a participé activement à l'élaboration d'une méthode d'examen des documents et d'évaluation de la culture de gestion du risque de la banque.
- **Activités de gestion des risques** : Le comité a passé en revue un certain nombre d'exposés sur les activités de gestion des risques, notamment la conformité aux politiques de gestion des risques et aux limites des risques, les rapports relatifs au processus d'évaluation du capital interne, les résultats des évaluations des tests de tension de l'entreprise afin de repérer et d'évaluer les risques propres à la banque, d'établir les tolérances au risque et de soutenir les décisions stratégiques, un examen en profondeur du portefeuille de crédit de la banque et l'établissement d'un cadre type de gestion du risque. De plus, le comité a demandé à la direction un certain nombre d'exposés, auxquels il a pris part, sur des questions particulièrement pertinentes, par exemple le projet d'agrégation des données du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire, l'application du modèle de fonds propres selon des approches de mesures avancées, une étude de cas sur l'application de la politique d'approbation de nouveaux produits et de nouvelles entreprises à l'échelle canadienne et les risques de fluctuation des taux d'intérêt. Le comité a aussi procédé à un examen en profondeur des limites de concentration de l'actif pour les principaux portefeuilles de crédit de la banque.
- **Rapports relatifs à la gestion des risques** : En plus d'examiner les tableaux de pointage trimestriels sur les risques de l'entreprise, le comité a approuvé d'autres améliorations pour qu'elles coïncident avec les changements apportés au cadre d'appétit pour le risque de la banque. Le comité a aussi reçu des mises à jour portant sur la gestion des principaux types de risques de la banque et des rapports sur quelque exposition appréciable aux principaux types de risques, notamment la surveillance de l'exposition aux risques de la banque à l'échelle de l'organisation. Dans le cadre de son évaluation de l'efficacité de la fonction de gestion du risque, le comité a examiné les résultats de l'auto-évaluation annuelle en matière de gestion du risque. De plus, le comité a pris connaissance des résultats des examens effectués par des organismes de réglementation et de supervision de la banque relativement à la fonction et aux activités de gestion des risques de la banque et a supervisé les mesures de la direction à cet égard.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la manière dont la banque gère les risques, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Gestion des risques » du rapport de gestion 2014 de la banque ([www.td.com/francais/investisseurs](http://www.td.com/francais/investisseurs)).

Le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants. Au cours de l'exercice 2014, le comité s'est réuni dix fois, notamment dans le cadre de deux séances conjointes avec le comité d'audit et d'une séance conjointe avec le CRH. Le 31 octobre 2014, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité du risque :

Karen E. Maidment (présidente) — membre depuis 2011

William E. Bennett — membre depuis 2004

Amy W. Brinkley — membre depuis 2010

Colleen A. Goggins — membre depuis 2012

David E. Kepler — membre depuis 2013

Harold H. MacKay — membre depuis 2004

Helen K. Sinclair — membre de 2002 à 2004 et depuis 2010

## LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES

À l'attention des actionnaires,

Depuis 2010, les actionnaires ont la possibilité de se prononcer dans le cadre d'un vote sur la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction, présentée dans la circulaire de procuration de la direction, à l'assemblée annuelle. La banque a un engagement de transparence dans ses communications avec les investisseurs, et nous croyons qu'une information claire et complète est essentielle pour permettre aux actionnaires de voter de façon éclairée.

La rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire renferme de l'information détaillée sur la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction. Dans le cadre de votre vote consultatif sur la rémunération des dirigeants de cette année, nous aimerions attirer votre attention sur les points saillants suivants :

### PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION EN 2014

Comme en fait foi le tableau ci-contre, TD a connu une excellente année en 2014, et ce, malgré une conjoncture difficile. La banque a dégagé un résultat rajusté<sup>1)</sup> de 8,1 milliards de dollars, tous les secteurs d'activité y ayant fortement contribué et les activités de détail de la banque comptant pour 90 % du résultat. Le résultat rajusté par action (RPA) a progressé de 15,1 % et la banque a affiché un rendement total pour les actionnaires (RTA), compte tenu de l'appréciation du cours de l'action et des dividendes, de 20,1 %.

La performance de la banque a dépassé celle de son groupe de référence nord-américain quant à plusieurs mesures importantes, et les résultats de l'indice de l'expérience client de la banque ont progressé par rapport à 2013, dépassant la cible fixée pour l'exercice. La banque a en outre conservé sa place de leader pour la satisfaction de la clientèle et l'accessibilité, se méritant de nombreux prix, notamment quant à TD Canada Trust celui de première banque pour la satisfaction de la clientèle parmi les cinq grandes banques canadiennes de J.D. Power and Associates pour une neuvième année de suite, et une mention de l'Ipsos pour l'excellence de son service à la clientèle pour une dixième année consécutive.

Lorsqu'il établit la rémunération, le CRH tient compte des résultats obtenus selon les mesures de la performance financière et non financière, y compris celles indiquées plus haut, ainsi que des risques que prend la banque pour atteindre les résultats au cours de l'exercice. En 2014, l'examen annuel effectué par le chef de la gestion des risques de la banque a confirmé que tous les secteurs d'activités avaient exercé leurs activités conformément à l'appétit pour le risque de la banque que le comité du risque avait approuvée. Comme il est indiqué ci-dessus, et plus amplement décrit à la rubrique « Performance et rémunération en 2014 » de la présente circulaire, la banque a affiché une solide performance financière et non financière au cours de l'exercice.

Parmi les considérations déterminantes de l'établissement de l'attribution annuelle en vertu d'un plan incitatif du président du Groupe et chef de la direction, on compte le résultat d'un processus d'évaluation complet qui comprenait des commentaires de tous les membres du conseil et une considération quant à la performance par rapport aux buts et objectifs dont M. Clark et le conseil avaient convenu au début de l'exercice. Après avoir examiné le rendement personnel de M. Clark et la performance de la banque au cours de l'exercice, le conseil a approuvé une rémunération directe totale pour M. Clark de 11,325 millions de dollars, une hausse de 10 % par rapport à 2013.

### RELÈVE DU CHEF DE LA DIRECTION

Au cours des dernières années, le conseil a mis en application un processus de relève du chef de la direction rigoureusement planifié qui a abouti à la nomination de M. Masrani au poste de président du Groupe et chef de la direction le 1<sup>er</sup> novembre 2014. Dans le cadre de ce processus, M. Masrani a occupé pendant 16 mois le poste de chef de l'exploitation, ayant ainsi une occasion de consolider les relations avec les principaux intervenants et de travailler en étroite collaboration avec M. Clark et les membres de l'équipe de haute direction de la banque pour une transition ordonnée et une continuité de stratégie et de leadership. M. Masrani a aussi particulièrement veillé à la réussite des acquisitions récentes, des plans de croissance interne de la banque et au programme de gestion des compétences et de perfectionnement de la banque, autant de facteurs importants pour la prospérité continue de la banque.

En 2014, le conseil a approuvé des ententes de rémunération pour M. Masrani, notamment une rémunération directe totale cible et des mécanismes de pension appropriés à son poste de nouveau chef de la direction. Ces nouvelles ententes, qui ont pris effet le 1<sup>er</sup> novembre 2014, sont plus amplement décrites aux pages 40 (rémunération) et 51 (pension) de la présente circulaire.

Mesure de la performance <sup>1)</sup>	2014	Observations <sup>2)3)</sup>
Bénéfice net après impôt (BNAI) (en millions)	8 127 \$	Croissance de 13,9 %; TCAC sur 5 ans de 11,6 % <sup>4)</sup>
Indice de l'expérience client (IEC)	33,6 %	Cible de 32,7 %
Croissance du RPA	15,1 %	TCAC sur 5 ans de 9,8 % Objectif de 7 à 10 % à moyen terme
RTA au 31 octobre 2014	20,1 %	Moyenne des pairs canadiens 17,4 % Moyenne des pairs nord-américains 17,8 %
Rendement des actifs pondérés en fonction des risques	2,53 %	Moyenne des pairs canadiens 2,29 % Moyenne des pairs nord-américains 2,08 %

#### Notes :

- 1) Le résultat rajusté est différent du résultat déclaré calculé conformément aux normes internationales d'information financière (IFRS). Le résultat rajusté, les éléments à noter et les termes connexes ne sont pas définis dans les IFRS et, ne sont donc pas nécessairement comparables à des termes analogues utilisés par d'autres émetteurs. Se reporter à la rubrique « Présentation de l'information financière de la banque » à la page 8 du rapport annuel de 2014. Pour ce qui est des autres institutions financières, le résultat a été rajusté de façon comparable pour exclure des éléments non sous-jacents précis. Pour plus de détails, voir la note 1 à la page 29 de la présente circulaire.
- 2) Les autres institutions bancaires canadiennes comprennent la Banque de Montréal, la Banque Canadienne Impériale de Commerce et La Banque de Nouvelle-Écosse. Les autres institutions bancaires nord-américaines comprennent PNC Financial Services Group Inc. et US Bancorp.
- 3) Le TCAC sur cinq ans correspond au taux de croissance annuel composé calculé de 2009 à 2014 et rajusté. Le calcul des taux de croissance comprend des soldes selon les PCGR du Canada pour l'exercice 2010 et des soldes d'exercice selon les IFRS pour les exercices 2011 à 2014.
- 4) L'IEC consiste en un programme qui mesure la loyauté et la satisfaction des clients de TD. On trouvera de plus amples détails à la page 30 de la présente circulaire.

## DÉMARCHE DE TD EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

La stratégie de la banque vise à produire une croissance rentable à long terme en établissant de solides activités et en offrant de la valeur à ses clients, ses actionnaires et aux collectivités. En application de cette stratégie, les indicateurs de la performance du plan incitatif pour le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de haute direction comprennent notamment le bénéfice net après impôt rajusté et l'indice d'expérience client. La mesure du bénéfice net fait en sorte que les dirigeants se concentrent sur les résultats et sur une croissance rentable. De même, la banque est une entreprise axée sur les services de détail qui se distingue en étant un chef de file en matière d'expérience client et de commodité. L'intégration de l'indice d'expérience client dans nos plans incitatifs fait en sorte que nos dirigeants demeurent orientés sur la clientèle tout en produisant une croissance rentable.

Outre les principaux indicateurs mentionnés plus haut, la performance de la banque par rapport à un groupe d'institutions financières nord-américaines de taille comparable est un élément important du calcul de la rémunération finale. Cela nous permet de verser une rémunération en fonction de la performance, compte tenu des conditions du marché et de la performance des banques concurrentes.

Le fait que nous nous fions à notre jugement constitue la clé du succès de notre système de rémunération. Nous ne croyons pas qu'il existe une formule parfaite pour atteindre le bon résultat, c'est pourquoi nous veillons à ce que le CRH et, éventuellement, le conseil disposent d'un pouvoir discrétionnaire pour atteindre les bons résultats. Nous appliquons un jugement discrétionnaire à l'égard des questions liées au risque ainsi que des faits nouveaux internes ou externes imprévus. Cette année, ce jugement discrétionnaire appliqué par le comité a entraîné la diminution des attributions calculées aux termes du plan incitatif en raison de la différence entre les hypothèses concernant la conjoncture externe au moment où les objectifs ont été fixés et les résultats réels au cours de l'exercice. Ce jugement discrétionnaire a été utilisé pour compenser l'incidence de la variation favorable des cours du change au cours de l'exercice, et renverser le gain associé à la vente d'une tranche de la participation de la banque dans TD Ameritrade. Une démarche plus rigide à l'égard de la rémunération se serait traduite par des attributions plus élevées que celles que nous jugions appropriées dans les circonstances.

## RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL

Au cours des dernières années, les actionnaires ont commencé à s'intéresser de plus en plus à la question de savoir dans quelle mesure le CRH s'occupe et examine des questions de rémunération pour l'ensemble du personnel. Pendant de nombreuses années, le comité devait officiellement rendre des comptes quant à certains aspects de la rémunération du personnel, notamment quant à la surveillance des principaux plans incitatifs à l'intention du personnel et des programmes de retraite et d'avantages qui constituent des parts importantes de la rémunération globale de tous les membres du personnel.

Outre ces obligations officielles de rendre des comptes, le comité est informé des principales initiatives de rémunération pour les employés de première ligne, et a aussi discuté des principaux processus qui ont été établis pour assurer le traitement équitable de tous les membres du personnel, notamment la création et la révision régulière des structures salariales visant à ce que la rémunération des membres du personnel corresponde à celle versée dans le marché. En 2014, le comité a reçu un rapport détaillé sur la rémunération du personnel qui comprenait une évaluation versée au chef de la direction au fil des ans par rapport à celle versée pour les principaux postes de première ligne (c.-à-d. des mesures verticales), comparé les salaires de base et les résultats des mesures incitatives au fil des ans pour les membres de la haute direction et le personnel et reçu un compte rendu sur les principales initiatives de rémunération du personnel tant au Canada qu'aux États-Unis. L'objet de ces rapports est de veiller à ce que le comité ait davantage conscience et un aperçu des questions touchant l'ensemble du personnel et du contexte applicable lorsqu'il doit prendre des décisions en matière de rémunération pour les membres de la haute direction. Au terme de notre examen, nous estimons que les ententes de rémunération en place pour les membres de la haute direction et l'ensemble du personnel sont raisonnables.

## CONCLUSION

La communication et un dialogue ouvert sont importants pour notre évaluation continue de l'efficacité de nos programmes de rémunération et de nos décisions en matière de rémunération. Cette année, nous avons apporté un certain nombre de modifications mineures à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire visant à simplifier, à réduire les répétitions et à préciser davantage certains aspects de la démarche en matière de rémunération de la banque. Bon nombre de ces modifications ont été apportées par suite de commentaires reçus des actionnaires et d'autres intervenants au cours de la dernière année.

Les actionnaires sont toujours invités à nous communiquer leurs observations et leurs questions concernant la démarche en matière de rémunération de la banque, et leurs questions connexes avant le vote consultatif sur la rémunération. Vous pouvez nous écrire à l'adresse a/s Relations avec les actionnaires de TD par courrier électronique au [tdshinfo@td.com](mailto:tdshinfo@td.com). Les messages des actionnaires qui sont adressés au président du conseil et qui indiquent qu'ils souhaitent communiquer directement avec les administrateurs indépendants à ce sujet nous seront remis.

Nous croyons que la démarche en matière de rémunération exposée dans la présente circulaire correspond étroitement à la stratégie de la banque et la soutient, une façon de faire qui s'est révélée efficace dans un contexte d'exploitation qui demeure difficile. De plus, comme nous l'avons démontré au cours des dernières années, nous allons continuer de réévaluer nos pratiques et d'apporter des changements s'il y a lieu afin d'être certains que nous avons la bonne démarche pour la banque, et pour vous, nos actionnaires.



Brian Levitt  
Président du conseil



Bill Prezzano  
Président du comité des ressources humaines

## RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

### Points saillants :

- Le comité supervise les programmes de rémunération, de retraite et d'avantages de la banque ainsi que sa stratégie de gestion des compétences, notamment la planification de la relève de la haute direction.
- Le comité a recours aux services de conseillers indépendants qui l'aident à s'acquitter de ses responsabilités au chapitre de la rémunération.
- En plus de superviser le programme de rémunération pour les membres de la haute direction, le comité discute de programmes pour l'ensemble du personnel, notamment l'approbation des principaux plans de rémunération du personnel, et d'initiatives importantes, notamment d'un point de vue stratégique, en matière de rémunération, de retraite diversifiée (y compris, notamment des plans de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées) et d'avantages.

Le CRH est responsable de la supervision générale des programmes de rémunération, de retraite (y compris, notamment des plans de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées) et d'avantages de la banque. De plus, le comité supervise la stratégie et l'évolution de la gestion des compétences de la banque ainsi que la planification de la relève pour les plus hauts dirigeants de la banque.

Dans le cadre de son travail de supervision, le comité est aidé dans certains territoires par des comités locaux dont le fonctionnement est conforme au cadre de gouvernance en matière de rémunération global établi par le CRH. Les comités locaux ont pour rôle principal d'apporter une supervision accrue au niveau local et de veiller à la conformité avec les exigences réglementaires des différents territoires dans lesquels la banque exerce ses activités. De plus, TD a instauré de solides modèles de gouvernance des plans de retraite et d'avantages aux fins d'une bonne supervision stratégique et continue de tous les plans de retraite et d'avantages. Le CRH a délégué la gouvernance continue des plans de retraite, sauf ceux visant les hauts dirigeants, à trois comités de gouvernance distincts de la haute direction possédant les compétences et l'expertise pour s'acquitter de ce mandat, notamment la supervision de la performance et des stratégies d'investissement en plus des aspects non liés aux investissements de la gestion des plans, et l'évaluation efficace des risques et des questions inhérentes à la gestion des plans. Chaque année, le CRH examine un rapport annuel relatif à la retraite exhaustif provenant de chacun des comités de gouvernance de la direction qui présente notamment de l'information sur les activités accomplies par le comité et la capitalisation de tous les plans de retraite à prestations déterminées. De plus, le CRH reçoit un rapport sur les avantages annuels qui fait le point sur les principales modifications apportées aux plans, et sur l'incidence de l'évolution de la réglementation et de la législation sur les programmes d'avantages et les membres du personnel de la banque.

Au cours de l'exercice 2014, le comité s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

- Superviser la relève du chef de la direction et recommander à l'approbation du conseil d'administration réuni en séance plénière des régimes de rémunération pour l'exercice 2015 pour le nouveau chef de la direction, M. Bharat Masrani;
- Superviser le processus de gestion des compétences et de planification de la relève pour d'autres hauts dirigeants, y compris l'approbation de plans de relève pour les membres de l'équipe de haute direction et les chefs des principales fonctions de contrôle;
- Fixer pour le chef de la direction et le chef de l'exploitation des objectifs de rendement, évaluer le rendement par rapport à ces objectifs et recommander leur rémunération à l'approbation du conseil réuni en séance plénière;
- Approuver la rémunération des membres de l'équipe de haute direction, des chefs des fonctions de contrôle de la banque et des 50 employés les mieux rémunérés de la banque;
- Examiner et approuver des modifications aux principaux plans incitatifs de la banque, et approuver les attributions globales dans le cadre des principaux plans incitatifs communs de la banque;
- Participer à une réunion conjointe avec le comité du risque pour obtenir l'information nécessaire à la prise en compte valable du risque dans le cadre de la détermination des enveloppes de rémunération de fin d'exercice;
- Examiner les stratégies d'investissement et le rendement des investissements des principaux plans de retraite de la banque, et assurer un examen continu de la stratégie relative aux prestations de retraite des employés de la banque;
- Approuver des modifications aux plans de retraite à l'intention des dirigeants canadiens visant en général à hausser les cotisations et à limiter la croissance des gains ouvrant droit à pension; et
- Examiner un rapport sur la rémunération des employés en contact avec le public et discuter des initiatives à l'étude en matière de rémunération des membres clés du personnel tant au Canada qu'aux États-Unis.

### Conseillers indépendants

Pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, le comité a recours aux services d'un conseiller en rémunération indépendant qui relève uniquement du comité et ne fournit aucun service à la direction. Frederic W. Cook & Co., Inc. (FWC) est une entreprise de conseils en rémunération établie dans la ville de New York (New York) qui fournit des conseils à un nombre important d'entreprises du Fortune 500 aux États-Unis et au Canada, notamment dans le secteur des services financiers, que le comité a engagée initialement en 2006. À titre de conseiller du comité, FWC fournit des avis et conseils indépendants en matière de rémunération sur le contenu des réunions, les recommandations de la direction, les tendances en matière de gouvernance et sur d'autres questions à la demande du comité. De plus, FWC aide le comité à élaborer des recommandations visant la rémunération du chef de la direction et, en 2014, du chef de l'exploitation. Seul le comité a le pouvoir d'approuver le montant des honoraires du conseiller indépendant, et le conseiller indépendant n'a accompli aucun service pour la direction, ni n'a reçu d'honoraires de celle-ci, depuis son engagement initial par le comité en 2006.

Outre les avis et conseils fournis dans le cadre du mandat de FWC, aux deux ou trois ans, le comité demande un examen indépendant des principaux plans et des principales pratiques de rémunération de la banque afin de confirmer qu'ils sont conformes à tous égards importants avec les principes du Conseil de stabilité financière (CSF), les directives du Federal Reserve Board des États-Unis sur de saines pratiques en matière de rémunération et le code de la rémunération de la Prudential Regulation Authority du Royaume-Uni. Le plus récent examen terminé en 2013 et confié à la société indépendante Global Governance Advisors (GGA) concluait que la banque respectait à tous égards importants les principes du CSF et les lignes directrices des autorités de réglementation.

Le tableau ci-dessous fait état des honoraires versés à FWC et à GGA pour les services fournis au cours des deux derniers exercices.

	2014		2013	
	Honoraires liés à la rémunération des dirigeants	Autres honoraires	Honoraires liés à la rémunération des dirigeants	Autres honoraires
Frederic W. Cook & Co., Inc.	110 241 \$ US	—	135 604 \$ US	—
Global Governance Advisors	—	—	223 889 \$	—

Les honoraires versés à FWC et à GGA ont représenté moins de 5 % de leurs produits d'exploitation annuels respectifs en 2014 et en 2013.

### Composition du comité

Conformément aux meilleures pratiques en matière de gouvernance, le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants qui sont bien renseignés sur les questions relatives aux ressources humaines, au leadership, à la gestion des compétences, à la rémunération, à la gouvernance et à la gestion des risques. La compréhension de ces questions peut être acquise dans le cadre d'un mandat actuel ou antérieur de chef de la direction ou de membre de la haute direction ayant des fonctions de supervision des ressources humaines, et elle peut être améliorée par la participation à des programmes de formation donnés par la banque ou par un conseiller externe. Pour de plus amples informations sur l'expérience de chaque membre du comité, ainsi que sur leur fonction et leur formation, voir les profils individuels qui se trouvent à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire. De plus, pour obtenir de l'information sur la formation continue des administrateurs de la banque, voir l'annexe B — Information concernant les pratiques en matière de gouvernance de la présente circulaire. En date du 31 octobre 2014, les administrateurs indiqués ci-dessous étaient membres du CRH :

Wilbur J. Prezzano (président) — membre depuis 2003	Brian M. Levitt — membre depuis 2010
Amy W. Brinkley — membre depuis 2013	Nadir H. Mohamed — membre depuis 2011
Henry H. Ketcham — membre depuis 2006	Helen K. Sinclair — membre depuis 2004

Le comité s'est réuni sept fois au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2014, y compris une réunion conjointe avec le comité du risque et une séance de délibérations sans la présence de la direction a eu lieu à chacune de ces réunions.

## ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

À l'assemblée, les actionnaires vont se prononcer dans le cadre d'un vote consultatif non exécutoire sur la démarche en matière de rémunération de la banque telle qu'elle est présentée sous les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération » de la présente circulaire. Afin de faciliter le vote, l'information relative à la rémunération de la haute direction donnée dans la présente circulaire est présentée séparément de toute autre information relative à la rémunération. Nous vous encourageons à lire l'information présentée et à participer au vote consultatif.

L'information est présentée dans les sections suivantes de la circulaire :

### **Démarche en matière de rémunération (à partir de la page 27)**

Cette section renseigne les actionnaires sur les principes pris en considération par la banque dans le cadre de la conception de programmes de rémunération, les principales caractéristiques de l'élaboration du plan de rémunération des dirigeants et des plans à base de titres de capitaux propres et le rapprochement des programmes de rémunération de la banque avec les principes visant de saines pratiques de rémunération publiés par le CSF, organisme international qui joue un rôle clé dans le cadre des initiatives de réforme de la rémunération des institutions financières.

### **Performance et rémunération en 2014 (à partir de la page 36)**

Cette section décrit le lien qui existe entre la rémunération réelle et la performance en 2014 pour les membres de la haute direction visés. De l'information détaillée est donnée sur la performance de la banque, sur le rendement des membres de la haute direction visés ainsi que sur l'influence exercée tant par la performance de la banque que par le rendement individuel sur la détermination des attributions au titre de la rémunération dans le cadre du régime de rémunération des dirigeants. Cette section présente également la rémunération réelle accordée à chacun des membres de la haute direction visés.

### **Information complémentaire (à partir de la page 48)**

Cette section présente l'information complémentaire exigée par les organismes de réglementation ou en vertu des meilleures pratiques de communication recommandées. Elle renferme des détails concernant les preneurs de risque importants, les régimes de retraite, les prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle et le programme d'options d'achat d'actions.

## DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Points saillants :

- Une démarche équilibrée qui est conforme à la stratégie de la banque ainsi qu'aux attentes des actionnaires et des organismes de réglementation de la banque.
- Le risque est pris en compte tout au long du processus de rémunération afin que les intéressements soient appropriés et qu'il y ait concordance entre la rémunération et la performance rajustée en fonction des risques.
- Les exigences relatives à l'actionnariat continuent de s'appliquer après la retraite pour tous les dirigeants aux échelons de vice-président à la direction et supérieurs.
- Les programmes de la banque ont fait l'objet d'un examen indépendant et ont été jugés conformes à tous égards importants aux principes visant de saines pratiques de rémunération du CSF.

### PRINCIPES RELATIFS À LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

La stratégie relative à la rémunération des dirigeants de la banque a pour objectif d'attirer, de maintenir en fonction et de motiver des dirigeants ayant un rendement supérieur en vue de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. En vue de cet objectif, le programme de rémunération des dirigeants repose sur les principes suivants :

1. **Rapprochement avec la stratégie de la banque visant l'entreprise et les compétences :** lier la rémunération des dirigeants à l'atteinte d'objectifs commerciaux stratégiques précis et à la performance globale de la banque.
2. **Gestion efficace des risques :** faire en sorte que la structure des plans n'incite pas à la prise de risques qui dépassent l'appétit pour le risque de la banque et examiner régulièrement chaque plan pour veiller à ce qu'il se déroule comme prévu.
3. **Rapprochement avec les intérêts des actionnaires :** rapprocher les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires qui détiennent leurs titres à long terme au moyen de la conception efficace de politiques et de plans.
4. **Bonne gouvernance :** essayer d'être un leader du marché quant aux questions de gouvernance et évaluer sans cesse et adopter, s'il convient de le faire, des pratiques de rémunération qui sont conformes aux meilleures pratiques en cours.
5. **Rémunération en fonction de la performance :** rendre conforme à la volonté de la banque de créer une culture de performance et établir des liens clairs entre la rémunération et la performance.
6. **Rémunération concurrentielle :** établir une rémunération cible afin de faire en sorte qu'elle demeure concurrentielle dans les marchés au sein desquels la banque est en concurrence pour l'obtention des services de personnes compétentes.

Le CRH examine régulièrement les principes énumérés ci-dessus afin qu'ils demeurent pertinents et conformes à la stratégie de la banque.

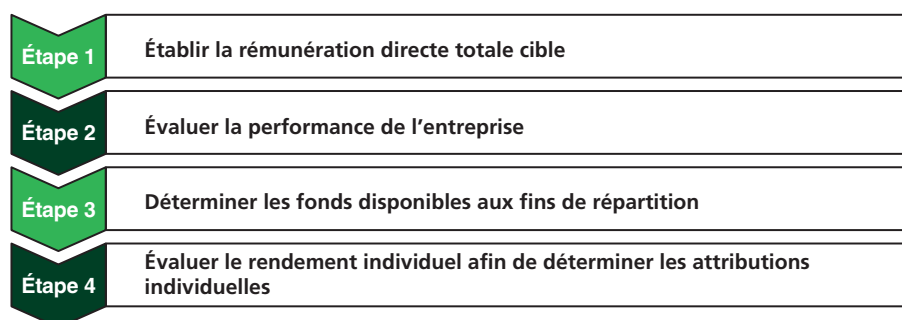
### SURVOL DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

La rémunération de la haute direction à la banque comprend un salaire de base, une rémunération variable, des avantages, des avantages accessoires et des mécanismes de pension.

Élément	Description
<b>Salaire de base</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Composante fixe de la rémunération totale visant à offrir un niveau de gains de base tout au long de l'année</li> <li>• Compte tenu de nombreux facteurs, notamment les responsabilités du poste, l'expérience, l'équité interne et la rémunération versée dans le marché</li> </ul>
<b>Rémunération variable</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranche importante de la rémunération totale de tous les membres de la haute direction</li> <li>• Une prime en espèces et une rémunération différée fondée sur des titres de capitaux propres</li> <li>• Les montants attribués (en espèces et en titres de capitaux propres) sont calculés après une évaluation de la performance d'entreprise et du rendement individuel sur l'année, de manière à ce que cette rémunération soit liée à la performance</li> <li>• La manière dont sont calculées les attributions versées au titre de la rémunération variable est plus amplement décrite à la rubrique « Établissement de la rémunération variable – Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » de la présente circulaire</li> </ul>
<b>Avantages et avantages indirects</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribution à la santé et au mieux-être des membres de la haute direction et de leur famille</li> <li>• Les membres de la haute direction participent au même programme d'avantages flexible que les membres du personnel offrant une gamme de garanties d'assurance, notamment santé, dentaire, vie et protection du revenu</li> <li>• Certains membres de la haute direction sont admissibles à une allocation pour divers frais, notamment des frais liés au mieux-être et au transport, et sont admissibles à une évaluation de santé annuelle</li> </ul>
<b>Mécanismes de pension</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien au bien-être financier des membres de la haute direction à la retraite</li> <li>• Les membres de la haute direction participent aux mêmes mécanismes de pension de base que les membres du personnel, et certains membres de la haute direction canadiens sont admissibles à un plan de retraite complémentaire des dirigeants</li> <li>• Les plans de retraite sont plus amplement décrits à partir de la page 50 de la présente circulaire</li> </ul>

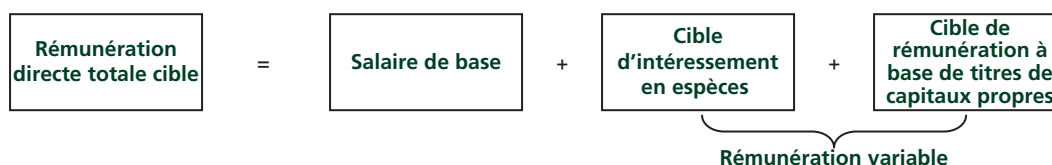
## ÉTABLISSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE — FONCTIONNEMENT DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le chef de la direction, le chef des finances et les autres membres de la haute direction visés ainsi qu'environ 1 800 des plus hauts dirigeants de la banque participent au plan de rémunération des dirigeants. En vertu de ce plan, l'établissement des attributions au titre de la rémunération variable se fait suivant quatre étapes principales :



### Étape 1 Établir la rémunération directe totale cible

Aux termes du plan, une cible de rémunération directe totale est établie pour chaque dirigeant au début de l'exercice ou peu de temps après ou au moment de l'embauche. La rémunération directe totale cible de ce dirigeant comprend le salaire de base du dirigeant et une rémunération variable qui se compose d'une cible d'intéressement en espèces et d'une cible de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.



Pour tous les dirigeants, la cible est réévaluée chaque année et lorsqu'un changement important est apporté au rôle du dirigeant. Le principe de la banque consiste à fixer la rémunération directe totale cible compte tenu de la médiane du marché concurrentiel, en moyenne. Les cibles visant un dirigeant particulier peuvent être établies au-dessus ou au-dessous de la médiane en fonction de l'expérience, du potentiel, du rendement ou d'autres facteurs propres au dirigeant ou au rôle. Les sociétés et postes considérés comme faisant partie du marché concurrentiel comportent des responsabilités opérationnelles et géographiques qui sont similaires à celles de chaque dirigeant, s'il est possible de les obtenir. Pour de plus amples renseignements, voir l'encadré ci-après.

La cible de rémunération à base de titres de capitaux propres est établie de manière à ce qu'un pourcentage significatif de la rémunération directe totale soit attribué sous forme de titres de capitaux propres dont les droits deviennent acquis après un minimum de trois ans. La composition espèces/titres de capitaux propres cible dépend généralement de l'échelon du dirigeant, le pourcentage attribué sous forme de titres de capitaux propres augmentant avec cet échelon. Cette pratique, conjuguée à des exigences d'actionnariat élevées (maintenues après la retraite dans le cas des hauts dirigeants), favorise le maintien en poste et polarise l'attention des dirigeants de la banque sur la réalisation des stratégies commerciales, ce qui maintient la performance et augmente la valeur pour les actionnaires à long terme.

#### Sociétés de référence

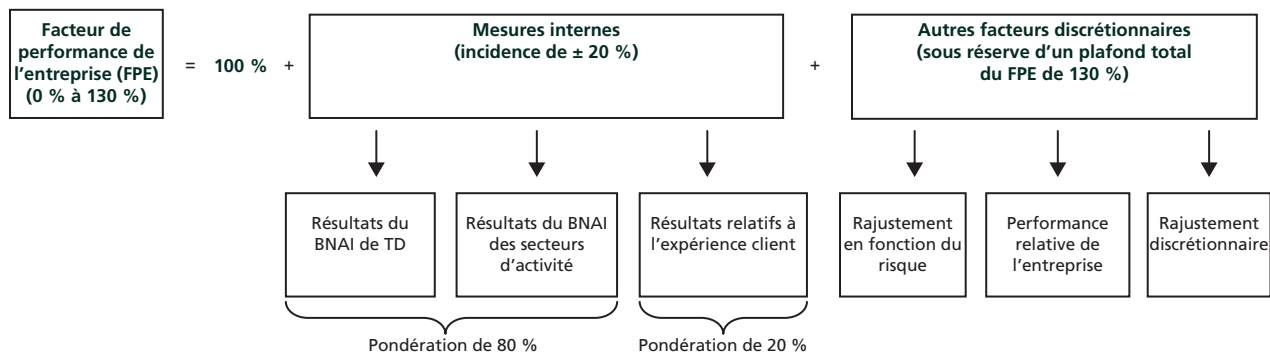
Les sociétés et postes considérés comme faisant partie du marché concurrentiel comportent des responsabilités opérationnelles et géographiques qui sont similaires à celles de chaque dirigeant, le cas échéant. Dans le cas des membres de la haute direction visés, les sociétés suivantes ont été prises en compte au moment de fixer la rémunération cible pour l'exercice 2014 :

**Ed Clark, Colleen Johnston** — Institutions financières nord-américaines dont la taille et l'envergure sont similaires à celles de la banque. Composition : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, PNC Financial Services Group Inc., Banque Royale du Canada, La Banque de Nouvelle-Écosse et U.S. Bancorp.

**Bob Dorrance, Tim Hockey, Bharat Masrani** — Grandes institutions financières canadiennes. Composition : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.

**Mike Pedersen** — Institutions financières américaines de taille similaire à celle de TD Bank, America's Most Convenient Bank. Composition : BB&T Corporation, Fifth Third Bancorp, KeyCorp, Regions Financial Corporation et SunTrust Banks Inc.

Aux termes du plan de rémunération de la haute direction, la performance de l'entreprise est évaluée et un facteur de performance de l'entreprise est calculé en fonction d'une combinaison de mesures internes et d'autres facteurs discrétionnaires, notamment un rajustement en fonction du risque. Chacune des unités d'exploitation de la banque a un facteur de performance de l'entreprise qui peut être compris entre 0 % et 130 % de l'objectif. Pour éviter les conflits d'intérêts possibles et pour promouvoir une vision d'entreprise aux échelons de la haute direction, le facteur de performance de l'entreprise pour tous les dirigeants exerçant des fonctions liées aux risques et au contrôle, aux ressources humaines, et les membres de l'équipe de haute direction tiennent compte uniquement de la performance de l'ensemble de l'entreprise et il n'est pas lié à la performance d'une unité particulière d'exploitation. Le diagramme suivant illustre les facteurs pris en considération pour l'établissement d'un coefficient de performance de l'entreprise.



### Comment évaluons-nous la performance de l'entreprise — Mesures internes

Au début de chaque exercice, le CRH fixe des objectifs de BNAI et d'expérience client qui servent de points de départ à la fin de l'exercice pour évaluer la performance de l'entreprise. Les mesures de performance internes, notamment un exposé sur la manière dont les objectifs de BNAI sont fixés, sont plus amplement décrites ci-après.

**Bénéfice net après impôts :** La banque s'attache à offrir aux actionnaires une croissance rentable, estimant qu'une croissance du résultat constante et durable est un facteur important de la croissance de la valeur à long terme pour les actionnaires. Conformément à cet objectif, le BNAI est la mesure de performance de l'entreprise la plus fortement pondérée utilisée dans le plan de rémunération de la haute direction, représentant au moins 80 % de la pondération pour les mesures internes. La banque calcule les résultats, y compris le BNAI, de deux façons — résultats « comme présentés », qui sont préparés selon les Normes internationales d'information financière (IFRS), soit les principes comptables généralement reconnus actuels (PCGR), et les résultats « rajustés », qui sont des mesures financières non définies par les PCGR lorsque la banque retire les « éléments à noter », déduction faite de l'impôt sur le revenu, des résultats comme présentés<sup>1</sup>. Les éléments à noter ont trait aux éléments que la direction estime ne pas être représentatifs de la performance de l'entreprise sous-jacente. Le CRH est d'avis que les résultats rajustés donnent une meilleure compréhension de la performance, et c'est pourquoi les résultats du BNAI rajustés servent de point de départ aux calculs aux fins du plan de rémunération de la haute direction.

#### Comment établissons-nous les objectifs de BNAI

Pour l'exercice 2014, le comité a fixé des objectifs de BNAI pour la banque et chacune de ses unités d'exploitation, compte tenu des attentes quant à l'environnement externe (croissance du PIB, changements, notamment de réglementation), d'autres facteurs internes comme l'incidence prévue des activités de fusion et acquisition, et des attentes quant à la croissance interne.

Le comité est d'avis qu'il est plus approprié d'établir des objectifs de cette manière qu'au moyen d'une démarche arbitraire ou établie en fonction d'objectifs à moyen terme. Cette façon de faire permet de prendre dûment en compte les placements à moyen terme, les postes non récurrents et d'autres variations des attentes d'une année à l'autre.

L'approche de la banque repose essentiellement sur un examen à la fin de l'exercice des principaux moteurs de la performance de l'entreprise au cours de l'année et de la performance relative par rapport aux attentes prises en considération au moment de l'établissement des objectifs. Le comité se sert de ce processus pour l'aider à apporter des rajustements discrétionnaires aux facteurs de performance de l'entreprise calculés de manière à ce que les facteurs définitifs représentent adéquatement la performance au cours de l'exercice.

<sup>1</sup> Les résultats rajustés sont différents des résultats comme présentés établis conformément aux IFRS. Les résultats rajustés, éléments à noter et termes connexes ne sont pas définis par les IFRS et ne sont donc pas nécessairement comparables à des termes analogues qu'utilisent d'autres émetteurs. Se reporter à la rubrique « Présentation de l'information financière de la banque » à la page 8 du rapport annuel 2014 pour de plus amples explications et un rapprochement des mesures non définies par les PCGR de la banque et des résultats comme présentés.



**Expérience client :** TD se fait un devoir d'être la première banque quant au service à la clientèle et à la commodité, estimant qu'il s'agit là d'un élément distinctif et d'un avantage concurrentiel important dans le marché d'aujourd'hui. Pour évaluer l'expérience client, la banque a recours à des outils de mesure articulés autour de la rétroaction des clients par suite d'une interaction avec TD. Le pointage final est le résultat de milliers d'entrevues avec des clients qui assurent une rétroaction régulière pour le client aux prises avec des situations qui établissent la stratégie de la banque.

En 2014, les résultats de l'expérience client proviennent d'une évaluation des probabilités que des clients recommandent la banque à leurs amis ou collègues. La banque évalue continuellement les outils de mesure et est à mettre à jour les questions posées aux fins de l'évaluation de l'expérience client. Les nouvelles questions, qui seront éventuellement rédigées, porteront sur une évaluation visant à établir dans quelle mesure la banque offre une expérience client exceptionnelle et sans égale et les probabilités qu'un client augmente ou diminue ses relations d'affaires avec la banque.

### **Comment évaluons-nous la performance de l'entreprise — Autres facteurs discrétionnaires**

Le plan de rémunération de la haute direction est structuré de manière à intégrer l'appréciation du comité quant à la rémunération appropriée par rapport à la performance à la fin de l'exercice. Le CRH estime que l'exercice de son appréciation au moment de fixer les enveloppes totales de la rémunération finale et les attributions individuelles est essentiel pour faire en sorte que les attributions finales traduisent adéquatement le risque, ainsi que les autres circonstances imprévues qui se présentent au cours de l'exercice, et pour éliminer la possibilité de fortes attributions non voulues résultant de l'application d'une formule.

Lorsqu'il doit décider d'exercer ou non sa discrétion, le comité évalue officiellement la performance de l'entreprise au cours de l'exercice par rapport à l'appétit pour le risque de la banque, la performance par rapport aux pairs et la performance par rapport aux attentes qui ont été prises en considération au moment de l'établissement des objectifs de BNAI (autre rajustement discrétionnaire). Chacune de ces composantes sont décrites ci-après :

**Appétit pour le risque :** La stratégie de la banque comprend une démarche prudente en matière de gestion des risques dont témoigne le cadre d'appétit pour le risque approuvé par le conseil. Le comité estime qu'il est important de tenir compte des conséquences des risques au cours de l'exercice au moment de l'établissement des attributions au titre de la rémunération. Afin d'aider le comité à examiner les conséquences des risques à la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques présente un tableau de pointage de la gestion du risque d'entreprise aux comités du risque et des ressources humaines. Le tableau de pointage évalue la performance de l'entreprise et des unités d'exploitation par rapport à l'appétit pour le risque de la banque. Les rajustements en fonction du risque ne peuvent servir qu'à réduire le facteur de performance de l'entreprise, et les éventuelles réductions ne sont pas plafonnées. Les attributions incitatives (tant en espèces qu'en titres de capitaux propres) peuvent donc être entièrement annulées.

**Performance relative :** Évaluer la performance de l'entreprise par rapport aux pairs offre au comité un important cadre contextuel pour l'évaluation de la performance de la banque. Afin de faciliter cet examen, au début de chaque exercice, le comité approuve un tableau de pointage des mesures de la performance qui sert à évaluer la performance de l'entreprise de la banque par rapport à celle de ses pairs. Le tableau de pointage tient compte de trois mesures importantes et d'un certain nombre d'autres indicateurs, le CRH estimant que ce groupe de mesures permet une évaluation globale de la performance de l'entreprise au cours de l'exercice.

Principales mesures de la performance	
<b>Croissance du RPA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>une mesure de la rentabilité qui tient compte des variations dans la structure du capital de la banque comme des émissions d'actions pour financer des opérations de fusion et acquisition et/ou des rachats d'actions</li> </ul>
<b>RTA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mesure l'effet combiné des variations du cours de l'action et des dividendes versés au cours de l'exercice</li> <li>permet un rapprochement de la rémunération et de l'expérience des actionnaires au cours de l'exercice</li> </ul>
<b>Rendement de l'actif pondéré en fonction des risques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>permet de prendre en considération l'importance relative du risque pris pour produire des bénéfices</li> <li>en conformité avec la volonté de TD de générer de solides rendements rajustés en fonction du risque</li> </ul>
Autres indicateurs de la performance	
<b>Niveaux de capitaux propres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>maintenir des niveaux de capitaux propres qui garantissent que la banque est bien positionnée pour un cadre réglementaire, notamment des capitaux propres, changeant est important pour la prospérité à long terme de la banque</li> </ul>
<b>Rendement des capitaux propres (RCP)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>correspond au bénéfice net divisé par le total des capitaux propres</li> <li>une mesure importante puisque la capacité de réinvestir les bénéfices à un RCP approprié est un moteur de croissance des bénéfices futurs</li> </ul>
<b>Levier d'exploitation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>la différence entre la croissance des produits d'exploitation et la croissance des charges d'exploitation</li> <li>une importante mesure de la capacité de gérer adéquatement les dépenses et de transformer la croissance des produits d'exploitation en rentabilité</li> </ul>
<b>RPA et RTA sur trois ans</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>examiner le RPA et le RTA sur une période de trois ans permet de prendre en considération la performance à moyen terme, ce qui peut atténuer le biais du point de départ, et révéler la capacité de la banque quant à la croissance durable de son bénéfice et de ses dividendes</li> </ul>

Au moment de l'évaluation de la performance de l'entreprise à la fin de l'exercice, aucune pondération officielle des mesures n'est appliquée, et l'effet de la performance relative est limité à plus ou moins 10 %, l'incidence finale étant harmonisée avec l'évaluation de la performance globale au cours de l'exercice.

### Sociétés de référence

Lorsqu'il établit le groupe de référence, le CRH prend en considération des institutions financières nord-américaines dont la taille et l'envergure des activités sont analogues à celles de la banque. Les principaux critères pris en compte sont notamment l'actif, les produits d'exploitation et la capitalisation boursière.

En général, les organisations du même secteur dont la taille se compare dans une proportion de 50 % à 200 % à celle de la banque sont considérées comme comparables. Par conséquent, la banque a exclu des institutions financières diversifiées américaines comme Wells Fargo & Company, Citigroup Inc. et Bank of America Corporation.

Note : Les montants indiqués dans le tableau sont en millions de dollars canadiens, à moins d'indication contraire. Le bénéfice est fondé sur les quatre derniers trimestres, et l'actif correspond à celui du dernier rapport trimestriel. Pour les banques canadiennes, les données sont en date du 31 octobre 2014. Pour les banques américaines, les données sont en date du 30 septembre 2014. La capitalisation boursière est en date du 31 octobre 2014.

Société comparable	Total de l'actif	Produits d'expl.	Capitalisation boursière
Banque de Montréal	588,7 \$	16,7 \$	53,0 \$
Banque Canadienne Impériale de Commerce	414,9 \$	13,4 \$	40,9 \$
PNC Financial Services Group Inc. (\$ US)	334,4 \$	15,5 \$	45,6 \$
Banque Royale du Canada	940,6 \$	34,1 \$	115,4 \$
La Banque de Nouvelle-Écosse	805,7 \$	23,6 \$	84,0 \$
U.S. Bancorp (\$ US)	391,3 \$	19,7 \$	76,8 \$
<b>Moyenne</b>	579,2 \$	20,5 \$	69,3 \$
<b>TD</b>	944,7 \$	30,0 \$	102,3 \$
<b>Rang de TD (sur 7)</b>	1	2	2

**Autre rajustement discrétionnaire :** Le comité a pour objectif de garantir une rémunération appropriée par rapport à la performance après une évaluation complète de la performance (intégrant tous les éléments indiqués ci-dessus), et il exercera sa discrétion au besoin pour atteindre cet objectif. Comme il est indiqué ci-dessus, le processus de fin d'exercice comprend un examen rétroactif des principaux moteurs de la performance au cours de l'exercice, y compris les écarts entre les résultats, d'une part, et les attentes qui ont été prises en compte au moment de l'établissement des objectifs de BNAI. Au cours des dernières années, le comité a exercé sa discrétion pour réduire des attributions au titre d'un certain nombre d'éléments, notamment : des acquisitions imprévues, des gains d'investissement en capital imprévus et l'incidence de provisions pour litiges présentées comme un élément à noter.

Si la banque devait essuyer des pertes importantes ou connaître d'autres résultats négatifs, le comité apporterait un rajustement discrétionnaire négatif pour obtenir des résultats adéquats, sans tenir compte de l'effet de plus ou moins 20 % associé aux mesures internes dans le plan. Selon la structure du plan, il n'y a aucune limite au rajustement discrétionnaire négatif que le comité peut appliquer, de sorte que, si les circonstances le justifient, le comité peut réduire à néant les attributions fondées sur un plan incitatif (y compris en espèces et en titres de capitaux propres).

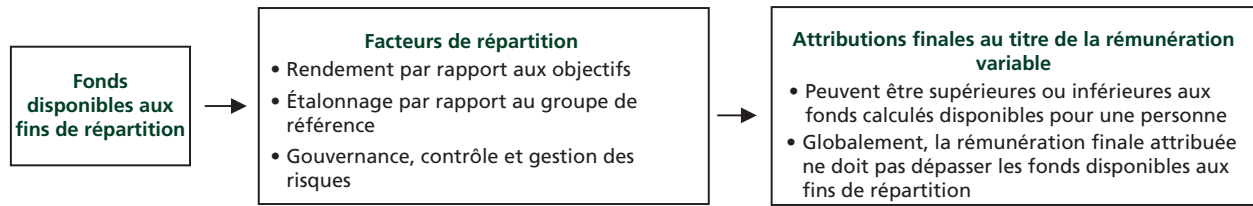
### Étape 3 Déterminer les fonds disponibles aux fins de répartition

À la fin de l'exercice, le total des fonds disponibles aux fins de répartition sous forme d'attributions fondées sur un plan incitatif de fin d'exercice en multipliant les objectifs de rémunération variable de tous les dirigeants qui participent au plan par le facteur de performance de l'entreprise applicable :

$$\boxed{\text{Fonds disponibles aux fins de répartition}} = \boxed{\text{Somme des objectifs de rémunération variable (espèces + titres de capitaux propres)}} \times \boxed{\text{Facteur de performance de l'entreprise}}$$

Ainsi, la totalité de la rémunération variable attribuée est soumise à l'appréciation de la performance de l'entreprise par le comité au cours de l'exercice (c.-à-d. qu'il n'existe aucune condition de performance préalable à l'attribution distincte pour les différentes composantes de la rémunération).

Une fois qu'a été calculé le total des fonds disponibles aux fins de répartition, les attributions au titre de la rémunération variable de chacun des dirigeants sont faites compte tenu des facteurs pertinents.

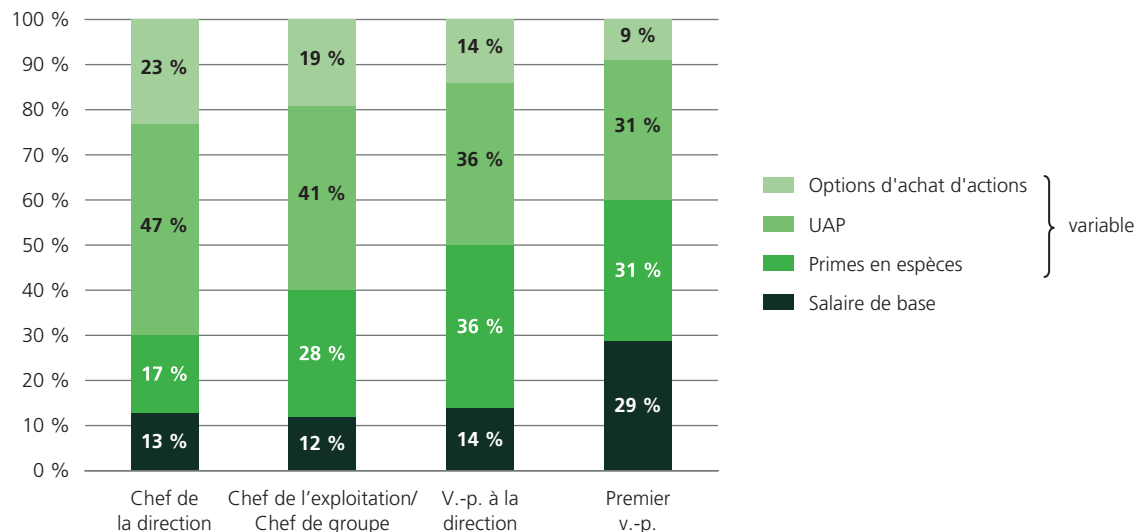


Aux termes du plan, les attributions à chacun des dirigeants peuvent être comprises entre 0 % et 150 % des fonds disponibles calculés (c.-à-d. l'objectif de rémunération variable individuel multiplié par le facteur de performance d'entreprise applicable). Par conséquent, la fourchette d'attribution possible d'un dirigeant est comprise entre 0 % et 195 % de l'objectif, le plafond étant le résultat de la multiplication du facteur de performance de l'entreprise maximum possible de 130 % par le multiplicateur du rendement individuel maximum possible de 150 % (130 % x 150 % = 195 %). Toutefois, la somme des attributions individuelles ne peut pas dépasser le total des fonds disponibles aux termes du plan. Concrètement, les attributions faites à chacun des dirigeants se sont maintenues à l'intérieur d'une fourchette beaucoup plus étroite que la fourchette théorique possible prévue par le plan. En général, la valeur de réalisation des attributions à titre de rémunération antérieures n'est pas prise en compte au moment de l'établissement des attributions à titre de rémunération dans le cadre du plan.

Le rendement individuel évalué par rapport à des objectifs qui ont été établis au début de l'exercice est une considération importante dans la répartition des attributions. Le conseil d'administration examine et approuve les principaux objectifs de rendement pour le chef de la direction. Les objectifs de rendement pour tous les membres de la direction comprennent un ensemble standard de responsabilités en matière de risque et de contrôle. L'introduction de responsabilités standard vise à faire en sorte que d'importantes mesures non financières soient évaluées et dûment prises en considération avant que les évaluations du rendement ne soient faites et que les décisions relatives à la rémunération ne soient prises. Chaque année, le CRH reçoit un rapport décrivant en détail les rajustements apportés aux évaluations du rendement et aux décisions relatives à la rémunération à la suite de questions de risque ou de contrôle survenues au cours de l'exercice.

### Composition de la rémunération

Une fois établie la rémunération finale pour l'exercice, les attributions fondées sur un plan incitatif variables sont séparées en attributions en espèces et en attributions en titres de capitaux propres conformément aux niveaux de rémunération différée minimum fixés selon la fonction. Les attributions fondées sur des titres de capitaux propres pour les membres de la haute direction sont attribuées soit en options d'achat d'actions, soit en unités d'actions fondées sur la performance (UAP). Le graphique suivant présente sommairement la composition de la rémunération cible par niveau hiérarchique :



Comme l'illustre le graphique qui précède, une tranche importante de la rémunération directe totale des dirigeants est variable ou « à risque ». Cette tranche « à risque » de la rémunération directe totale comprend une prime en espèces, des UAP et des options d'achat d'actions attribuées annuellement, qui sont toutes liées à la performance au cours de l'exercice et qui peuvent être réduites, voire entièrement supprimées, si le rendement individuel ou la performance de la banque est inférieur aux attentes.

La rémunération différée, versée sous la forme d'UAP ou d'options d'achat d'actions, représente la principale composante de la rémunération des membres de la haute direction. Ces attributions sont plus amplement décrites dans le tableau suivant :

Plan	Unités d'actions fondées sur la performance	Options d'achat d'actions
<b>Description</b>	Les UAP sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires de la banque, reçoivent des équivalents de dividendes sous la forme d'unités supplémentaires et peuvent faire l'objet d'un rajustement à l'échéance compte tenu de la performance de la banque sur la période de performance.	Une options d'achat d'actions représente le droit d'acquérir une action ordinaire de la banque à une date ultérieure au cours de clôture de l'action la veille de la date d'attribution (le prix d'exercice).
<b>Acquisition des droits / durée</b>	Les UAP deviennent acquises en bloc et sont payées à l'expiration de leur durée de trois ans.	Les options d'achat d'actions deviennent acquises en bloc et sont payées à l'expiration d'un délai de quatre ans, et expirent au dixième anniversaire de la date d'attribution.
<b>Mesures de la performance</b>	Au moment de l'attribution : <ul style="list-style-type: none"> <li>Performance de l'entreprise – BNAI, expérience client, rajustement en fonction du risque et performance relative</li> <li>Rendement individuel – rendement par rapport à des objectifs, étalonnage par rapport au groupe de référence et considération des conséquences liées au risque et au contrôle</li> </ul> Note : Les attributions pour l'exercice peuvent être sensiblement réduites, voire supprimées selon la performance de l'entreprise ou le rendement individuel	
	Établissement de la valeur finale : <ul style="list-style-type: none"> <li>La valeur est fonction du cours de l'action à l'échéance</li> <li>Le nombre final d'UAP peut aussi faire l'objet d'un rajustement de +/- 20 % selon le RTA sur trois ans par rapport au RTA sur trois ans moyen du groupe de référence comme suit : (RTA de TD – RTA moyen du groupe de référence) x 3 + 100 %</li> </ul>	Établissement de la valeur finale : <ul style="list-style-type: none"> <li>La valeur est fonction de l'appréciation du cours de l'action entre la date d'attribution et la date d'exercice</li> </ul>
<b>Autres conditions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les attributions dont les droits ne sont pas acquis peuvent être annulées en cas de démission ou de cessation d'emploi</li> <li>Le comité peut réduire la valeur des UAP à néant et annuler des options d'achat d'actions dans certaines circonstances, y compris, notamment une dérogation à l'appétit pour le risque de la banque. Aux fins du rajustement possible de la rémunération différée, à la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques fait une analyse rétrospective de la performance sur les trois derniers exercices afin d'établir s'il s'est produit des événements liés à des risques importants qui justifient une réduction de la rémunération différée. Les conclusions de cette analyse sont examinées dans le cadre d'une séance conjointe des comités du risque et des ressources humaines du conseil.</li> <li>La rémunération variable fait l'objet d'une clause de récupération en cas de déclaration fautive importante entraînant un retraitement des résultats financiers ou en cas d'erreur grave, sur une période de récupération de 36 mois. En cas de déclaration fautive ou d'erreur grave, le comité établira l'étendue de la récupération (c.-à-d. qui individuellement, collectivement ou à l'échelle du plan sera touché et dans quelle mesure) compte tenu des faits et circonstances.</li> </ul>	

## EXIGENCES D'ACTIONNARIAT

Les exigences d'actionnariat de la banque visent à rapprocher les intérêts à long terme des dirigeants de la banque et ceux des actionnaires. Comme il est plus amplement décrit dans le tableau ci-après, les dirigeants qui occupent un poste de vice-président à la direction ou supérieur demeurent visés par l'exigence d'actionnariat pendant un certain temps après leur départ à la retraite afin de les encourager à la formation d'une relève compétente et à veiller ainsi à ce que la banque soit en mesure de continuer de faire progresser la valeur à long terme pour les actionnaires advenant leur départ.

Tous les dirigeants au moment d'exercer des options d'achat d'actions doivent détenir le montant équivalent au gain après impôt sous forme d'actions ordinaires de la banque, jusqu'à ce que leur exigence d'actionnariat ait été atteinte. De plus, la rémunération des dirigeants qui n'atteignent pas leur exigence d'actionnariat à la fin du délai qui leur est imparti leur sera versée sous forme de titres de capitaux propres plutôt que d'espèces, jusqu'à ce que leur exigence soit atteinte.

Les tableaux ci-après présentent les exigences d'actionnariat visant les dirigeants de la banque ainsi que les personnes occupant des postes à la haute direction du segment des services bancaires de gros de la banque :

Poste occupé à la banque	Exigence d'actionnariat	Délai pour remplir l'EA	Détention après le départ à la retraite
Président du Groupe et chef de la direction	10 x salaire de base	3 ans	2 ans
Chefs de groupe / présidents adjoints	6 x salaire de base	3 ans	1 an
Vice-présidents à la direction	4 x salaire de base	5 ans	1 an
Premiers vice-présidents	2 x salaire de base	5 ans	s.o.
Vice-présidents	1,5 x salaire de base	5 ans	s.o.
Poste occupé dans l'entreprise	Exigence d'actionnariat	Délai pour remplir l'EA	Détention après le départ à la retraite
Président et chef de la direction (Valeurs Mobilières TD)	1 x rémunération directe totale cible	3 ans	1 an
Vice-président (Valeurs Mobilières TD)	4 x salaire de base	5 ans	s.o.
Vice-présidents adjoints / directeurs principaux (Valeurs Mobilières TD)	2 x salaire de base	5 ans	s.o.

Le tableau ci-après compare l'actionnariat réel à l'exigence d'actionnariat des membres de la haute direction visés (en date du 31 décembre 2014).

Nom	Exigences d'actionnariat	Actionnariat réel des membres de la haute direction visés au 31 décembre 2014				Participation en multiples du salaire de base	
		Unités d'actions			Participation totale	D'après les titres détenus directement et la rémunération différée seulement	D'après la participation totale
		Titres détenus directement	Dont les droits sont acquis	Dont les droits ne sont pas acquis			
Ed Clark	10 x salaire de base	63 180 927 \$	82 294 612 \$	18 838 235 \$	164 313 773 \$	96,98	109,54
Bharat Masrani	10 x salaire de base	17 564 608 \$	13 238 522 \$	10 227 345 \$	41 030 475 <sup>1)</sup> \$	41,07	54,71
Colleen Johnston	6 x salaire de base	5 675 859 \$	7 846 817 \$	4 423 910 \$	17 946 586 \$	27,05	35,89
Bob Dorrance	1 x rémunération directe totale cible	20 526 597 \$	35 016 996 \$	10 901 155 \$	66 444 747 \$	7,41 <sup>2)</sup>	8,86 <sup>2)</sup>
Mike Pedersen	6 x salaire de base	222 499 \$	1 394 453 \$	8 397 241 \$	10 014 193 \$	2,97	18,36
Tim Hockey	6 x salaire de base	1 107 616 \$	8 022 716 \$	7 240 477 \$	16 370 809 \$	18,26	32,74

**Notes :**

- 1) La participation en actions de M. Masrani a été surévaluée dans la circulaire de procuration de la direction 2014 de la banque en raison d'une erreur. La participation réelle au 31 décembre 2013 s'établissait à 34,1 millions de dollars.
- 2) Dans le cas de M. Dorrance, la participation en multiples du salaire de base est indiquée en tant que pourcentage de la rémunération directe totale cible, en conformité avec son exigence d'actionnariat.

En vertu des politiques de la banque relatives aux opérations sur les titres, il est interdit à tous les employés et administrateurs d'effectuer quelque opération dont l'objet ou l'effet est de couvrir ou d'annuler une hausse de la valeur marchande de leurs attributions au titre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres en cours. Tous les plans de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres comportent une interdiction générale de conclure quelque opération ayant pour objet ou effet de couvrir ou d'annuler une diminution de la valeur marchande des attributions à titre de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.

De plus, les membres de la haute direction visés actuels doivent communiquer publiquement, par voie de communiqué de presse, toute intention de leur part d'effectuer des opérations sur des actions ordinaires ou d'exercer des options d'achat d'actions, au moins cinq jours avant la date de l'opération. Ils doivent aussi communiquer publiquement la création d'un plan d'aliénation automatique touchant des actions ordinaires et des options d'achat d'actions.

**ADHÉSION AUX PRINCIPES DU CONSEIL DE STABILITÉ FINANCIÈRE**

En 2009, le CSF a publié des principes visant de saines pratiques de rémunération dans le but de constituer une protection contre la prise de risques excessifs et d'améliorer la stabilité et la solidité du système financier international. Les principes du CSF ont reçu l'appui de nombreux organismes de réglementation et gouvernements du monde entier, dont le Canada.

En 2013, le CRH a demandé un examen indépendant par GGA des principaux plans de rémunération de la banque afin de confirmer qu'ils sont conformes à tous égards importants avec les principes et la gestion efficace des risques du CSF. L'examen indépendant a conclu que la banque adhère à tous égards importants aux principes et à la gestion efficace des risques du CSF.

Les principes du CSF visent principalement à garantir que les programmes, politiques et pratiques de rémunération adhèrent à une gestion efficace des risques. Par conséquent, la banque veille à ce que le risque soit dûment pris en compte tout au long du processus de rémunération.



Étape du processus	Considérations relatives au risque
<b>1. Structure du plan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les plans de rémunération des dirigeants intègrent un rajustement en fonction du risque qui permet au comité de modifier les budgets établis de façon mathématique compte tenu des facteurs de risque ou d'autres facteurs pertinents. Les rajustements discrétionnaires en fonction du risque ne sont pas limités, de sorte que toutes les attributions incitatives peuvent être réduites à zéro s'il est jugé à propos de le faire.</li> <li>Les principaux aspects de la structure des plans de rémunération sont examinés par le chef de la gestion des risques. Il doit examiner et approuver tout changement important de sorte que la structure ne crée pas d'incitation à la prise de risques qui dépassent l'appétit pour le risque de la banque.</li> </ul>
<b>2. Détermination du budget</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les fonds disponibles aux fins de répartition des attributions incitatives aux termes des plans de rémunération des dirigeants dépendent de la performance réalisée à l'égard des mesures internes (performance financière, expérience client) et d'autres mesures discrétionnaires, notamment la performance par rapport au groupe de référence, des rajustements en fonction du risque et d'autres rajustements à l'appréciation du comité.</li> <li>Pour justifier le rajustement discrétionnaire en fonction du risque, à la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques présente un tableau de pointage de l'appétit pour le risque d'entreprise aux comités du risque et des ressources humaines du conseil. Le tableau de pointage évalue la performance de l'entreprise et des secteurs d'activité par rapport à l'appétit pour le risque de la banque et il tient compte de certains types de risques, notamment le risque de crédit, le risque d'exploitation, le risque de réglementation et risque juridique, le risque de négociation, le risque de marché et le risque d'illiquidité. La carte de pointage fait état des paramètres de risque pertinents pour chaque secteur d'exploitation et l'entreprise au moyen de mesures qualitatives et quantitatives qui correspondent à l'appétit pour le risque. Les paramètres de risque précis, bien que conformes, varient pour l'entreprise et par secteur, et comportent des mesures comme des scénarios de stress, des conclusions d'audit interne, la valeur à risque, les indicateurs de risque d'exploitation, les ratios de liquidité et de capitaux propres, les coefficients de pertes sur prêts et la concentration et la qualité des actifs.</li> <li>Ce processus permet au comité de prendre valablement en compte le risque au moment d'établir les budgets de rémunération des dirigeants et de veiller à ce que la rémunération soit dûment liée à la performance rajustée en fonction du risque de la banque.</li> </ul>
<b>3. Décisions d'attributions individuelles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toute la rémunération variable accordée (espèces + titres de capitaux propres) repose sur la performance réalisée au cours de l'exercice et comprend les rajustements en fonction du risque s'il y a lieu.</li> <li>Afin de veiller à ce que les questions relatives aux contrôles, notamment au risque et à l'audit, soient objectivement prises en considération, le chef de la direction, le chef de l'exploitation et le chef des ressources humaines se réunissent avec l'auditeur en chef, le chef de groupe, Services juridiques, Conformité, Lutte contre le blanchiment d'argent et chef du contentieux, et le chef de la gestion des risques avant de formuler des recommandations sur les décisions en matière de rémunération de fin d'année afin d'obtenir leur opinion sur différents aspects tels que le contrôle, la culture, le ton au niveau de la haute direction, les exigences sur le plan de la capacité et/ou la structure organisationnelle.</li> <li>Des responsabilités standard concernant les comportements en matière de risque et de contrôle sont visées par les évaluations du rendement pour tous les dirigeants de la banque. De même, les employés de Valeurs Mobilières TD sont évalués d'après un tableau de pointage des comportements en matière de gouvernance, de contrôle et de gestion des risques dans le cadre du processus d'évaluation du rendement. Les résultats portant sur les responsabilités standard et le tableau de pointage sont pris en considération lorsque les décisions sont prises en matière de performance et de rémunération en fin d'année.</li> <li>Il existe à l'échelle de l'entreprise un vaste processus visant à repérer et à évaluer l'incidence des questions relatives aux risques et au contrôle soulevées dans le cadre du processus d'évaluation de la performance, notamment un examen des questions avec le chef de la gestion des risques et le chef de groupe, Services juridiques, Conformité, Lutte contre le blanchiment d'argent et chef du contentieux de manière à ce que toutes les questions importantes soient bien prises en considération. Chaque année, le CRH reçoit un rapport décrivant en détail les rajustements apportés aux évaluations du rendement et aux décisions relatives à la rémunération à la suite de questions de risque ou de contrôle survenues au cours de l'exercice.</li> <li>Le comité approuve la rémunération des membres de l'équipe de haute direction, des responsables de fonctions de contrôle de la banque et des 50 employés les mieux rémunérés à la grandeur de la banque, compte tenu des résultats portant sur les responsabilités standard et les résultats indiqués sur le tableau de pointage.</li> </ul>
<b>4. Rajustements après attributions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les attributions fondées sur des titres de capitaux propres peuvent être réduites en valeur ou abandonnées à l'appréciation du CRH dans des circonstances inhabituelles ou indésirables comme l'inobservation de l'appétit pour le risque de la banque.</li> <li>Pour confirmer le rajustement éventuel en fonction du risque des attributions fondées sur des titres de capitaux propres, à la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques effectue une analyse rétrospective de la performance pour les trois derniers exercices afin d'établir si des événements liés à des risques importants sont survenus et justifient une réduction de la rémunération différée. Les conclusions de cet examen sont examinées dans le cadre d'une séance conjointe des comités du risque et des ressources humaines du conseil.</li> <li>Toutes les attributions aux termes de plans de rémunération des dirigeants font l'objet d'une clause de récupération en cas de fausse déclaration importante entraînant un retraitement des résultats financiers ou en cas d'erreur grave, sur une période de récupération de trois ans.</li> </ul>

## PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2014

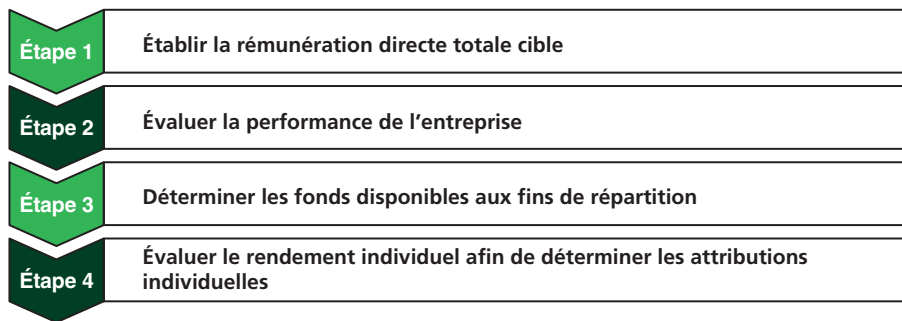
Points saillants :

- Pour établir le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de haute direction, notamment le chef de la direction et le chef de l'exploitation, le comité a appliqué un rajustement discrétionnaire négatif pour tenir compte de la différence entre les hypothèses formulées au moment où les objectifs ont été fixés et les résultats de la performance au cours de l'exercice.
- L'enveloppe finale disponible à des fins de distribution aux membres de l'équipe de haute direction correspondait à 104,6 % de l'objectif, soit une hausse de 7,6 % par rapport à 2013.

La rémunération fondée sur un plan incitatif des membres de la haute direction visés est versée aux termes du plan de rémunération des dirigeants, lequel fait en sorte qu'il y ait concordance entre les conséquences de la rémunération et les principaux objectifs stratégiques, tout en tenant compte des risques pris au cours de l'exercice par rapport à l'appétit pour le risque de la banque et du rendement individuel. La présente section de la circulaire fait ressortir les principaux éléments de la performance de la banque au cours de l'exercice, explique comment cette performance a permis de générer l'ensemble des fonds disponibles pour le plan de rémunération des dirigeants, et décrit les principaux éléments de la performance qui ont été pris en considération pour chaque membre de la haute direction visé lorsque le comité a fixé la rémunération directe totale finale pour l'année. La présente section renferme également le tableau sommaire de la rémunération et d'autres tableaux qui donnent des renseignements détaillés sur la rémunération versée aux membres de la haute direction visés conformément à la forme exigée par les autorités canadiennes en valeurs mobilières.

### RÉMUNÉRATION EN FONCTION DE LA PERFORMANCE EN 2014 AUX TERMES DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

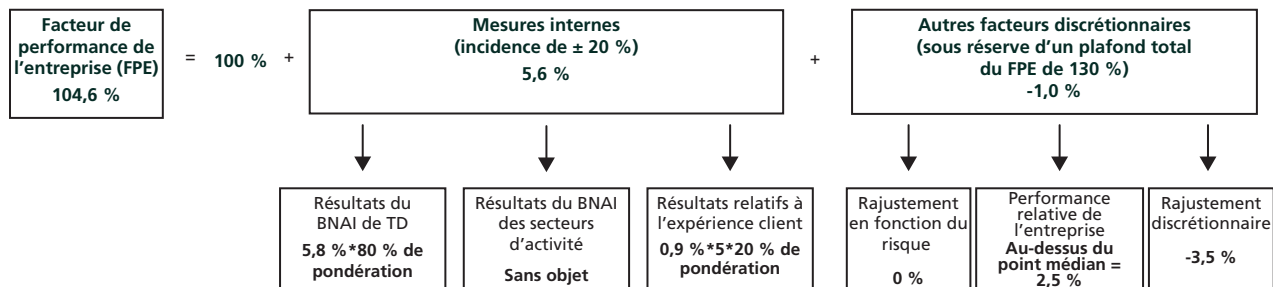
Dans la rubrique « Démarche en matière de rémunération » de la présente circulaire, les quatre étapes ci-dessous utilisées pour établir les attributions annuelles au titre de la rémunération aux termes du plan de rémunération de la haute direction sont décrites en détail.



Les étapes deux à quatre ont lieu à la fin de l'exercice et visent à faire en sorte que les attributions finales au titre de la rémunération soient correctement alignées sur la performance rajustée en fonction des risques de la banque.

#### Étape 2 Évaluer la performance de l'entreprise en 2014

Le schéma ci-dessous présente sommairement le calcul du facteur de performance de l'entreprise pour le chef de la direction, les autres membres de la haute direction visés et les autres membres de l'équipe de haute direction en 2014.



Des détails supplémentaires sur les calculs du facteur de performance de l'entreprise sont donnés dans le tableau ci-dessous :

Mesures	Description de la performance en 2014*																												
<b>1. Internes</b>	<p>Le tableau ci-après fait état des résultats par rapport aux objectifs qui avaient été établis pour les mesures internes de la performance en 2014 pour les membres de la haute direction visés et les autres membres de l'équipe de haute direction :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2013 Réel</th> <th>2014 Objectif</th> <th>2014 Réel /Objectif</th> <th>Effet de levier</th> <th>Pondération</th> <th>Incidence sur le facteur</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BNAI (croissance) (en millions \$)</td> <td>7 136 \$</td> <td>7 680 \$</td> <td>8 127 \$</td> <td>5,8 %</td> <td>1</td> <td>80 %</td> </tr> <tr> <td>IEC (différence)</td> <td>32,0 %</td> <td>32,7 %</td> <td>33,6 %</td> <td>0,9 %</td> <td>5</td> <td>20 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Total</td> <td>5,6 %</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le comité a approuvé les objectifs du BNAI au début de l'exercice compte tenu des perspectives pour 2014, notamment les attentes quant aux difficultés du cadre d'exploitation comme la faiblesse persistante des taux d'intérêt, des changements constants de la réglementation et l'incertitude des marchés financiers. Le comité a jugé que les objectifs établis comportaient un niveau approprié de difficulté fondé sur des hypothèses concernant les facteurs externes auxquels la banque serait confrontée au cours de l'exercice.</li> <li>L'IEC est un indice composé résultant de plus de 70 calculs d'IEC indépendants provenant des différentes entreprises de la banque. Chaque année, la pondération de l'indice composé est améliorée pour tenir compte des changements touchant les entreprises et pour veiller à ce que les mesures d'IEC sous-jacentes motivent des comportements appropriés parmi nos employés de première ligne.</li> <li>À la fin de l'exercice, les résultats finaux du BNAI et de l'IEC ont été comparés aux objectifs qui avaient été fixés, et l'incidence sur la performance de l'entreprise a été calculée.</li> </ul>		2013 Réel	2014 Objectif	2014 Réel /Objectif	Effet de levier	Pondération	Incidence sur le facteur	BNAI (croissance) (en millions \$)	7 136 \$	7 680 \$	8 127 \$	5,8 %	1	80 %	IEC (différence)	32,0 %	32,7 %	33,6 %	0,9 %	5	20 %						Total	5,6 %
	2013 Réel	2014 Objectif	2014 Réel /Objectif	Effet de levier	Pondération	Incidence sur le facteur																							
BNAI (croissance) (en millions \$)	7 136 \$	7 680 \$	8 127 \$	5,8 %	1	80 %																							
IEC (différence)	32,0 %	32,7 %	33,6 %	0,9 %	5	20 %																							
					Total	5,6 %																							
<b>2a. Rajustement en fonction du risque</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>À la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques a remis un tableau de pointage du risque de l'entreprise aux comités du risque et des ressources humaines. Le tableau de pointage tenait compte des évaluations qualitatives et quantitatives de tous les types de risques à l'échelle de la banque et a permis de conclure que toutes les entreprises ont exercé leurs activités en respectant l'appétit pour le risque approuvée en 2014. Par conséquent, le comité n'a approuvé aucun rajustement en fonction du risque en 2014.</li> </ul>																												
<b>2b. Performance relative</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le groupe de référence se composait des six sociétés suivantes en 2014 : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, PNC Financial, Banque Royale du Canada, Banque Scotia et US Bancorp.</li> <li>Le tableau ci-dessous présente sommairement la performance réelle par rapport aux mesures de la performance relative approuvées par le comité. Puisque sept sociétés (y compris TD) composent le groupe de référence, une quatrième place correspond au point médian.</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Mesure de la performance relative</th> <th>Résultat</th> <th>Performance relative</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Croissance rajustée du RPA</td> <td>15,1 %<sup>1)</sup></td> <td>Au-dessus du point médian</td> </tr> <tr> <td>RTA sur 1 an</td> <td>20,1 %</td> <td>Au-dessus du point médian</td> </tr> <tr> <td>Rendement rajusté de l'actif pondéré en fonction des risques</td> <td>2,5 %</td> <td>Au-dessus du point médian</td> </tr> </tbody> </table> <p>1) La croissance rajustée du RTA en 2014, excluant l'incidence des pertes du secteur de l'assurance en 2013, s'établissait à 8,4 %, aussi au-dessus du point médian par rapport aux sociétés de référence.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le comité prend également en considération divers autres indicateurs de performance, notamment les ratios de capitaux propres, le rendement des capitaux propres, le levier d'exploitation, le RTA sur trois ans et la croissance rajustée du RPA sur trois ans afin de veiller à ce que les résultats de la banque ne s'écartent pas nettement de ceux des sociétés de référence et de donner une idée de la performance à moyen terme. En 2014, les résultats de la banque étaient au niveau ou au-dessus du point médian de ces mesures, sauf quant aux ratios de capitaux propres, où la banque se compare aux sociétés de référence et se situe bien au-dessus des minimums réglementaires, et quant à la croissance du RPA rajusté sur trois ans où la banque se classe au cinquième rang dans le groupe de référence.</li> <li>Après avoir examiné tous les éléments précédemment indiqués et analysé la performance relative avec la haute direction, le comité a jugé opportun d'apporter un rajustement positif de 2,5 % en reconnaissance de la performance relative au cours de l'exercice.</li> </ul>	Mesure de la performance relative	Résultat	Performance relative	Croissance rajustée du RPA	15,1 % <sup>1)</sup>	Au-dessus du point médian	RTA sur 1 an	20,1 %	Au-dessus du point médian	Rendement rajusté de l'actif pondéré en fonction des risques	2,5 %	Au-dessus du point médian																
Mesure de la performance relative	Résultat	Performance relative																											
Croissance rajustée du RPA	15,1 % <sup>1)</sup>	Au-dessus du point médian																											
RTA sur 1 an	20,1 %	Au-dessus du point médian																											
Rendement rajusté de l'actif pondéré en fonction des risques	2,5 %	Au-dessus du point médian																											
<b>2c. Autres rajustements discrétionnaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>À la fin de l'exercice, le comité examine d'autres facteurs pertinents pour établir les facteurs de performance finaux de l'entreprise à appliquer. En 2014, le comité a comparé les résultats réels aux hypothèses posées au moment de l'établissement des objectifs du BNAI, notamment un examen d'éléments comme l'incidence des variations des cours du change et le gain de la vente d'une tranche de la participation de la banque dans TD Ameritrade. Le comité a en outre tenu compte de l'incidence cumulative des résultats sur le financement.</li> <li>Après avoir examiné les attributions établies au moyen d'une formule mathématique aux termes du plan, la différence entre les hypothèses et les résultats réels et les autres facteurs pertinents, notamment la performance relative et les résultats cumulatifs, le comité a appliqué un rajustement discrétionnaire négatif de 3,5 % qu'il a jugé approprié compte tenu de la performance au cours de l'exercice.</li> </ul>																												
<b>Facteur de performance finale de l'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Après avoir combiné les résultats du BNAI et de l'IEC, le rajustement en fonction du risque, la performance relative et les autres rajustements discrétionnaires, le comité a établi un facteur de la performance de l'entreprise qu'il a jugé approprié compte tenu de la performance au cours de l'exercice de 104,6 % pour les membres de l'équipe de haute direction.</li> </ul>																												

\* Les indicateurs de performance qui comprennent une composante résultats sont fondés sur le résultat rajusté d'un exercice complet de la banque comme il est expliqué à la rubrique « Présentation de l'information financière de la banque » à la page 8 du rapport annuel de 2014. Pour ce qui est des sociétés du groupe de référence, le résultat a été rajusté de façon comparable pour exclure des éléments non sous-jacents précis.





### Étape 3 Déterminer les fonds disponibles pour 2014

Un facteur de performance de l'entreprise de 104,6 % signifie que le comité pourrait accorder des attributions totales au titre de la rémunération variable aux différents membres de l'équipe de haute direction, y compris le chef de la direction, correspondant à 104,6 % de la rémunération variable cible de ces personnes. Les attributions réelles ont été supérieures au résultat de la multiplication de la cible de rémunération variable individuelle par le facteur de performance de l'entreprise pour certains dirigeants, et elles ont été inférieures pour d'autres.

<b>Fonds disponibles aux fins de répartition</b>	=	<b>Total des objectifs de rémunération variable (espèces + titres de capitaux propres)</b>	×	<b>Facteur de performance de l'entreprise</b>
--	---	--	---	---



### Étape 4 Évaluer le rendement individuel aux fins de la détermination des attributions individuelles — chef de la direction et chef de l'exploitation

L'étape finale du calcul des attributions en fin d'exercice consiste en une évaluation du rendement individuel du dirigeant, laquelle sert à attribuer la rémunération variable finale provenant de l'ensemble des fonds disponibles en vertu du plan de rémunération des dirigeants. Le rendement individuel du chef de la direction de la banque, M. Ed Clark, a été évalué à la fin de l'exercice dans le cadre d'un processus exhaustif accompli par le président du conseil et le président du CRH. L'évaluation tenait compte des commentaires formulés par tous les membres du conseil et comportait un examen du rendement par rapport aux objectifs dont ont convenu M. Clark et le conseil au début de l'exercice ainsi que de la performance de la banque indiquée sur un tableau de pointage des principales mesures de la performance, notamment des objectifs relatifs aux résultats financiers, à l'exploitation, à la gestion du risque, à la clientèle, au personnel et aux collectivités. En 2014, le processus d'évaluation du rendement du chef de l'exploitation a aussi été mené par le président du conseil et le président du CRH, et tenait compte de commentaires et d'un examen du rendement analogues en fonction du poste.

Après avoir examiné les résultats de ces évaluations annuelles, et en consultation avec le conseiller indépendant du comité, le comité a recommandé au conseil la rémunération directe totale du chef de la direction et du chef de l'exploitation, qui comprend le salaire de base et l'intéressement annuel en espèces ainsi que les attributions au titre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres pour 2014.



**W. Edmund Clark**  
*Président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD (jusqu'à son départ à la retraite le 31 octobre 2014)*

Jusqu'à son départ à la retraite, M. Clark était responsable de la performance financière globale de TD et responsable de la gestion et du leadership de TD en vue de l'atteinte de ses objectifs stratégiques. À titre de chef de la direction, M. Clark établissait l'orientation stratégique de la banque et affectait les ressources financières et humaines de la banque. Il incombait également à M. Clark de promouvoir une culture d'intégrité à la grandeur de TD et d'établir les normes et les principes directeurs qui déterminent la façon dont la banque exerce ses activités.

#### Rendement du chef de la direction

En 2014, la banque a connu une excellente année, et ce, malgré une conjoncture difficile. Parmi les principaux résultats financiers et opérationnels, citons notamment :

- un résultat rajusté de 8 127 millions de dollars et une croissance rajustée du RPA de 15,1 %
- De solides contributions financières de l'ensemble des secteurs d'activité, les entreprises de services bancaires au détail de la banque comptant pour 90 % du résultat.
- Une croissance continue de l'entreprise de cartes de crédit, notamment le lancement de la gamme de cartes de crédit Aéroplan de la banque au Canada et l'achèvement de l'intégration du portefeuille de cartes de crédit de MBNA Canada, TD devenant ainsi la première banque en importance au Canada dans ce segment de marché.
- La progression continue de la stratégie d'expérience client mobile, notamment des améliorations aux caractéristiques et fonctionnalités, dont le lancement du dépôt de chèques à distance au moyen d'un appareil mobile et l'introduction du paiement mobile (tap-and-go) au Canada.
- Un RTA compte tenu de l'appréciation du cours de l'action et des dividendes de 20,1 %, supérieur à la moyenne des banques de référence canadiennes et nord-américaines.
- La croissance des charges d'exploitation a toutefois dépassé celle des produits d'exploitation au cours de l'exercice principalement en raison d'investissements plus importants au soutien de la croissance de l'entreprise et de la réalisation de projets plus ambitieux liés à l'entreprise et aux affaires réglementaires, et d'initiatives de productivité.

En plus des résultats financiers et opérationnels décrits ci-dessus, la banque a continué de remplir ses objectifs relatifs à la clientèle, au personnel et aux collectivités. Ces objectifs sont évalués au moyen de mesures que la banque a mises au point ainsi qu'au moyen d'une reconnaissance externe. Parmi les réalisations notables au cours de l'exercice, citons, notamment :

- La reconnaissance continue de la banque en tant que chef de file en matière de satisfaction de la clientèle parmi les grandes banques canadiennes par J.D. Power and Associates, une entreprise de services de renseignements à caractère commercial mondiale, pour une neuvième année consécutive, et par Ipsos, pour l'excellence de son service à la clientèle pour une dixième année consécutive.
- Une hausse de l'IEC par rapport à 2013 et au-delà de l'objectif de l'IEC.
- La reconnaissance continue de la culture unique et inclusive de la banque, notamment sa nomination au palmarès d'AonHewitt des 50 meilleurs employeurs au Canada, au palmarès de Mediacorp des meilleurs employeurs canadiens au chapitre de la diversité et à celui de Diversity Inc. des 50 meilleures sociétés au chapitre de la diversité des États-Unis.
- Une hausse de la cote d'engagement des employés, qui est évalué au moyen d'un sondage auquel plus de 90 % des employés de la banque ont répondu en 2014; hausse à 4,20 (sur une échelle de 5 points).
- La réalisation de l'objectif de dons d'un minimum de 1 % du bénéfice avant impôt moyen (sur cinq ans) national à des organisations caritatives et sans but lucratif. De plus, l'engagement de la banque en matière de responsabilité sociale lui a mérité une place dans l'indice Dow Jones Sustainability World Index.

Au cours de l'exercice, M. Clark a également joué un rôle de premier plan dans le processus continu de planification de la relève du chef de la direction. Son soutien et sa participation ont été des facteurs déterminants dans un processus harmonieux visant à assurer après son départ à la retraite la prospérité continue de la banque.

### Rémunération du chef de la direction

Au début de l'exercice, le CRH a travaillé avec son conseiller indépendant à établir un objectif de rémunération pour le chef de la direction en 2014. À cette fin, le comité a tenu compte des objectifs de rémunération des autres grandes institutions financières ainsi que de la taille relative de celles-ci, et du rendement et de l'expérience relatifs du chef de la direction. Après avoir examiné ces facteurs, le CRH a recommandé et le conseil a approuvé un objectif de rémunération de 11 millions de dollars pour l'exercice 2014, soit aucun changement par rapport à l'objectif de 2013 pour M. Clark.

Le tableau ci-dessous indique les résultats calculés obtenus en appliquant le facteur de performance de l'entreprise de 104,6 % à la rémunération totale cible du chef de la direction.

	Rémunération cible de 2014	Facteur de performance de l'entreprise de 2014	Fonds disponibles en 2014
Salaire	1 500 000 \$	s.o.	1 500 000 \$
Intéressement en espèces	1 800 000 \$	104,6 %	1 882 800 \$
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	7 700 000 \$	104,6 %	8 054 200 \$
Rémunération directe totale	11 000 000 \$	s.o.	11 437 000 \$

Après avoir pris en considération son rendement global et la hausse annuelle du facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de haute direction, le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, une rémunération directe totale finale de 11 325 000 \$ pour M. Clark. Même si l'attribution finale était 1 % inférieure aux fonds disponibles calculés au moyen d'une formule, il en est résulté une hausse annuelle de 10 % que le conseil a jugée appropriée compte tenu de la performance au cours de l'exercice.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Clark pour les deux derniers exercices ainsi que la composition de cette rémunération :

	2013	2014	Composition en 2014
Salaire	1 500 000 \$	1 500 000 \$	13 %
Intéressement en espèces	1 600 000 \$	1 897 500 \$	17 %
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	7 200 000 \$	7 927 500 \$	70 %
Rémunération directe totale	10 300 000 \$	11 325 000 \$	100 %

## Rémunération en fonction de la performance du chef de la direction pendant son mandat

Le tableau ci-après compare la valeur à la date d'attribution de la rémunération versée à M. Clark compte tenu de sa performance en tant que chef de la direction et la valeur réelle représentée par ses attributions au titre de la rémunération pendant son mandat. La rémunération réelle qu'il a reçue comprend le salaire et les paiements incitatifs en espèces, ainsi que la valeur à l'échéance des unités d'actions attribuées (ou la valeur actuelle des unités qui sont en cours), la valeur des options d'achat d'actions exercées pendant la période et la valeur des options d'achat d'actions dans le cours non exercées. Cette analyse permet au comité de tenir compte de questions liées à la rémunération pour le chef de la direction au moment d'établir les nouvelles attributions.

Exercice	Rémunération directe totale versée (en milliers) <sup>1)</sup>	Valeur réelle de la rémunération directe totale au 31 décembre 2014 (en milliers)	Valeur de 100 \$		
			Période	M. Clark <sup>2)</sup>	Actionnaires <sup>3)</sup>
2003	11 125 \$	21 833 \$	31/10/02 à 31/12/14	196 \$	570 \$
2004	11 550 \$	18 490 \$	31/10/03 à 31/12/14	160 \$	369 \$
2005	11 050 \$	12 441 \$	31/10/04 à 31/12/14	113 \$	321 \$
2006	11 400 \$	12 870 \$	31/10/05 à 31/12/14	113 \$	274 \$
2007	13 500 \$	15 780 \$	31/10/06 à 31/12/14	117 \$	228 \$
2008	11 000 \$	19 476 \$	31/10/07 à 31/12/14	177 \$	202 \$
2009	10 400 \$	18 177 \$	31/10/08 à 31/12/14	175 \$	244 \$
2010	11 275 \$	18 742 \$	31/10/09 à 31/12/14	166 \$	215 \$
2011	11 275 \$	18 508 \$	31/10/10 à 31/12/14	164 \$	174 \$
2012	10 750 \$	15 624 \$	31/10/11 à 31/12/14	145 \$	164 \$
2013	10 300 \$	11 064 \$	31/10/12 à 31/12/14	107 \$	147 \$
2014	11 325 \$	9 688 \$	31/10/13 à 31/12/14	86 \$	120 \$
			Moyenne pondérée	143 \$	252 \$

### Notes :

- 1) Comprend le salaire et la rémunération variable versée à la fin de l'exercice relativement à la performance au cours de l'exercice. 2008 comprend la rémunération à base de titres de capitaux propres qui ont été attribués et qui sont par la suite devenus caducs. 2009 exclut une attribution d'options ponctuelle faite à M. Clark en mars 2009 afin de remplacer la valeur des prestations de retraite auxquelles il a renoncé au moment de la prolongation de son contrat de travail.
- 2) Ce montant représente la valeur réelle pour M. Clark de chaque tranche de 100 \$ de sa rémunération directe totale au cours de l'exercice indiqué.
- 3) Ce montant représente la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ fait dans des actions ordinaires le premier jour de la période indiquée, en supposant le réinvestissement des dividendes.



### **Bharat Masrani**

**Chef de l'exploitation, Groupe Banque TD (jusqu'au 31 octobre 2014)**

**Président du Groupe et chef de la direction désigné, Groupe Banque TD (depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2014)**

En 2014, M. Masrani avait la charge d'un vaste portefeuille de fonctions de l'entreprise et de soutien transsectorielles qui ont aidé TD à atteindre ses objectifs stratégiques, et de piloter un certain nombre de dossiers en matière de stratégie, de politique, de réglementation et de conformité nécessaires à l'avancement et à la pérennité de la vision, de la mission et de la stratégie de TD.

En 2014, l'une des principales préoccupations de M. Masrani a été d'assurer une transition ordonnée et réussie à son poste de chef de la direction le 1<sup>er</sup> novembre 2014. C'est dans cette optique que M. Masrani a énormément voyagé au cours de l'année, multipliant les rencontres avec les principaux intervenants pour consolider des relations. M. Masrani a aussi travaillé en étroite collaboration avec M. Clark et la haute direction de la banque pour assurer une transition ordonnée et la continuité de la stratégie et du leadership. M. Masrani a aussi particulièrement veillé à la réussite de récentes acquisitions, des plans de croissance organique de la banque et du programme de gestion des compétences et de perfectionnement de la banque, autant de facteurs importants à la prospérité continue de la banque.

Après avoir pris en considération son rendement global et la hausse annuelle du facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de haute direction, le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, une rémunération directe totale finale de 8 175 000 \$ pour M. Masrani en 2014.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Masrani pour les deux derniers exercices, y compris le fractionnement entre les dollars américain et canadien pour 2013. Une partie de la hausse annuelle de la rémunération de M. Masrani est attribuable à une augmentation de la rémunération cible qui a été approuvée au moment de sa nomination au poste de chef de l'exploitation en 2013.

	2013	2013	2014	Composition en 2014
Salaire	333 000 \$ US	250 000 \$ CA	750 000 \$ CA	9 %
Intéressement en espèces	1 365 000 \$ US	732 000 \$ CA	2 520 000 \$ CA	31 %
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	2 550 000 \$ US	1 470 000 \$ CA	4 905 000 \$ CA	60 %
Rémunération directe totale	4 248 000 \$ US	2 452 000 \$ CA	8 175 000 \$ CA	100 %

En 2014, le CRH a recommandé, et le conseil a approuvé, les régimes de rémunération pour l'exercice 2015 de M. Masrani dans son rôle de président du Groupe et chef de la direction. En tant que chef de la direction nouvellement promu, le salaire de M. Masrani a été haussé à 1 million de dollars et sa rémunération directe totale cible a été fixée à 9 millions de dollars pour 2015.

L'étape finale du calcul des attributions en fin d'exercice pour les autres membres de la haute direction visés en vertu du plan de rémunération des dirigeants consiste en une évaluation de leur rendement et l'attribution d'une rémunération fondée sur cette évaluation. C'est le chef de la direction et/ou le chef de l'exploitation qui évalue le rendement individuel des autres membres de la haute direction visés par rapport à des objectifs prédéfinis convenus au début de l'exercice.

Pour procéder à une évaluation globale du rendement de ces personnes (et des autres membres de l'équipe de haute direction), qui prend en compte des mesures non financières, le chef de la direction et/ou le chef de l'exploitation et le chef des ressources humaines se sont réunis avec l'auditeur en chef, le chef de groupe, Services juridiques, Conformité et Lutte contre le blanchiment d'argent et chef du contentieux, et le chef de la gestion des risques avant de faire des recommandations sur les décisions de rémunération de fin d'exercice pour connaître leur avis sur l'importance accordée au contrôle, la culture d'entreprise, le ton au niveau de la direction, les capacités, les exigences et/ou la structure organisationnelle. De plus, pour les responsables des principales fonctions de contrôle, y compris le chef des finances, le chef de la gestion des risques, le chef de la conformité, l'auditeur en chef et le chef, Lutte mondiale contre le blanchiment d'argent, le chef de la direction et/ou le chef de l'exploitation ont rencontré les membres des comités du risque et d'audit du conseil pour recevoir leurs commentaires sur le rendement des dirigeants.

Compte tenu des résultats obtenus dans le cadre du processus d'évaluation annuel décrit plus haut, et en consultation avec le conseiller indépendant du comité, le comité a examiné et approuvé la rémunération directe totale des membres de la haute direction visés, y compris le salaire de base ainsi que l'intéressement en espèces et les attributions au titre de la rémunération à base de titres de capitaux propres pour l'année.



**Colleen Johnston**  
**Chef de groupe, Finances, Approvisionnement et Communication et**  
**Chef des finances, Groupe Banque TD**

M<sup>me</sup> Johnston est responsable de la stratégie et de la gestion financière générale de TD, y compris l'analyse financière, la planification, l'évaluation/analyse de la performance et la communication de l'information financière obligatoire ainsi que des questions fiscales et des relations avec les investisseurs. M<sup>me</sup> Johnston est en outre responsable de diverses fonctions d'entreprise, dont l'approvisionnement stratégique et les communications.

M<sup>me</sup> Johnston est un membre clé de l'équipe de haute direction. Elle dirige les services des finances, d'approvisionnement stratégique et de communication et représente la banque auprès des analystes et des investisseurs. En 2014, M<sup>me</sup> Johnston a joué un rôle prépondérant déterminant dans les initiatives de productivité continue de la banque, le groupe d'approvisionnement stratégique dépassant l'objectif pluriannuel de réduction des dépenses à la faveur de meilleurs processus d'approvisionnement, de la mise en œuvre fructueuse de nouveaux processus permettant une meilleure gouvernance, gestion des risques et optimisation des projets et des grandes initiatives de la banque. M<sup>me</sup> Johnston a continué de diriger le service des relations avec les investisseurs en établissant un excellent programme de gestion des relations comprenant notamment de nombreuses réunions, conférences et tournées de présentation rejoignant des actionnaires actuels et éventuels dans plusieurs pays. En 2014, l'équipe des relations avec les investisseurs s'est mérité cinq prix d'IR Magazine, M<sup>me</sup> Johnston recevant quant à elle le titre de meilleur chef des finances de l'année quant aux relations avec les investisseurs (grande capitalisation) pour une quatrième année consécutive. La communauté des femmes dirigeantes salue solidairement les qualités de leader de M<sup>me</sup> Johnston, notamment pour le rôle prépondérant qu'elle a joué dans les initiatives en matière de diversité de la banque et pour sa participation à de nombreux forums à titre d'orateur principal, de paneliste et de conférencière en 2014. M<sup>me</sup> Johnston occupe aussi des postes clés au sein d'organisations à but non lucratif et de sa collectivité.

Après avoir pris en considération son rendement global et la hausse annuelle du facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de haute direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 3 100 000 \$ pour M<sup>me</sup> Johnston en 2014. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M<sup>me</sup> Johnston pour les deux derniers exercices :

	2013	2014	Composition en 2014
Salaire	500 000 \$	500 000 \$	16 %
Intéressement en espèces	640 000 \$	740 000 \$	24 %
Intéressement à base de titres de capitaux propres	1 710 000 \$	1 860 000 \$	60 %
Rémunération directe totale	2 850 000 \$	3 100 000 \$	100 %



**Bob Dorrance**  
**Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD**  
**Président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD**

M. Dorrance est responsable du développement et de la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise générale et des objectifs des Services bancaires de gros ainsi que du développement et de la mise en œuvre des plans et des stratégies nécessaires à l'atteinte des objectifs financiers, tout en offrant une expérience clients et employés supérieure.

Sous la direction de M. Dorrance, les Services bancaires de gros ont affiché un bénéfice net rajusté de 813 millions de dollars, en hausse de 25 % par rapport à 2013. Une forte croissance des produits d'exploitation de base a dopé les résultats pour un rendement des capitaux propres de 17,5 %, tout à fait dans l'objectif de rendement pour le secteur d'activité. Parmi ses réalisations notables au cours de l'exercice, M. Dorrance a joué un rôle prépondérant dans le projet Muskrat Falls de Nalcor Energy, l'un des plus importants placements obligataires de l'histoire canadienne, dans le premier appel public à l'épargne de PrairieSky Royalty, le plus important PAPE canadien en 14 ans, et dans le projet de la banque d'être la première banque au Canada à lancer des obligations vertes pour le financement d'initiatives environnementales. La solide performance du secteur d'activité a permis à TD de se maintenir parmi les trois premiers courtiers en valeurs en importance au Canada pour la période de neuf mois terminée le 30 septembre 2014, notamment : au premier rang quant aux opérations sur des blocs d'actions, au premier rang quant aux opérations sur des blocs d'options, au premier rang quant à la prise ferme de titres d'emprunt émis par les gouvernements, au deuxième rang quant à la prise ferme de titres d'emprunt de sociétés et au deuxième rang quant aux syndications (sur 12 mois consécutifs).

Après avoir pris en considération son rendement global et la hausse annuelle du facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de haute direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 8 000 000 \$ pour M. Dorrance en 2014. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Dorrance pour les deux derniers exercices :

	2013	2014	Composition en 2014
Salaire	500 000 \$	500 000 \$	6 %
Intéressement en espèces	2 200 000 \$	2 700 000 \$	34 %
Intéressement à base de titres de capitaux propres	4 050 000 \$	4 800 000 \$	60 %
Rémunération directe totale	6 750 000 \$	8 000 000 \$	100 %



**Mike Pedersen**  
**Chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis, Groupe Banque TD**  
**Président et chef de la direction, TD Bank, US Holding Company, TD Bank N.A. et TD Bank USA, N.A.**

M. Pedersen est responsable des activités liées aux services bancaires personnels et commerciaux de TD pour le marché américain et également du développement et de la mise en œuvre de plans et de stratégies pour atteindre les objectifs financiers tout en fournissant une expérience clients et employés supérieure et en gérant de façon proactive la réputation de TD auprès des parties intéressées américaines.

Comme il est indiqué ci-dessus, M. Pedersen a la charge de la majorité des entreprises qui composent le secteur des services bancaires au détail de la banque aux États-Unis. Compte non tenu de l'apport de TD Ameritrade, le secteur des services bancaires au détail de la banque aux États-Unis a affiché un résultat rajusté de 1 657 millions de dollars US, une hausse de 5 % par rapport à 2013 attribuable à une solide croissance interne, à des éléments d'actif d'excellente qualité et à l'effet des acquisitions sur un exercice complet, partiellement annulée par de faibles gains boursiers et une compression des marges. La croissance du résultat rajusté en dollars canadiens s'est établie à 12 %, bénéficiant d'un retour en force du dollar américain au cours de l'exercice. Les entreprises dont M. Pedersen a la charge se sont appropriées au cours de l'exercice une avantageuse part du marché des prêts et des dépôts tout en maintenant une excellente note de solvabilité. Parmi les autres réalisations notables, citons notamment le prix de meilleure grande banque en Amérique en 2014 de Money Magazine et une place au palmarès des 50 meilleures sociétés quant à la diversité de Diversity Inc.

Après avoir pris en considération son rendement global et la hausse annuelle du facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de haute direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 5 500 000 \$ US pour M. Pedersen en 2014. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Pedersen pour les deux derniers exercices, y compris le fractionnement entre les dollars américain et canadien pour 2013. Une partie de la hausse annuelle de la rémunération de M. Pedersen est attribuable à l'augmentation de la rémunération cible qui a été approuvée au moment de son entrée en fonction à son poste actuel en 2013.

	2013	2013	2014	Composition en 2014
Salaire	333 000 \$ CA	167 000 \$ US	500 000 \$ US	9 %
Intéressement en espèces	792 000 \$ CA	518 000 \$ US	1 720 000 \$ US	31 %
Intéressement à base de titres de capitaux propres	1 685 000 \$ CA	1 030 000 \$ US	3 330 000 \$ US	60 %
Rémunération directe totale	2 810 000 \$ CA	1 715 000 \$ US	5 550 000 \$ US	100 %



**Tim Hockey**

**Chef de groupe, Services bancaires canadiens, Financement auto et Gestion de patrimoine, Groupe Banque TD, Président et chef de la direction, TD Canada Trust**

M. Hockey est responsable des Services bancaires canadiens de TD, du portefeuille des activités de gestion de patrimoine de TD et de l'activité de financement auto en Amérique du Nord (appelée Financement auto TD) ainsi que du développement et de la mise en œuvre des plans et des stratégies pour atteindre les objectifs financiers tout en offrant une expérience clients et employés supérieure.

Comme il est indiqué ci-dessus, M. Hockey a la charge de la majorité des entreprises qui composent le secteur des Services bancaires au détail de la banque au Canada. En 2014, le secteur des Services bancaires au détail de la banque au Canada a affiché un résultat rajusté record de 5 490 millions de dollars, en hausse de 17 % par rapport à 2013, et un ratio d'efficacité rajusté record de 42,2 %. En plus de l'excellente performance financière, les entreprises dont M. Hockey a la charge ont conservé leur réputation de chefs de file de l'industrie quant à l'excellence du service à la clientèle, se méritant notamment : le premier rang quant à la satisfaction de la clientèle parmi les cinq grandes banques au détail pour une neuvième année consécutive de J.D. Power and Associates, une entreprise de services de renseignements à caractère commercial mondiale; une première place pour TD Canada Trust quant à l'excellence du service à la clientèle parmi les cinq grandes banques canadiennes pour une dixième année consécutive selon l'entreprise de conseils en recherche commerciale mondiale Ipsos; et une première place pour TD Canada Trust quant à la satisfaction de la clientèle pour les services bancaires aux petites entreprises de J.D. Power and Associates dans son enquête sur la satisfaction de la clientèle des services bancaires aux petites entreprises au Canada pour 2014.

Après avoir pris en considération son rendement global et la hausse annuelle du facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de haute direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 5 550 000 \$ pour M. Hockey en 2014. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Hockey pour les deux derniers exercices. Une partie de la hausse annuelle de la rémunération de M. Hockey est attribuable à une augmentation de la rémunération cible qui a été approuvée au moment où ses fonctions ont été augmentées en 2013.

	2013	2014	Composition en 2014
Salaire	500 000 \$	500 000 \$	9 %
Intéressement en espèces	1 310 000 \$	1 720 000 \$	31 %
Intéressement à base de titres de capitaux propres	2 715 000 \$	3 330 000 \$	60 %
Rémunération directe totale	4 525 000 \$	5 550 000 \$	100 %

## TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau sommaire de la rémunération ci-après présente de l'information détaillée sur la rémunération totale que chaque membre de la haute direction visé de la banque a gagnée au cours de l'exercice 2014 et des exercices 2013 et 2012. Cette année, la banque a choisi de présenter l'information relative à la rémunération de six membres de la haute direction visés puisque la rémunération directe totale versée aux cinquième et sixième dirigeants est similaire.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options <sup>1)</sup>		Plans de rémunération incitative annuels non fondés sur des titres de capitaux propres <sup>2)</sup> (\$)	Valeur du plan de retraite <sup>3)</sup> (\$)	Autre rémunération <sup>4)</sup> (\$)	Rémunération totale (\$)
				(Nbre)	(\$)				
<b>Ed Clark</b>	2014	1 500 000	5 285 000	228 964	2 642 519	1 897 500	0	111 556	11 436 575
Président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD	2013	1 500 000	4 850 000	224 456	2 350 009	1 600 000	0	136 875	10 436 884
(jusqu'à son départ à la retraite le 31 octobre 2014)	2012	1 500 000	5 025 000	280 312	2 500 047	1 725 000	0	134 192	10 884 239
<b>Bharat Masrani<sup>5)</sup></b>	2014	750 000	3 270 000	141 668	1 635 019	2 520 000	(958 900)	377 685	7 593 804
Chef de l'exploitation, Groupe Banque TD	2013	589 593	2 752 590	131 456	1 376 318	2 124 027	1 494 600	1 437 502	9 774 631
(nommé président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD le 1 <sup>er</sup> novembre 2014)	2012	502 350	2 341 682	131 280	1 170 860	1 888 836	(48 100)	1 122 833	6 978 461
<b>Colleen Johnston</b>	2014	500 000	1 240 000	53 724	620 039	740 000	258 100	77 350	3 435 489
Chef de groupe, Finances, Approvisionnement et Communication, et chef des finances, Groupe Banque TD	2013	500 000	1 140 000	54 448	570 060	640 000	394 900	39 405	3 284 365
	2012	500 000	1 180 000	66 160	590 068	680 000	17 000	36 424	3 003 492
<b>Bob Dorrance</b>	2014	500 000	3 200 000	138 636	1 600 026	2 700 000	s.o.	43 798	8 043 824
Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD	2013	500 000	2 700 000	128 944	1 350 018	2 200 000	s.o.	8 052	6 758 070
	2012	500 000	2 893 333	196 968	1 756 718	2 600 000	s.o.	8 017	7 758 068
<b>Mike Pedersen<sup>5)</sup></b>	2014	545 300	3 245 925	50 276	580 245	1 875 832	373 800	141 839	6 762 941
Chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de l'exploitation, TD Bank, US Holding Company, TD Bank N.A. et TD Bank USA, N.A.	2013	503 307	1 868 970	89 256	934 492	1 320 256	370 800	643 417	5 641 243
	2012	500 000	1 840 000	103 160	920 063	1 340 000	183 600	12 495	4 796 158
<b>Tim Hockey</b>	2014	500 000	2 220 000	96 180	1 110 033	1 720 000	171 800	40 943	5 762 776
Chef de groupe, Services bancaires canadiens, Financement auto et Gestion de patrimoine, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Canada Trust	2013	500 000	1 810 000	86 440	905 010	1 310 000	174 200	60 566	4 759 776
	2012	500 000	1 840 000	103 160	920 063	1 340 000	(431 600)	36 654	4 205 117

### Notes :

- En 2014, la juste valeur à la date d'attribution (valeur rémunératoire) des attributions fondées sur des options faites à M. Clark, M. Masrani, M. Dorrance, M. Hockey, M<sup>me</sup> Johnston et M. Pedersen dépassait la juste valeur comptable à la date d'attribution de 568 105 \$, 351 507 \$, 343 984 \$, 238 642 \$, 133 300 \$ et 124 745 \$, respectivement.  
La valeur rémunératoire et la juste valeur comptable de toutes les attributions d'options d'achat d'actions sont calculées à l'aide d'un modèle Cox-Ross-Rubinstein (binomial). La valeur rémunératoire des attributions de décembre 2014 correspondait à 22 % du cours de l'action. Il s'agit de la valeur rémunératoire moyenne des attributions d'options d'achat d'actions pour les cinq exercices allant de décembre 2009 à décembre 2014. La juste valeur comptable des attributions de décembre 2014 était de 17,27 % d'après les facteurs suivants : un taux d'intérêt sans risque de 1,44 % ; une durée prévue de 6,31 ans ; une volatilité de 25,06 % ; et un taux de dividende de 3,65 %.  
Le nombre d'options pour 2013 et 2012 a été rajusté pour tenir compte de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 d'une action ordinaire par action ordinaire émise et en circulation, qui a le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une.
- La rémunération au titre de plans incitatifs non fondés sur des actions correspond à l'intéressement annuel en espèces dont il est fait mention à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire. Les dirigeants peuvent choisir de différer leur intéressement annuel en espèces sous forme d'UAD. M<sup>me</sup> Johnson a différé 80 % de son attribution au titre de l'intéressement annuel en espèces sous forme d'UAD en 2014.
- La valeur du plan de retraite présentée représente la « valeur rémunératoire » des changements à l'obligation au titre des obligations découlant du régime de retraite pendant la période de présentation, ce qui comprend : la valeur de la rente projetée acquise pour services supplémentaires au cours de l'année, l'incidence des changements au plan (le cas échéant) sur l'obligation au titre des prestations constituées et de toute différence entre les gains réels et estimatifs servant à calculer la valeur actuarielle de l'obligation au titre des obligations découlant du régime de retraite. Des détails supplémentaires sur les plans de retraite de la banque pour les membres de la haute direction visés sont présentés à partir de la page 50 de la présente circulaire.
- La valeur totale des avantages indirects est calculée d'après le coût différentiel que représentent pour la banque les avantages personnels offerts aux membres de la haute direction visés. Le tableau ci-après présente de l'information détaillée sur les montants indiqués plus haut pour 2014 :

Nom	Frais de déplacement/ avantages indirects	Coûts liés au logement/ à la réinstallation	Planification fiscale/ financière	Mieux-être/ Adhésion	Primes et taxes applicables	Coût différentiel global
Ed Clark	48 961	21 747	s.o.	s.o.	40 848	111 556
Bharat Masrani	47 383	203 945	120 254	5 195	908	377 685
Colleen Johnston	30 128	6 395	s.o.	40 222	605	77 350
Bob Dorrance	7 572	s.o.	s.o.	35 621	605	43 798
Mike Pedersen	32 186	64 420	22 715	s.o.	22 518	141 839
Tim Hockey	28 637	s.o.	s.o.	11 700	605	40 943

- Au cours de la période de trois ans indiquée dans le tableau qui précède, la rémunération de M. Masrani et de M. Pedersen leur a été versée en dollars canadiens et en dollars américains. Au besoin, le cours du change pour la conversion de leur rémunération en dollars américains excluant les attributions fondées sur des actions et fondées sur des options, était le cours du change moyen US/CA de la Banque du Canada pour l'exercice (2014 = 1,0906; 2013 = 1,0198; 2012 = 1,0047). Le cours du change US/CA de Reuters à la date à laquelle les attributions ont été faites (2014 = 1,149; 2013 = 1,0595; 2012 = 0,98) a été utilisé pour convertir en dollars canadiens les attributions fondées sur des actions et des options.

## ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

### Attributions fondées sur des options et fondées sur des actions en cours

Le tableau ci-dessous présente de l'information détaillée sur toutes les attributions fondées sur des options en cours et attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis en cours au 31 décembre 2014.

Nom	Attributions fondées sur des options <sup>1)</sup>				Attributions fondées sur des actions <sup>1),2)</sup>					
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercés	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des attributions fondées sur des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Valeur des options dans le cours exercées <sup>3)</sup> (\$)	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis		Valeur marchande ou de paiement des actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>5)</sup> (\$)		Valeur marchande ou de paiement des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) <sup>5),6)</sup> (\$)
						Min. <sup>4)</sup>	Cible	Min.	Cible	
<b>Ed Clark</b>	316 304	32,990	31 octobre 2019	7 123 166						
	309 248	36,625	31 octobre 2019	5 840 148						
	323 216	36,635	31 octobre 2019	6 100 702						
	280 312	40,540	31 octobre 2019	4 196 271						
	224 456	47,590	31 octobre 2019	1 777 692						
	228 964	52,460	31 octobre 2019	698 340						
<b>Total</b>	<b>1 682 500</b>			<b>25 736 319</b>	<b>0</b>	<b>271 493</b>	<b>339 367</b>	<b>15 070 588</b>	<b>18 838 235</b>	<b>82 294 612</b>
<b>Bharat Masrani</b>	0	36,335	10 décembre 2014	0	5 055 136 <sup>7)</sup>					
	0	36,405	14 décembre 2014	0	554 352 <sup>7)</sup>					
	388 560	21,250	11 décembre 2015	13 312 066						
	153 768	32,990	14 décembre 2019	3 462 855						
	143 728	36,625	13 décembre 2020	2 714 303						
	159 208	36,635	12 décembre 2021	3 005 051						
	131 280	40,540	13 décembre 2022	1 965 262						
	131 456	47,590	12 décembre 2023	1 041 132						
	141 668	52,460	11 décembre 2024	432 087						
<b>Total</b>	<b>1 249 668</b>			<b>25 932 756</b>	<b>5 609 488</b>	<b>147 395</b>	<b>184 243</b>	<b>8 181 876</b>	<b>10 227 345</b>	<b>13 238 522</b>
<b>Colleen Johnston</b>	0	36,335	10 décembre 2014	0	1 111 330					
	0	21,250	11 décembre 2015	0	3 615 919					
	72 488	32,990	14 décembre 2019	1 632 430						
	67 672	36,625	13 décembre 2020	1 277 986						
	74 448	36,635	12 décembre 2021	1 405 206						
	66 160	40,540	13 décembre 2022	990 415						
	54 448	47,590	12 décembre 2023	431 228						
	53 724	52,460	11 décembre 2024	163 858						
<b>Total</b>	<b>388 940</b>			<b>5 901 123</b>	<b>4 727 249</b>	<b>63 757</b>	<b>79 696</b>	<b>3 539 128</b>	<b>4 423 910</b>	<b>7 846 817</b>
<b>Bob Dorrance</b>	0	36,335	10 décembre 2014	0	3 407 726					
	0	21,250	11 décembre 2015	0	11 915 427					
	217 464	32,990	14 décembre 2019	4 897 289						
	219 624	36,625	13 décembre 2020	4 147 599						
	177 432	36,635	12 décembre 2021	3 349 029						
	196 968	40,540	13 décembre 2022	2 948 611						
	128 944	47,590	12 décembre 2023	1 021 236						
	138 636	52,460	11 décembre 2024	422 840						
<b>Total</b>	<b>1 079 068</b>			<b>16 786 605</b>	<b>15 323 153</b>	<b>157 105</b>	<b>196 382</b>	<b>8 720 924</b>	<b>10 901 155</b>	<b>35 016 996</b>
<b>Mike Pedersen</b>	0	36,335	10 décembre 2014	0	2 341 298					
	105 440	32,990	14 décembre 2019	2 374 509						
	102 688	36,625	13 décembre 2020	1 939 263						
	115 392	36,635	12 décembre 2021	2 178 024						
	103 160	40,540	13 décembre 2022	1 544 305						
	89,256	47,590	12 décembre 2023	706 908						
	50 276	52,460	11 décembre 2024	153 342						
<b>Total</b>	<b>566 212</b>			<b>8 896 350</b>	<b>2 341 298</b>	<b>121 020</b>	<b>151 274</b>	<b>6 717 793</b>	<b>8 397 241</b>	<b>1 394 453</b>
<b>Tim Hockey</b>	0	36,335	10 décembre 2014	0	2 110 965					
	28 812	21,250	11 décembre 2015	987 099	921 984					
	112 024	32,990	14 décembre 2019	2 522 780						
	106 848	36,625	13 décembre 2020	2 017 824						
	117 872	36,635	12 décembre 2021	2 224 834						
	103 160	40,540	13 décembre 2022	1 544 305						
	86 440	47,590	12 décembre 2023	684 605						
	96 180	52,460	11 décembre 2024	293 349						
<b>Total</b>	<b>651 336</b>			<b>10 274 797</b>	<b>3 032 949</b>	<b>104 348</b>	<b>130 436</b>	<b>5 792 382</b>	<b>7 240 477</b>	<b>8 022 716</b>

#### Notes :

- 1) Les attributions fondées sur des options en cours et les attributions fondées sur des actions en cours avant le 31 janvier 2014 ont été rajustées compte tenu de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 à raison de une action ordinaire pour chaque action ordinaire émise et en circulation, qui a eu le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une. Le prix d'exercice des options a aussi été rajusté compte tenu de l'émission de nouvelles actions dans le cadre du dividende-actions.
- 2) Le nombre d'unités en circulation et la valeur correspondante comprennent la valeur des dividendes versés sous forme d'unités supplémentaires.
- 3) Toutes les options que les membres de la haute direction visés ont exercées au cours de l'exercice devaient expirer en décembre 2014 ou en décembre 2015.
- 4) Représente 80 % des UAP dont les droits n'ont pas été acquis en cours, soit le plus petit nombre d'unités possible en vertu des modalités du plan. Le comité peut, à son gré, annuler les unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis en cours.
- 5) La valeur est fondée sur le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX le 31 décembre 2014 de 55,51 \$.
- 6) Représente les attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payées, et qui resteront en cours jusqu'à ce que le membre de la haute direction visé parte à la retraite ou quitte par ailleurs la banque.
- 7) M. Masrani détenait les actions qu'il a acquises, déduction faite du nombre d'actions nécessaire dont le produit suffirait à payer les frais d'exercice et les taxes applicables.



## Attributions en vertu d'un plan incitatif – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau ci-dessous présente de l'information détaillée sur toutes les attributions dont les droits ont été acquis au cours du dernier exercice terminé.

Nom	Date d'attribution	Attributions fondées sur des options <sup>1)</sup>		Attributions fondées sur des actions <sup>2)</sup>			
		Nombre d'attributions fondées sur des options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Nombre d'unités initiales	Nombre d'unités ± rajustement selon la performance <sup>2)</sup>	Nombre d'unités dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice <sup>3)</sup>	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)
Ed Clark	13 décembre 2010 12 décembre 2011	309 248	4 726 856	142 214	(11 717)	146 616	7 610 861
Bharat Masrani	13 décembre 2010 12 décembre 2011	143 728	2 196 882	70 050	(5 771)	72 219	3 748 863
Colleen Johnston	13 décembre 2010 12 décembre 2011	67 672	1 034 367	32 756	(2 699)	33 770	1 753 001
Bob Dorrance	13 décembre 2010 12 décembre 2011	219 624	3 356 953	78 068	(6 432)	80 485	4 177 962
Mike Pedersen	13 décembre 2010 12 décembre 2011	102 688	1 569 586	50 772	(4 183)	52 344	2 717 163
Tim Hockey	13 décembre 2010 12 décembre 2011	106 848	1 633 172	51 592	(4 251)	53 189	2 761 047

### Notes :

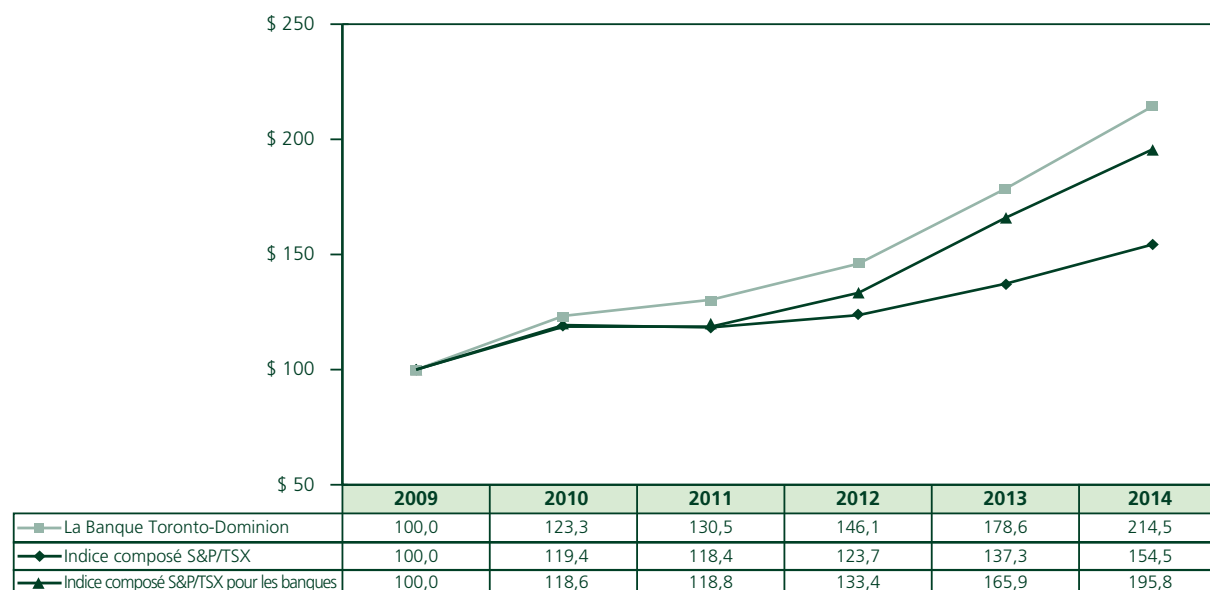
- 1) Les attributions fondées sur des options en cours et les attributions fondées sur des actions en cours avant le 31 janvier 2014 ont été rajustées compte tenu de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 à raison de une action ordinaire pour chaque action ordinaire émise et en circulation, qui a eu le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une. Le prix d'exercice des options a aussi été rajusté compte tenu de l'émission de nouvelles actions dans le cadre du dividende-actions.
- 2) Les UAP attribuées le 12 décembre 2011 ont été acquises et sont venues à échéance le 12 décembre 2014. Le facteur de performance appliqué pour déterminer le nombre final d'unités payées aux participants à l'échéance était de 92,6 %, compte tenu du RTA relatif sur trois ans par rapport au groupe de référence établi au moment de l'attribution. Pour les attributions venant à échéance en décembre 2014, le groupe de référence se composait des institutions bancaires suivantes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, PNC Financial Services Group Inc., Banque Royale du Canada, La Banque de Nouvelle-Écosse et US Bancorp.
- 3) Le nombre d'UAP dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice comprend les équivalents de dividendes versés sur les unités en circulation au cours de la période de report de trois ans.

## PERFORMANCE DE LA BANQUE ET RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

### Comparaison du RTA sur cinq ans

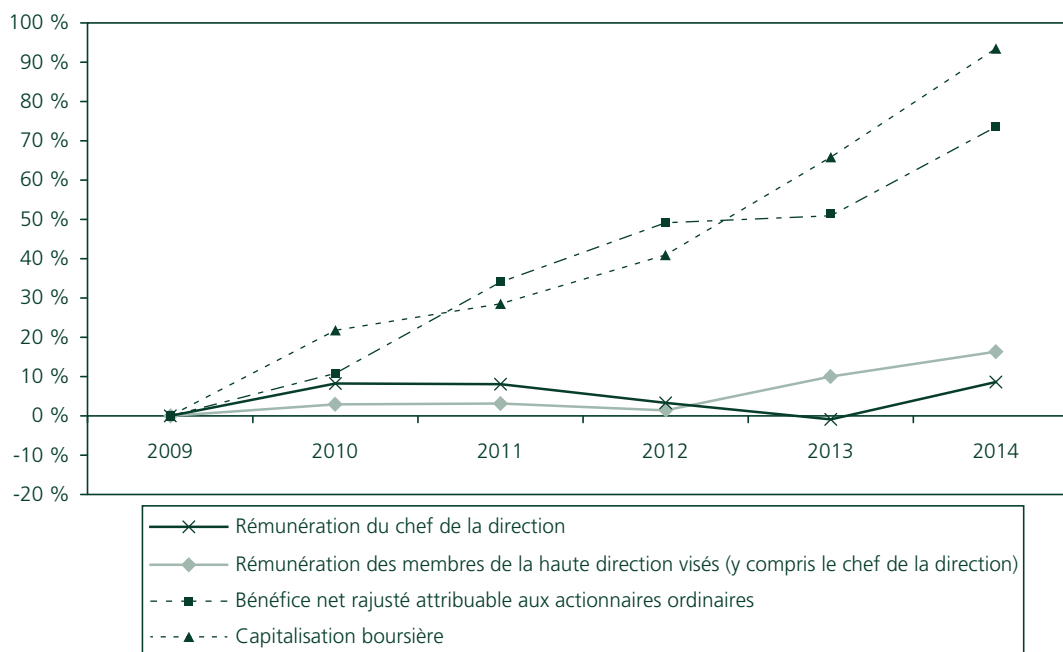
Le graphique ci-après compare le RTA sur cinq ans des actions ordinaires et le rendement de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice S&P/TSX pour les banques.

### VALEUR CUMULATIVE D'UN INVESTISSEMENT DE 100 \$ EN SUPPOSANT LE RÉINVESTISSEMENT DES DIVIDENDES (au prix établi par la banque aux termes du plan de réinvestissement des dividendes de la banque)



## Évolution de la rémunération par rapport à la croissance du bénéfice net rajusté et à la capitalisation boursière

Le graphique ci-dessous illustre l'évolution de la rémunération totale versée : i) au chef de la direction et ii) aux membres de la haute direction visés (y compris le chef de la direction) comparativement à la variation du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et la capitalisation boursière depuis 2009.



Depuis 2009, la rémunération totale versée i) au chef de la direction a augmenté de 8 % et ii) aux cinq principaux membres de la haute direction visés (y compris le chef de la direction) a augmenté de 15 % comparativement à une progression au cours de la même période de 93 % de la capitalisation boursière et à une croissance de 73 % du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires pendant la même période. Pour permettre une comparaison valable au cours de la période, les chiffres relatifs à tous les exercices tiennent uniquement compte de la rémunération totale des cinq principaux membres de la haute direction visés (la banque a volontairement communiqué de l'information relative à la rémunération d'un sixième membre de la haute direction visé en 2012, en 2013 et en 2014 et ces données supplémentaires ont été exclues). Pour plus de détails sur le bénéfice rajusté de la banque, voir la note 1 à la page 29 de la présente circulaire.

### RATIO DES COÛTS DE GESTION

Le ratio des coûts de gestion exprime le total de tous les types de rémunération versée ou attribuée aux cinq principaux membres de la haute direction visés de la banque en pourcentage du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et de la capitalisation boursière.

Exercice	Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions)	Bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires <sup>1)</sup> (en millions)	Ratio des coûts de gestion	Capitalisation boursière (en millions) <sup>2)</sup>	Ratio des coûts de gestion
2014	37,27 \$	7 877 \$	0,47 %	102 322 \$	0,04 %
2013	35,90 \$	6 868 \$	0,49 %	87 748 \$	0,04 %
2012	32,83 \$	6 775 \$	0,48 %	74 417 \$	0,04 %

#### Notes :

- 1) Pour plus de détails sur les résultats rajustés de la banque, voir la note 1 à la page 29 de la présente circulaire.
- 2) Capitalisation boursière au 31 octobre de chaque année.

#### Notes relatives au graphique Évolution de la rémunération en fonction de la performance depuis 2009 et au ratio des coûts de gestion :

La rémunération totale des cinq principaux membres de la haute direction visés comprend le salaire de base de l'exercice, l'intéressement annuel, les attributions à base d'actions, les attributions à base d'options, la valeur du plan de retraite et toute autre rémunération des membres de la haute direction visés nommés dans la circulaire des exercices indiqués. Les attributions ponctuelles ont été exclues de la rémunération totale.

## INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

### Points saillants :

- Toutes les personnes qui peuvent exercer une influence importante sur le risque de la banque ont été identifiées et au moins 40 % de leur rémunération est attribuée sous forme de titres de capitaux propres qui deviennent acquis après un minimum de trois ans.

La banque juge important de fournir une information détaillée permettant aux actionnaires d'évaluer ses plans, politiques et pratiques de rémunération. La présente section de la circulaire fournit l'information complémentaire exigée par les organismes de réglementation ou recommandée en vertu des meilleures pratiques de communication de l'information. Des renseignements détaillés sont donnés sur les éléments suivants : les preneurs de risque importants, notamment l'information sommaire complémentaire sur la rémunération exigée par le CSF ainsi que l'information complémentaire sur les plans de retraite, les prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle et les options d'achat d'actions.

### PRENEURS DE RISQUE IMPORTANTS

En vertu des principes du CSF, les membres de la haute direction et les groupes de dirigeants, ainsi que d'autres employés dont les décisions pourraient avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de la banque, devraient voir un pourcentage important de leur rémunération variable différé sur un certain nombre d'années. Ce report a pour but de faire en sorte que ces personnes soient motivées d'une manière qui est conforme à la performance et à la durabilité à long terme de la banque.

Aux fins de conformité avec le principe du CSF décrit ci-dessus, les équipes des ressources humaines et de la gestion des risques ont travaillé de concert à identifier les personnes qui, à la grandeur de la banque, ont le pouvoir d'influencer de façon importante l'exposition au risque de la banque. Comme point de départ, la direction a établi que toutes les personnes occupant des postes de vice-président ou supérieurs seraient considérées comme des preneurs de risque importants. De plus, la banque a pris en considération toutes les autres personnes qui, dans le cadre normal de leurs responsabilités quotidiennes (et tout en respectant le Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque), peuvent prendre des décisions qui ont une influence de l'ordre de plus de 50 millions de dollars sur l'exposition au risque de la banque.

### INFORMATION SOMMAIRE COMPLÉMENTAIRE SUR LA RÉMUNÉRATION

En 2011, le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire a publié le Pilier 3 sur les exigences de divulgation concernant la rémunération. En plus des descriptions détaillées portant sur la gouvernance et les éléments clés de la démarche de la banque en matière de rémunération, de l'information quantitative complémentaire est exigée pour la haute direction et les preneurs de risque importants.

Pour les besoins des tableaux présentés ci-après, la haute direction se compose des cinq membres de la haute direction visés nommés dans la circulaire de procuration de la direction de la banque de chacun des exercices indiqués, et les preneurs de risque importants représentent les personnes identifiées dans le cadre du processus décrit ci-dessus (à l'exclusion des membres de la haute direction visés). On comptait 186 preneurs de risque importants en 2013 et 196 en 2014, dans chaque cas compte non tenu des membres de la haute direction visés.

**Tableau 1 : Rémunération versée en 2014**

Le tableau ci-dessous présente sommairement la valeur de la rémunération versée aux preneurs de risque importants à l'égard des exercices 2013 et 2014. La valeur de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres (unités d'actions et options d'achat d'actions) accordée est présentée d'après la valeur prévue de l'attribution à la date à laquelle elle a été faite.

	2013		2014	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risque importants
<i>Tous les chiffres sont en millions de dollars CA</i>				
<b>Rémunération fixe</b>				
Salaire <sup>1)</sup>	4,3 \$	48,7 \$	4,3 \$	52,4 \$
<b>Attributions au titre de la rémunération variable</b>				
Intéressement en espèces (non différé)	9,2 \$	85,8 \$	19,1 \$	108,5 \$
Unités d'actions (différées)	15,1 \$	81,4 \$	18,5 \$	76,4 \$
Options d'achat d'actions (différées)	7,5 \$	19,5 \$	8,2 \$	43,2 \$
Autre intéressement différé <sup>2)</sup>	0,0 \$	1,2 \$	0,0 \$	3,4 \$
<b>Autres</b>				
Attributions garanties <sup>3)</sup>	0,0 \$	0,3 \$	0,0 \$	0,0 \$
Attributions à l'embauche <sup>4)</sup>	0,0 \$	23,2 \$	0,0 \$	14,0 \$

#### Notes :

- 1) Le salaire représente le salaire annuel au 31 octobre.
- 2) Comprend un plan de primes en espèces différées pour certains participants du Royaume-Uni afin que la structure de rémunération soit conforme aux exigences réglementaires du Royaume-Uni et un plan fondé sur des fonds différés pour certains participants à la gestion de patrimoine.
- 3) Aucune personne désignée comme preneur de risque important n'a reçu une attribution garantie en 2014 comparativement à une en 2013. Les attributions garanties comportent une tranche de la rémunération directe totale cible qui était garantie au cours de l'exercice.
- 4) Seize personnes désignées comme preneurs de risque importants ont reçu des attributions à l'embauche en 2014 comparativement à 27 en 2013. Les attributions à l'embauche comprennent toute rémunération ponctuelle convenue au moment où l'employé a joint les rangs de la banque.

## Tableau 2 : Rémunération différée

Le tableau ci-dessous présente sommairement la valeur de la rémunération différée dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis en cours au 31 décembre ainsi que de la valeur de la rémunération différée versée au cours de l'année civile.

	2013 <sup>1)</sup>		2014 <sup>1)</sup>	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
<i>Tous les chiffres sont en millions de dollars CA</i>				
<b>Dont les droits n'ont pas été acquis</b>				
Unités d'actions	58,2 \$	351,7 \$	60,0 \$	372,5 \$
Options d'achat d'actions	35,9 \$	79,8 \$	39,3 \$	87,8 \$
Autre intéressement différé <sup>2)</sup>	0,0 \$	7,8 \$	0,0 \$	12,4 \$
<b>Dont les droits ont été acquis</b>				
Unités d'actions	128,2 \$	145,0 \$	147,8 \$	148,5 \$
Options d'achat d'actions	56,3 \$	67,7 \$	54,2 \$	71,1 \$
Autre intéressement différé <sup>2)</sup>	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$
<b>Païement au cours de l'année civile</b>				
Unités d'actions	23,5 \$	108,9 \$	22,8 \$	117,8 \$
Options d'achat d'actions	56,3 \$	22,4 \$	31,0 \$	36,2 \$
Autre intéressement différé <sup>2)</sup>	0,0 \$	1,3 \$	0,0 \$	3,4 \$

### Notes :

- 1) D'après le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX qui s'établissait à 55,51 \$ le 31 décembre 2014 et à 50,055 le 31 décembre 2013, rajusté compte tenu du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014.
- 2) Comprend un plan de primes en espèces différées pour certains participants du Royaume-Uni afin que la structure de rémunération soit conforme aux exigences réglementaires du Royaume-Uni et un plan fondé sur des fonds différés pour certains participants à la gestion de patrimoine.

La totalité des attributions dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis indiquées dans le Tableau 2 font l'objet de rajustements implicites (p. ex., fluctuations du cours de l'action ou changements apportés au coefficient des unités d'actions fondées sur la performance) et/ou de rajustements explicites (p. ex., réduction, récupération ou attributions devenues caduques).

### Rajustement de la rémunération différée

Les plans fondés sur des titres de capitaux propres de la banque permettent au comité de réduire la valeur de la rémunération différée dans certaines circonstances, y compris la non-conformité à l'appétit pour le risque. Aucun rajustement n'a été fait à cet égard en 2014. Toutefois, le coefficient des UAP pour les unités échéant en 2014 était de 92,6 % d'après le RTA de la banque par rapport aux autres institutions financières au cours de la période de report de trois ans. En raison de ce coefficient, la valeur à l'échéance des UAP payées à la haute direction a été réduite de 1,0 million de dollars, et aux autres preneurs de risque importants a été réduite de 2,4 millions de dollars.

### Indemnité de cessation des fonctions

Pour protéger l'anonymat des employés, la banque a remis au BSIF, l'organisme de réglementation nationale de la banque, des renseignements au sujet des indemnités de cessation des fonctions versées aux preneurs de risque importants en 2014, y compris des détails concernant le nombre de preneurs de risque importants ayant reçu des indemnités de cessation des fonctions, le montant total des indemnités de cessation des fonctions ainsi que les détails concernant la plus importante indemnité de cessation des fonctions versée en 2014.

## PRESTATIONS EN VERTU DES PLANS DE RETRAITE

Points saillants :

- M. Masrani, M<sup>me</sup> Johnston, M. Pedersen et M. Hockey participent à un plan de retraite complémentaire à l'intention des dirigeants appelé Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants, qui est maintenant fermé aux nouveaux membres; les nouveaux dirigeants participent à un autre plan. Ce plan prévoit une rente à prestations déterminées correspondant à 2 % de la rémunération admissible pour chaque année de service décomptée, y compris les rentes gouvernementales présumées ou réelles et celles prévues par les plans de retraite de la banque. Les années de service décomptées et la rémunération admissible font l'objet de plafonds en fonction de l'échelon du dirigeant. Le versement de la rente au dirigeant est conditionnelle au respect des dispositions relatives à la conduite.
- Les prestations de M. Masrani avant sa nomination au poste de chef de la direction dans le cadre du Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants sont devenues fixes et gelées le 31 octobre 2014, des compensations pour les rentes de l'État et les rentes de régimes agréés devant être déterminées au moment de sa retraite. Pour chaque année de service en tant que chef de la direction, M. Masrani accumulera une prestation de retraite annuelle uniforme de 110 000 \$ par année, et sa rente annuelle totale provenant de l'ensemble des plans de la banque, y compris ses rentes de l'État réputées, sera plafonnée à 1,35 million de dollars.
- M. Clark est parti à la retraite le 31 octobre 2014 et a commencé à recevoir une rente annuelle à vie de 2,4885 millions de dollars qui, après le décès de M. Clark, continuera d'être versée sans réduction à sa conjointe jusqu'au décès de celle-ci. Les mécanismes relatifs à M. Clark sont plus amplement décrits ci-après à la rubrique « Mécanismes relatifs à la retraite de M. Clark. »

Les membres de la haute direction visés prennent part à différents plans de retraite de la banque, à l'exception de M. Dorrance qui ne participe à aucun plan de retraite de la banque. La section qui suit décrit les plans de retraite auxquels un ou plusieurs des membres de la haute direction visés continuent de participer. De plus, il y a plusieurs plans dans lesquels les membres de la haute direction visés continuent d'accumuler des prestations mais auxquels ils ne participent plus activement, notamment le Plan de retraite à l'intention du personnel du groupe du Royaume-Uni de Valeurs Mobilières TD, le Plan complémentaire de TD Banknorth, le Plan de retraite de TD Banknorth, le Plan de retraite 401(k) de TD Bank et le Plan de retraite à cotisations déterminées de Canada Trust.

### Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants

La banque offre un plan à capitalisation partielle à l'intention des dirigeants qui comprend une tranche de la rémunération incitative des dirigeants. Les dirigeants qui participent à ce plan doivent respecter des dispositions relatives à la conduite pour recevoir un paiement intégral. Ce plan établit la rente de retraite totale payable à partir de tous les plans de retraite de TD auxquels le dirigeant a déjà participé et participe actuellement. La tranche non versée par un plan enregistré/agréé est versée en tant que rente complémentaire. La rente totale de la banque des dirigeants est calculée d'après les dispositions suivantes du plan :

<b>Membres de la haute direction visés participants</b>	M. Masrani (aux conditions modifiées plus amplement décrites ci-après à la rubrique « Mécanismes relatifs à la retraite de M. Masrani »), M <sup>me</sup> Johnston, M. Pedersen et M. Hockey.
<b>Formule de calcul de la rente</b>	La rente la plus élevée correspondant à 2 % des gains moyens de fin de carrière multipliés par les années de service (maximum de 30 ou 35 ans, selon le cas) constitue la rente totale du dirigeant pouvant provenir de tous les plans, y compris les rentes payables aux termes des autres plans de TD auxquels le dirigeant peut participer et des régimes de retraite gouvernementaux (p. ex., Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec). La rente totale est réduite si le dirigeant n'a pas les mêmes années de service dans les plans de pension agréés de la banque. Pour chaque année de service décomptée après le 1 <sup>er</sup> novembre 2015, les prestations de retraite annuelles sont réduites d'un montant réputé par la banque compte tenu du fait que les membres de la haute direction ne peuvent dépasser les limites de cotisation de plans de retraite agréés, ce qui donne lieu à une meilleure uniformisation du partage des coûts entre les plans à l'intention des employés et les plans à l'intention des dirigeants. Dans le cas de M. Masrani, le rajustement à l'accumulation réputé a pris effet le 1 <sup>er</sup> novembre 2014, soit une année avant la date de prise d'effet de cette réduction à l'accumulation pour les autres membres de la haute direction. La rente annuelle totale de M. Masrani provenant de l'ensemble des plans de la banque, y compris ses rentes de l'État réputées, sera plafonnée à 1,35 million de dollars.
<b>Gains moyens de fin de carrière</b>	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de gains ouvrant droit à pension, au cours des dix ans qui précèdent la retraite, les gains ouvrant droit à pension étant plafonnés comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• salaire gelé au 31 octobre 2010, plus l'intéressement annuel à concurrence de 120 % du salaire réel pour les années de service avant le 31 octobre 2015 et salaire au 31 octobre 2015 pour les années de service qui suivent (maximum de 30 ans au total), ou</li> <li>• gains ouvrant droit à pension (salaire, plus intéressement maximum de 120 % du salaire) gelés au 31 octobre 2012 (maximum de 35 ans).</li> </ul>
<b>Âge de la retraite</b>	63 ans.
<b>Exigence d'acquisition</b>	Cinq ans de participation au Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants.
<b>Réduction pour départ à la retraite anticipé</b>	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est réduite selon un équivalent actuariel si les paiements commencent avant l'âge de 62 ans.
<b>Forme de versement de la rente</b>	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est versée la vie durant du dirigeant et la moitié de sa rente continue d'être versée à son conjoint survivant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
<b>Autres considérations</b>	Le Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est assujéti à des dispositions relatives à la conduite et les prestations accumulées peuvent être annulées en cas de violation de ces dispositions. Les dispositions relatives à la conduite comprennent des restrictions relatives à certains comportements ultérieurs à l'emploi, y compris, notamment diffuser de l'information confidentielle ou travailler pour le compte d'un concurrent.

## Association de la caisse de retraite

La banque offre un plan de retraite à prestations déterminées agréé aux employés canadiens afin de les aider à prévoir leur retraite. Les membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Dorrance, participent à l'Association de la caisse de retraite de TD, laquelle a été fermée aux nouveaux membres le 30 janvier 2009. La rente de retraite payable est comprise dans la rente totale que le dirigeant recevra de la banque et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

<b>Membres de la haute direction visés participants</b>	M. Clark, M. Masrani, M <sup>me</sup> Johnston, M. Pedersen* et M. Hockey.
<b>Formule de calcul de la rente</b>	1,4 % des gains moyens de fin de carrière à concurrence du plafond moyen fixé par l'État plus 2 % des gains moyens de fin de carrière au-delà du plafond moyen fixé par l'État, multipliés par les années de participation au plan (maximum de 35 ans).
<b>Gains moyens de fin de carrière</b>	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de salaire au cours de la période de dix ans qui précède la retraite.
<b>Plafond moyen fixé par l'État</b>	La moyenne du maximum des gains ouvrant droit à pension des cinq dernières années pour le Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec avant le départ à la retraite.
<b>Cotisations du membre</b>	3,85 % du salaire à concurrence du plafond fixé par l'État plus 5,5 % du salaire au-delà du plafond fixé par l'État, à concurrence du maximum applicable de 18 031 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) en 2014. Tous les membres de la haute direction visés qui sont des participants actifs du régime versent les cotisations maximales.
<b>Âge de la retraite</b>	63 ans.
<b>Réduction pour départ à la retraite anticipé</b>	Les rentes sont réduites conformément à une formule qui repose sur le nombre d'années et de mois de versement de la rente avant le 62 <sup>e</sup> anniversaire du membre. La réduction correspond à 0,33 % par mois pour les quatre premières années, plus 0,45 % par mois pour les trois années suivantes, plus 0,60 % par mois pour chaque mois supplémentaire.
<b>Forme de versement de la rente</b>	Les paiements prennent la forme d'une rente viagère versée au dirigeant. La moitié de la rente continue d'être versée au conjoint survivant du dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
<b>Plafond de la rente</b>	La rente annuelle est plafonnée au maximum prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada). Pour 2014, la rente maximum est de 2 770 \$ par année de participation.

\* M. Pedersen continue de participer à l'Association de la caisse de retraite de TD et n'est pas admissible au régime de retraite 401(k) de TD pendant son affectation aux États-Unis conformément à la politique d'affectation actuellement en vigueur de la banque.

## MÉCANISMES RELATIFS À LA RETRAITE DE M. CLARK

Le contrat de travail de M. Clark prévoyait une rente de retraite à vie calculée en fonction de la moyenne annuelle du salaire le plus élevé de M. Clark sur une période de 36 mois consécutifs ainsi que d'un pourcentage qui a été fixé en octobre 2010. La rente de retraite de M. Clark se compose :

- d'une rente complémentaire généralement calculée au même titre que si M. Clark participait au Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants de la banque, sous réserve de certains plafonds additionnels (le mécanisme de retraite TD);
- d'une rente complémentaire additionnelle que M. Clark a gagnée auprès de Services financiers CT inc., avant que la banque n'en fasse l'acquisition (le mécanisme de retraite CT); et
- d'une rente complémentaire supplémentaire découlant du remplacement d'une rente d'une durée garantie que M. Clark avait déjà gagnée (autre rémunération de CT).

La rente de M. Clark comprend toutes les prestations provenant des plans de retraite auxquels il a participé dans le cadre de son emploi au sein de la banque et d'Hypothèques Trustco Canada. Les prestations de retraite sont payables la vie durant et, après le décès de M. Clark, elles continueront d'être versées sans réduction à sa conjointe jusqu'au décès de celle-ci.

En 2009, M. Clark a accepté que des modifications soient apportées aux dispositions de son contrat de travail, notamment le gel de ses prestations de retraite à 2,4885 millions de dollars. Pour ce qui est de ses années de service après octobre 2010, M. Clark n'a accumulé aucune prestation de retraite supplémentaire. Si M. Clark devait violer les dispositions relatives à la conduite de son contrat de travail, sa rente pourrait être sensiblement réduite, comme il est décrit à la page 55 à la rubrique « Dispositions relatives à la conduite du contrat de travail de M. Clark ».

## MÉCANISMES RELATIFS À LA RETRAITE DE M. MASRANI

Les prestations de M. Masrani avant qu'il ne soit nommé chef de la direction dans le cadre du Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants sont devenues fixes et gelées le 31 octobre 2014, des compensations pour les rentes de l'État et rentes de régimes agréés devant être déterminées au moment de sa retraite. Tant qu'il sera chef de la direction, M. Masrani continuera de participer au Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants à des conditions modifiées compte tenu de ses années de service futures à titre de chef de la direction. Pour chaque année de service à titre de chef de la direction, M. Masrani accumulera des prestations de retraite annuelles uniformes de 110 000 \$ par année. La charge de retraite à payer à titre de chef de la direction de M. Masrani comprend des prestations dans le cadre de l'Association de la caisse de retraite de TD et du Régime de pensions du Canada et peut faire l'objet d'un rajustement cumulatif réputé en contrepartie du fait que M. Masrani ne peut dépasser les limites de cotisation de plans agréés. Dans le cas de M. Masrani, le rajustement à l'accumulation réputé a pris effet le 1<sup>er</sup> novembre 2014, soit une année avant la date de prise d'effet de cette réduction à l'accumulation pour les autres membres de la haute direction. La rente annuelle totale de M. Masrani provenant de l'ensemble des plans de la banque, y compris ses rentes de l'État réputées, sera plafonnée à 1,35 million de dollars.

## OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Le tableau suivant indique les années de service, les prestations de retraite estimatives et les variations de l'obligation au titre des prestations constituées pour les membres de la haute direction visés entre le 31 octobre 2013 et le 31 octobre 2014.

Nom	Années de service décomptées		Rente (de retraite) annuelle payable		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2013 <sup>3)4)</sup>	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2014 <sup>5)</sup>	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs en 2014 <sup>6)</sup>	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2014 <sup>3)4)</sup>
	31 octobre 2014 <sup>1)</sup>	À 65 ans	31 octobre 2014	À 65 ans <sup>2)</sup>				
Ed Clark								
• Mécanisme de retraite TD	21,0	21,0	1 000 000 \$	1 000 000 \$	14 027 000 \$	–	230 000 \$	14 257 000 \$
• Mécanisme de retraite CT	21,0	21,0	818 000 \$	818 000 \$	12 815 000 \$	–	976 000 \$	13 791 000 \$
• Autre rémunération de CT	s.o.	s.o.	670 500 \$	670 500 \$	9 900 000 \$	–	444 000 \$	10 344 000 \$
Bharat Masrani <sup>7)</sup>	27,5	34,4	662 700 \$	1 298 700 \$	7 526 700 \$	(958 900 \$)	1 997 400 \$	8 565 200 \$
Colleen Johnston <sup>8)</sup>	25,8	34,1	515 000 \$	678 400 \$	5 062 900 \$	258 100 \$	882 800 \$	6 203 800 \$
Mike Pedersen <sup>9)</sup>	11,1	26,5	230 300 \$	518 600 \$	1 846 100 \$	373 800 \$	349 600 \$	2 569 500 \$
Tim Hockey	31,4	45,0	667 500 \$	737 800 \$	5 149 600 \$	171 800 \$	976 900 \$	6 298 300 \$

### Notes :

- 1) Représente les années de service décomptées aux termes du plan de retraite à l'intention des dirigeants du membre de la haute direction visé, dont provient la plus grande partie de la prestation de retraite. Les années de service décomptées pour l'Association de la caisse de retraite de TD s'établissent à 10,5 ans pour M<sup>me</sup> Johnston, 11,9 ans pour M. Hockey, 7,5 ans pour M. Masrani et 7,3 ans pour M. Pedersen. Les années de service décomptées de M. Masrani pour le plan agréé de TD Banknorth s'établissent à 2,33 ans.
- 2) Les rentes de retraite estimatives à 65 ans sont calculées en supposant que le salaire et la rémunération incitative actuels demeurent inchangés jusqu'à la retraite et en fonction du nombre d'années de service prévues jusqu'à 65 ans. Les prestations gouvernementales ne sont pas prises en compte.
- 3) La valeur de toutes les rentes comprend le coût des montants payables provenant de tous les plans de la banque auxquels participe ou a déjà participé le membre de la haute direction visé.
- 4) Les valeurs ont été calculées au moyen de la même méthode d'évaluation et des mêmes hypothèses actuarielles que celles ayant servi au calcul des obligations découlant du régime de retraite et des charges de retraite indiquées à la note 26 des états financiers consolidés comparatifs de la banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2014.
- 5) La valeur rémunératoire comprend la valeur de la rente projetée accumulée à l'égard du service pendant la période de présentation (coût du service), l'incidence sur les variations de l'obligation au titre des prestations constituées du plan (le cas échéant) et toute différence entre les gains réels et estimatifs.
- 6) Les variations de l'obligation attribuables à des éléments non rémunérateurs comprennent les montants attribuables à l'intérêt couru sur l'obligation en début d'exercice, les changements touchant les hypothèses actuarielles et les autres gains et pertes touchant les résultats.
- 7) La rente accumulée de M. Masrani comprend les prestations de retraite provenant de tous les plans de retraite de la banque à l'égard de ses années de service au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis. La rente de retraite du Royaume-Uni de M. Masrani a été convertie en dollars canadiens d'après le cours du change de la Banque du Canada le 31 octobre 2014 (1,8038 \$ CA = 1,00 £), et sa rente de retraite des États-Unis a été convertie en dollars canadiens d'après le cours du change de la Banque du Canada le 31 octobre 2014 (1,1271 \$ CA = 1,00 \$ US). M. Masrani est visé par un rajustement à l'accumulation réputé depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2014, soit une année avant la date de prise d'effet de cette réduction à l'accumulation pour les autres membres de la haute direction.
- 8) À titre de condition d'emploi, M<sup>me</sup> Johnston a obtenu cinq années de service additionnelles, plus deux années de service pour chacune de ses dix premières années de service, aux fins d'établir la tranche de sa rente offerte dans le cadre du Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants. Le nombre réel d'années de service s'applique aux prestations de M<sup>me</sup> Johnston dans le cadre de l'Association de la caisse de retraite TD. Cette dérogation à la politique a été consentie afin d'offrir à M<sup>me</sup> Johnston une rente concurrentielle à l'âge de la retraite qui n'aurait par ailleurs pas été possible compte tenu de ses années d'expérience acquises avant d'être recrutée par la banque.
- 9) M. Pedersen, sous réserve des exigences quant à l'acquisition des droits éventuelle, a le droit de recevoir huit années de service supplémentaires, aux fins de l'établissement de la tranche de sa rente offerte dans le cadre du Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants. Il a reçu deux années de service pour chaque année de service de 2011 à 2013, dont les droits ont été acquis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, et a le droit de recevoir deux années de service pour chaque année de service de 2014 à 2018, dont les droits seront acquis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Le nombre réel d'années de service s'applique aux prestations de M. Pedersen dans le cadre de l'Association de la caisse de retraite TD. Cette dérogation à la politique a été consentie afin d'offrir à M. Pedersen une rente concurrentielle à l'âge de la retraite qui n'aurait par ailleurs pas été possible compte tenu de ses années d'expérience acquises avant d'être recruté par la banque.

## PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

### Calcul des prestations en cas de cessation des fonctions

Les montants réels que recevrait un membre de la haute direction visé à la cessation de ses fonctions peuvent être calculés uniquement à son départ de la banque. De nombreux facteurs influencent la nature et le montant des prestations fournies et, par conséquent, les montants réels peuvent être supérieurs ou inférieurs à ceux présentés. Les facteurs qui pourraient influencer les montants présentés sont notamment le moment du versement dans l'année de cessation des fonctions, le cours de l'action ainsi

que l'âge et les années de service du membre de la haute direction visé. À des fins indicatives, les hypothèses suivantes ont été faites du moment du calcul de la prestation de cessation des fonctions et conformément aux politiques ou pratiques en place de la banque au moment de la cessation des fonctions de chaque membre de la haute direction visé :

- date de cessation des fonctions : 31 décembre 2014;
- le 31 décembre 2014, le cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX s'établissait à 55,51 \$; et
- prestations de retraite calculées selon la date de fin d'exercice du 31 octobre 2014.

Les montants indiqués ci-dessous représentent les augmentations de la valeur de ces prestations auxquelles le membre de la haute direction visé pourrait avoir droit dans le cadre de chacun des scénarios de cessation des fonctions. Des valeurs négatives indiquent une réduction de la rente annuelle payable et la perte de titres de capitaux propres.

<i>En millions de dollars CA</i> Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée <sup>1)</sup>	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle <sup>1)2)</sup>
<b>Ed Clark</b>					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	Admissible à la retraite	31,6 \$	0,0 \$	(13,0 \$)	0,0 \$
Rente annuelle payable		0,0 \$	0,0 \$	(1,4 \$)	0,0 \$
Indemnité de cessation des fonctions <sup>3)</sup>		0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$
<b>Total</b>		31,6 \$	0,0 \$	(14,4 \$)	0,0 \$
<b>Bharat Masrani</b>					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	Admissible à la retraite	16,7 \$	0,0 \$	(19,5 \$)	0,0 \$
Rente annuelle payable		0,0 \$	0,0 \$	(0,5 \$)	0,0 \$
Indemnité de cessation des fonctions		0,0 \$	6,4 \$	0,0 \$	6,4 \$
<b>Total</b>		16,7 \$	6,4 \$	(20,0 \$)	6,4 \$
<b>Colleen Johnston</b>					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	Admissible à la retraite	7,4 \$	0,0 \$	(2,9 \$)	0,0 \$
Rente annuelle payable		0,0 \$	0,0 \$	(0,5 \$)	0,0 \$
Indemnité de cessation des fonctions <sup>3)</sup>		0,0 \$	2,4 \$	0,0 \$	2,4 \$
<b>Total</b>		7,4 \$	2,4 \$	(3,4 \$)	2,4 \$
<b>Bob Dorrance</b>					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	Admissible à la retraite	18,6 \$	0,0 \$	(9,0 \$)	0,0 \$
Rente annuelle payable		s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Indemnité de cessation des fonctions		0,0 \$	6,0 \$	0,0 \$	6,0 \$
<b>Total</b>		18,6 \$	6,0 \$	(9,0 \$)	6,0 \$
<b>Mike Pedersen</b>					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0 \$	Non admissible à la retraite	5,1 \$	(4,3 \$)	13,0 \$
Rente annuelle payable	0,0 \$		0,0 \$	(0,2 \$)	0,0 \$
Indemnité de cessation des fonctions	0,0 \$		4,2 \$	0,0 \$	4,2 \$
<b>Total</b>	0,0 \$		9,4 \$	(4,5 \$)	17,2 \$
<b>Tim Hockey</b>					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	Admissible à la retraite	12,0 \$	0,0 \$	(5,5 \$)	0,0 \$
Rente annuelle payable		0,0 \$	0,0 \$	(0,6 \$)	0,0 \$
Indemnité de cessation des fonctions		0,0 \$	3,9 \$	0,0 \$	3,9 \$
<b>Total</b>		12,0 \$	3,9 \$	(6,1 \$)	3,9 \$

**Notes :**

- 1) La valeur supplémentaire de la rémunération différée est en sus des montants indiqués dans la colonne Départ à la retraite, les personnes qui, dans ce scénario, sont admissibles à la retraite au moment de la cessation des fonctions ayant le droit d'être considérées comme retraitées aux fins des plans de rémunération différée.
- 2) La cessation des fonctions du dirigeant doit survenir dans les 24 mois d'un changement de contrôle pour que ce dirigeant reçoive les valeurs augmentées indiquées.
- 3) Les dirigeants de la banque n'ont en général pas de contrat d'emploi visant des indemnités déterminées en cas de cessation des fonctions non motivée. À l'exception de M. Clark, dont le contrat d'emploi prévoit qu'il ne serait pas admissible à une indemnité de cessation des fonctions advenant la cessation de ses fonctions. De plus, le contrat d'emploi de M<sup>me</sup> Johnston prévoit une indemnité de cessation des fonctions consistant en 24 mois de salaire de base et d'intéressement annuel, soit une moyenne des intéressements annuels effectivement reçus au cours des trois dernières années. Les indemnités de cessation des fonctions pour les autres membres de la haute direction ci-dessus ne sont que des estimations.



Le tableau suivant donne un aperçu du traitement des différentes composantes de la rémunération dans chacun des scénarios de cessation des fonctions.

Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle
<b>Salaire</b>	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
<b>Rémunération incitative</b>	Perdue	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année. Doit travailler pour l'exercice complet pour être admissible à une attribution fondée sur des titres de capitaux propres	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année. Doit travailler pour l'exercice complet pour être admissible à une attribution fondée sur des titres de capitaux propres	Perdue	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année. Doit travailler pour l'exercice complet pour être admissible à une attribution fondée sur des titres de capitaux propres
<b>Unités d'actions (UAI ou UAP)</b>	Perdus	Viennent à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	Admissible à une part proportionnelle en fonction du nombre de périodes de 12 mois complètes depuis la date d'attribution. Les unités viennent à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	Perdus	Le calendrier d'acquisition des droits continue à courir et les unités sont payées à la date d'échéance initiale
<b>Options d'achat d'actions</b>	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis peuvent être exercées dans les 30 jours	Les options restent en cours et les droits deviennent acquis conformément à leurs conditions. Les options expirent cinq ans après la date du départ à la retraite ou la date d'expiration initiale si elle y est antérieure	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis et celles dont les droits sont acquis dans les 90 jours peuvent être exercées dans les 90 jours. Pour les options d'achat d'actions dont les droits deviennent acquis à la fin de quatre ans, les porteurs ont droit de recevoir une part proportionnelle en fonction du nombre de périodes de 12 mois complètes depuis la date d'attribution	Perdus	Toutes les options d'achat d'actions deviennent acquises à la cessation des fonctions et peuvent être exercées dans les 90 jours qui suivent la cessation des fonctions
<b>UAD</b>	Rachetables au moment de la démission	Rachetables au moment de la retraite	Rachetables au moment de la cessation des fonctions	Rachetables au moment de la cessation des fonctions	Rachetables au moment de la cessation des fonctions
<b>Unités d'actions à acquisition conditionnelle (UAAC)</b>	Perdus si la démission survient au cours de la période d'acquisition des droits. Si la démission survient après cette période, les UAAC seront rachetables au moment de la démission	Perdus si le départ à la retraite survient au cours de la période d'acquisition des droits. Si le départ à la retraite survient après cette période, les UAAC seront rachetables au moment du départ à la retraite	Admissible à une part proportionnelle en fonction du nombre de périodes de 12 mois complètes depuis la date d'attribution, sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite. Si la cessation des fonctions survient après cette période d'acquisition des droits, les UAAC sont rachetables au moment de la cessation des fonctions	Perdus	Toutes les UAAC dont les droits ne sont pas acquis le deviennent immédiatement et sont rachetables au moment de la cessation des fonctions
<b>Retraite</b>	Droit à la rente constituée. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente constituée. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente constituée. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente constituée des plans agréés. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est perdue	Droit à la rente constituée. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite

Un **changement de contrôle** se produit dans les cas suivants :

- 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
- il y a, ou il devrait y avoir, un changement de 50 % ou plus des administrateurs de la banque; ou
- le conseil considère qu'il existe d'autres circonstances justifiant l'application de la disposition en cas de changement de contrôle.

## Dispositions relatives à la conduite entraînant une perte des droits

À l'exception des UAD, le droit aux attributions de titres de capitaux propres est dans tous les cas conditionnel au respect des dispositions relatives à la conduite et de toutes les autres modalités du plan. Une conduite entraînant une réduction et/ou la perte d'une partie de la rente de retraite et des titres de capitaux propres des dirigeants prend notamment les formes suivantes :

- Une conduite constituant un motif de sanctions disciplinaires ou de congédiement;
- La sollicitation de clients/d'employés;
- La divulgation de renseignements confidentiels;
- Une concurrence exercée contre la banque (ne s'applique pas aux unités d'actions inaccessibles, fondées sur la performance et à acquisition conditionnelle en cas d'une cessation des fonctions non motivée);
- Le refus de signer une convention de participation; et
- Le refus d'attester la conformité aux dispositions relatives à la conduite.

## Dispositions relatives à la conduite du contrat d'emploi de M. Clark

M. Clark est assujéti aux dispositions relatives à la conduite suivantes aux termes de son contrat d'emploi :

- M. Clark convient de ne pas faire concurrence, sans avoir obtenu le consentement écrit préalable de la banque, directement ou indirectement, à la banque ou à l'une de ses filiales importantes ou à des sociétés du même groupe en aval importantes de la banque, notamment à titre d'employé ou d'associé ou par ailleurs de collaborateur d'une grande institution financière dans le monde, pendant une période de deux ans qui suit la date à laquelle il cesse d'être un employé de la banque.
- M. Clark convient de ne pas, directement ou indirectement, prendre des mesures visant à inciter ou à inviter des dirigeants de la banque à quitter leur emploi auprès de la banque pour quelque motif, pendant une période de deux ans qui suit la date à laquelle il cesse d'être un employé de la banque.

Si M. Clark ne respecte pas l'une ou l'autre des obligations de non-concurrence ou de non-sollicitation indiquées ci-dessus, une tranche appréciable de sa rente pourrait être suspendue ou perdue, et il ne pourra faire aucune réclamation à cet égard contre la banque.

## OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

La section ci-après présente de l'information prescrite par l'annexe 51-102A5 *Circulaire de sollicitation de procurations* et l'article 613 du *Guide à l'intention des sociétés* de la TSX sur les mécanismes de rémunération en titres.

Les options d'achat d'actions sont régies par le plan d'intéressement en actions de 2000, lequel a initialement été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2000 de la banque. Aux termes du plan d'intéressement en actions de 2000, des droits à la plus-value des actions et d'autres attributions à base d'actions (comme les actions inaccessibles) peuvent aussi être attribués. Cependant, jusqu'à présent, uniquement des options d'achat d'actions ont été émises aux termes de ce plan. Un certain nombre de plans d'options d'achat d'actions ont aussi été pris en charge par suite de la privatisation de TD Banknorth Inc. en 2007, de l'acquisition de Commerce Bancorp, Inc. en 2008 et de l'acquisition de The South Financial Group, Inc. (« TSFG ») en 2010 (appelés ci-après les « plans pris en charge »). Les options d'achat d'actions de TD Banknorth qui devaient expirer après le 31 décembre 2008, la totalité des options d'achat d'actions de Commerce Bancorp en cours et la totalité des options d'achat d'actions et droits à la plus-value des actions de TSFG ont été convertis en options d'achat d'actions/droits à la plus-value des actions de la banque suivant un rajustement du prix d'exercice du nombre des options/droits à la plus-value des actions comme le prévoyait la convention de fusion respective. Par conséquent, une action ordinaire de la banque sera émise à la levée d'une option en cours aux termes des plans pris en charge. Les droits à la plus-value des actions émis aux termes des plans pris en charge de TSFG seront réglés en espèces au moment de leur exercice. Les modalités et conditions des plans pris en charge demeureront en vigueur jusqu'à ce que la totalité des options/droits à la plus-value des actions émis et en cours soient exercés ou expirent (aucune option/aucun droit à la plus-value des actions n'a de durée supérieure à dix ans). Aucun autre octroi d'options d'achat d'actions/de droits à la plus-value des actions ne sera fait aux termes de ces plans. La participation aux plans pris en charge s'étend aux cadres de niveau intermédiaire et, dans certains cas, aux directeurs externes des sociétés acquises. À moins d'indication contraire, l'information présentée ci-après s'applique aux octrois faits aux termes du plan d'intéressement en actions de 2000 de la banque.

## Titres pouvant être émis en vertu des plans d'options d'achat d'actions

Le tableau ci-après présente, en date du 22 janvier 2015, des données cumulatives sur les plans d'options d'achat d'actions de la banque et les plans transmis, lesquels sont les seuls plans de rémunération en vertu desquels l'émission de nouveaux titres de capitaux propres de la banque est autorisée.

Le pourcentage maximum des actions ordinaires réservées aux fins d'émission à des initiés à l'exercice d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation et le pourcentage maximum d'actions ordinaires réservé aux fins d'émission à quelque personne à l'exercice d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 5 % des actions ordinaires émises et en circulation.

Plans de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours (a)		Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (b)	Nombre de titres restant à émettre (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)		Nombre total d'options en cours et disponibles à des fins d'attribution (a + c)	
	% des actions ordinaires en circulation	Nombre		% des actions ordinaires en circulation	Nombre	% des actions ordinaires en circulation	Nombre
Plan d'intéressement en actions de 2000	1,01 %	18 659 451	39,32 \$CA	1,26 %	23 292 556	2,27 %	41 952 007
Plans d'options d'achat d'actions de TD Banknorth pris en charge	0,01 %	232 294	28,30 \$US	néant	néant	0,01 %	232 294
Plans d'options d'achat d'actions de Commerce Bancorp pris en charge	0,12 %	2 150 302	31,72 \$US	néant	néant	0,12 %	2 150 302
Plans d'options d'achat d'actions de TSFG pris en charge	0,00 %	400	3 243,75 \$US	néant	néant	0,00 %	400
<b>Total</b>	<b>1,14 %</b>	<b>21 042 447</b>	<b>39,36 \$CA</b>	<b>1,26 %</b>	<b>23 292 556</b>	<b>2,40 %</b>	<b>44 335 003</b>

**Note :** L'information à la ligne « Plans d'options d'achat d'actions de TD Banknorth pris en charge » a été regroupée pour les dix plans de TD Banknorth pris en charge, les trois plans de Commerce Bancorp pris en charge et les sept plans de TSFG pris en charge aux termes desquels des actions ordinaires peuvent être émises de manière compatible avec l'acquisition par TD des actions de TD Banknorth Inc., de Commerce Bancorp, Inc. et de TSFG. Tous les plans pris en charge ont reçu l'approbation des actionnaires au moment de leur adoption. La banque a pris ces plans en charge conformément à une dispense d'approbation des actionnaires prévue dans le *Guide à l'intention des sociétés* de la TSX. Le taux de change de la Banque du Canada le 22 janvier 2015 (1,2404 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour la conversion en dollars canadiens du prix d'exercice moyen pondéré.

## Caractéristiques du plan

À l'heure actuelle, les personnes occupant une fonction de premier vice-président ou de niveau supérieur à la banque sont admissibles au plan d'options d'achat d'actions. Les détails relatifs à la durée et au calendrier d'acquisition des options d'achat d'actions sont présentés ci-dessus sous la rubrique « Description des principaux plans de rémunération différée ». La durée des options d'achat d'actions en cours aux termes de tous les plans ne dépasse pas dix ans. Le tableau qui suit décrit plus en détail les caractéristiques des plans d'options d'achat d'actions.

<b>Prix d'exercice</b>	Le prix d'exercice correspond au cours de clôture des actions ordinaires de la banque à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution des options d'achat d'actions. Aux termes des plans pris en charge, le prix d'exercice était fixé à une valeur qui ne pouvait être inférieure à la juste valeur marchande (ou un prix de vente moyen), ou au cours de clôture, du titre sous-jacent le jour de l'attribution. La banque n'antidate pas les options d'achat d'actions.
<b>Droits à la plus-value des actions</b>	À l'exercice d'un droit à la plus-value des actions, 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 à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice des droits à la plus-value des actions (qui ne peut être inférieur à la juste valeur marchande le jour de Bourse qui précède l'octroi). Des droits à la plus-value des actions peuvent aussi être octroyés avec une option d'achat d'actions, auquel cas, à l'exercice, l'option est remise et le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la différence entre la juste valeur marchande à la date d'exercice et le prix d'exercice de l'option d'achat d'actions. Bien que le plan de 2000 prévoit l'octroi de droits à la plus-value des actions, la banque n'en a accordé aucun jusqu'à présent. Aux termes d'un des plans de TSFG pris en charge, des droits à la plus-value des actions autonomes sont en cours. Les droits à la plus-value des actions de TSFG sont réglés en espèces à l'exercice suivant la différence entre la juste valeur marchande à la date d'exercice et le prix d'exercice des droits à la plus-value des actions.
<b>Transfert/cession d'options d'achat d'actions</b>	Les options d'achat d'actions peuvent être transférées par voie de testament et en vertu du droit successoral. Avec le consentement de l'administrateur du plan et si la loi l'autorise, les options d'achat d'actions peuvent être cédées au conjoint ou à la société de portefeuille privée, au fiduciaire, au dépositaire, au liquidateur, au REER ou FERR du participant ou du conjoint. La plupart des plans pris en charge n'autorisent le transfert des options d'achat d'actions que par voie de testament et en vertu du droit successoral. Cependant, dans le cas de certains plans, une attribution peut être transférée avec le consentement du comité et si la loi le permet, ou si une ordonnance locale l'exige.
<b>Circonstances dans lesquelles une personne n'est plus autorisée à participer</b>	<p>L'information détaillée présentée ci-après exclut tout renvoi à l'un des plans pris en charge destinés aux administrateurs externes étant donné qu'en vertu de ce plan, les options d'achat d'actions en cours sont maintenues conformément aux modalités habituelles du plan dans tous les scénarios de cessation anticipée des fonctions.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cessation des fonctions motivée :</b> Les options d'achat d'actions sont perdues. En général, cette règle s'applique aussi aux plans pris en charge. Dans certains plans pris en charge, toutefois, les options d'achat d'actions ne sont pas immédiatement perdues mais expirent de façon anticipée (au plus tard trois ans après le licenciement).</li> <li>• <b>Cessation des fonctions non motivée :</b> Les options d'achat d'actions expirent de manière anticipée. Les options d'achat d'actions acquises et celles qui deviennent acquises dans les 90 jours peuvent être exercées pendant ces 90 jours, après quoi, toutes les options en cours sont perdues. En général, les options d'achat d'actions octroyées aux termes des plans pris en charge et déjà acquises à la date de cessation des fonctions peuvent être exercées dans un délai de 60 jours à trois ans à compter de la date de cessation des fonctions (selon le plan).</li> <li>• <b>Départ à la retraite :</b> Les options d'achat d'actions continueront de devenir acquises normalement mais elles peuvent expirer plus tôt selon les circonstances. Toutes les options d'achat d'actions en cours aux termes des plans pris en charge qui sont maintenues après le départ à la retraite peuvent expirer de façon anticipée (selon le plan).</li> <li>• <b>Démission :</b> Les options d'achat d'actions acquises peuvent être exercées dans les 30 jours, après quoi elles sont perdues. Les options d'achat d'actions non acquises sont immédiatement perdues. Aux termes des plans pris en charge, lorsqu'elles ne sont pas perdues, les options d'achat d'actions peuvent en général être exercées dans un délai de 60 jours à trois ans à compter de la date de la démission (selon le plan).</li> <li>• <b>Décès ou invalidité :</b> Toutes les options d'achat d'actions deviennent immédiatement acquises et la période d'exercice peut être réduite selon les circonstances. Les options d'achat d'actions ne peuvent toutefois être exercées plus de trois ans après l'événement. Dans le cas des plans pris en charge, la période d'exercice varie de trois mois à trois ans.</li> <li>• <b>Autres circonstances :</b> L'administrateur du régime peut reporter une date d'expiration anticipée dans des circonstances limitées.</li> </ul>

<b>Modification des plans</b>	<p>Aux termes de la procédure de modification particulière approuvée par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2007, et modifiée à l'assemblée annuelle de 2011, l'approbation des actionnaires est exigée dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) une augmentation du nombre d'actions réservées aux termes du plan;</li> <li>ii) une diminution du prix d'exercice d'une attribution en cours ou une annulation et une réémission d'une attribution à des conditions différentes ayant pour effet d'entraîner une diminution du prix d'exercice des options attribuées;</li> <li>iii) le report de la date d'expiration initiale d'options d'achat d'actions;</li> <li>iv) le rétablissement de l'admissibilité des administrateurs externes à de nouvelles attributions aux termes des plans;</li> <li>v) une modification qui aurait pour effet de permettre le transfert d'une attribution à des fins autres que la planification ou le règlement normal d'une succession;</li> <li>vi) toute modification visant à éliminer ou dépasser le plafond de participation des initiés précisé dans la section portant sur les plafonds des attributions du plan; et</li> <li>vii) toute modification touchant les dispositions modificatives prévues à l'article 14 du plan.</li> </ul> <p>L'approbation est requise dans chaque cas, sauf lorsque la modification résulte d'un rajustement apporté en vertu des dispositions relatives à l'antidilution ou à la date d'expiration conditionnelle des plans. Abstraction faite de ces modifications importantes des plans, le conseil d'administration peut apporter des modifications au plan (comme des changements d'ordre administratif ou au niveau de la rédaction ou aux fins d'éclaircissement ou encore des changements découlant de la réglementation et d'autres faits nouveaux). Dans le cadre de la définition et de la modification des modalités des plans d'options d'achat d'actions de la banque, le CRH examine et recommande au conseil d'administration d'approuver les modalités et conditions de tout nouveau plan ou de tout changement apporté aux modalités et conditions d'un plan existant.</p>
<b>Aide financière aux participants</b>	<p>Jusqu'à la fin de 2009, la banque offrait à tous les employés canadiens un avantage bancaire qu'ils pouvaient utiliser pour acheter des actions aux termes des plans et pour atteindre les exigences d'actionnariat. La banque n'offre plus ces prêts. Les prêts approuvés jusqu'au 31 décembre 2009 prenaient la forme de prêts à vue pour l'achat d'actions ordinaires, plafonnés au salaire de base de l'employé, à concurrence de 250 000 \$, dont le taux d'intérêt équivaut au taux de dividende des actions ordinaires établi trimestriellement, à l'avance, et dont la durée et l'amortissement sont de dix ans. Les membres de la haute direction visés n'ont pas droit à de tels prêts pour acheter des actions en vertu des plans. Autrement, les prêts en vue d'acquies des actions ou de faciliter la levée d'options d'achat d'actions ont été consentis aux conditions du marché. Aucune aide financière n'est offerte pour la levée d'options d'achat d'actions aux termes des plans pris en charge.</p>

En 2014, le CRH a examiné les modalités du plan d'options d'achat d'actions actuel. À l'issue de cet examen, le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, des modifications mineures pour l'application du plan.

#### Lignes directrices relatives aux offres excédentaires, à la dilution et au taux d'absorption des options d'achat d'actions

Le tableau ci-dessous résume le nombre total d'options d'achat d'actions attribuées à des dirigeants admissibles au cours de chacune des six dernières années civiles.

Année	Nombre d'options d'achat d'actions attribuées	Nombre de participants
2014	2 609 172	160
2013	2 594 240	150
2012	3 334 566	159
2011	3 843 992	164
2010	3 461 224	143
2009	4 727 976	135

**Note :** Le nombre d'options attribuées avant le 31 janvier 2014 a été rajusté compte tenu de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 à raison d'une action ordinaire pour chaque action ordinaire émise et en circulation, qui a eu le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une.

Au 31 décembre 2014, la performance de la banque par rapport aux lignes directrices maximales prévues pour l'offre excédentaire, la dilution et le taux d'absorption s'établit comme suit (compte tenu des options converties de TD Banknorth, de Commerce Bancorp et de TSFG) :

Taux	Description	Ligne directrice	2014	2013	2012	2011	2010
Offre excédentaire	Par offre excédentaire, on entend le total des options d'achat d'actions disponibles aux fins d'émission et des options d'achat d'actions en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation	7,5 % ou moins du nombre d'actions en circulation	2,42 %	2,70 %	3,12 %	1,96 %	2,56 %
Taux d'absorption	Par taux d'absorption, on entend le total des options d'achat d'actions émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre total d'actions en circulation	Moins de 1 % du nombre d'actions en circulation	0,14 %	0,14 %	0,18 %	0,21 %	0,20 %

Par suite de l'acquisition de Commerce Bancorp, 19,6 millions d'options d'achat d'actions de Commerce Bancorp ont été converties en 10,8 millions d'options d'achat d'actions de la banque suivant le ratio d'échange prévu dans la convention de fusion. Conformément à la convention de fusion, la totalité des options de Commerce Bancorp sont devenues acquises à la clôture de l'acquisition. La juste valeur des options converties dont les droits étaient acquis était de 263 millions de dollars, somme qui a été comptabilisée dans le surplus d'apport et faisait partie de la contrepartie de l'acquisition.

Par suite de l'acquisition de TSFG, 2,9 millions d'options d'achat d'actions de TSFG ont été converties en 11 179 options d'achat d'actions de la banque suivant le ratio d'échange prévu dans la convention de fusion. Conformément à la convention de fusion, la totalité des options de TSFG en cours sont devenues acquises à la clôture de l'acquisition. La juste valeur des options converties dont les droits étaient acquis s'établissait à 0 \$ à la date de la conversion (le 30 septembre 2010).

## **PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE**

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. De plus, aucun des administrateurs ou hauts dirigeants de la banque n'était intéressé de façon importante dans une opération importante ou projetée visant la banque au cours du dernier exercice.

La banque a un certain nombre de politiques et procédures qui régissent l'examen et l'approbation d'opérations en ce qui concerne les administrateurs et les dirigeants. Aux termes du Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque, tous les dirigeants et les administrateurs doivent divulguer dans les meilleurs délais tout intérêt qu'ils ont dans une opération ou dans un contrat important en cours ou proposé visant la banque aux termes duquel ils ont une certaine influence ou un intérêt apparent. Les dirigeants doivent divulguer leur intérêt à leur directeur ou, dans le cas du chef de la direction ou d'un administrateur, au président du conseil. Les lignes directrices en matière de gouvernance de la banque renferment aussi des procédures relatives aux conflits d'intérêts des administrateurs, lesquelles sont décrites à l'annexe B — Information concernant les pratiques et politiques en matière de gouvernance dans la présente circulaire. En vertu de la Loi sur les banques et de sa charte, le comité d'audit est chargé de superviser les opérations avec des parties apparentées, soit un groupe composé d'administrateurs et de cadres dirigeants au sens de la Loi sur les banques. Le comité d'audit a défini des procédures qui s'appliquent à un large éventail d'opérations avec des parties apparentées. En général, toutes les opérations avec des parties apparentées doivent être aux conditions du marché à moins, dans le cas de produits et services bancaires destinés aux dirigeants de la banque, de stipulation contraire aux termes des lignes directrices de politiques approuvées qui régissent tous les employés. Tous les prêts consentis aux administrateurs et dirigeants doivent aussi être conformes à la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*.

## **ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS**

La banque a souscrit, à ses frais, un programme d'assurance combiné de la responsabilité des produits financiers et des dirigeants et de la responsabilité professionnelle qui inclut l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants. Cette assurance couvre les administrateurs et les dirigeants contre les réclamations en responsabilité ou les actes fautifs pendant qu'ils occupent leurs fonctions d'administrateurs et de dirigeants de la banque, y compris ses filiales et entités que la banque détient en propriété majoritaire et sur lesquelles elle exerce une influence déterminante. Cette assurance prévoit un montant de garantie réservé de 300 millions de dollars par sinistre et global pour les 12 mois se terminant le 1<sup>er</sup> mai 2015. Cette couverture est libre de franchise. L'assurance s'applique dans des situations où la banque n'indemnise pas 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 2 millions de dollars.

## **APPROBATION DES ADMINISTRATEURS**

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



Philip C. Moore  
Premier vice-président, chef du contentieux  
adjoint et secrétaire

## ANNEXE A

### PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les quatre propositions ci-après ont été faites par des détenteurs d'actions ordinaires de la banque pour examen à l'assemblée. Le conseil d'administration s'oppose à ces propositions pour les raisons indiquées après chacune d'elles.

Les propositions A, B, C et D ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Ces propositions ont été soumises en français et traduites en anglais par la banque.

#### **Proposition A : Rapport sur la rémunération**

**Il est proposé que la Banque adopte une politique sur la rémunération de ses hauts dirigeants comprenant le recours annuel au ratio d'équité comme barème de fixation de la rémunération dans le but d'assurer les actionnaires que sa stratégie de rémunération pour les hauts dirigeants est juste et équitable.**

**Déclaration de l'actionnaire :** Nos analyses des circulaires de sollicitation de procurations nous conduisent à la conclusion que l'exercice de fixation de la rémunération des hauts dirigeants dépend fortement des comparaisons horizontales avec leurs pairs dans des entreprises dites similaires. Une telle méthode conduit à une hausse continue de la rémunération, car cette méthode entraîne une augmentation chaque fois qu'une entreprise accorde une rémunération supérieure à la médiane de son groupe. Plusieurs observateurs en matière de saine gouvernance ont dénoncé ce recours quasi exclusif à cette méthode. Celle-ci crée une divergence grandissante entre la rémunération du plus haut dirigeant et la rémunération moyenne d'un employé créant à la fois un problème d'injustice au sein de l'entreprise et un dysfonctionnement au sein de l'économie, les travailleurs étant moins nombreux à avoir le pouvoir d'achat suffisant pour s'offrir ce que l'économie est capable de produire—ce qui constitue un facteur explicatif de la récente crise financière.

Comme l'écrivait Yvan Allaire :

« Or, naguère les systèmes de rémunération étaient conçus dans un esprit d'équité interne et non en fonction d'un supposé marché du « talent ». On doit à nouveau adopter des façons de rémunérer qui contribuent à susciter et protéger la solidarité, la confiance mutuelle et un sentiment d'équité au sein de l'entreprise et autour d'elle, à donner aux membres de l'organisation la conviction « d'être tous dans le même bateau » et à leur faire partager une vision à long terme de la société<sup>1</sup>. »

Conscientes des préoccupations soulevées par cette méthode, les six grandes banques canadiennes ont demandé l'an dernier au cabinet Meridian, cabinet de rémunération, d'analyser cette question et de formuler des recommandations. Tout en défendant la pertinence du balisage horizontal, le cabinet suggérait :

« *While vertical benchmarking is unlikely to be sufficient as a primary basis for setting executive compensation, it can provide important context for a Committee, particularly in assessing trends in pay disparity*<sup>2</sup>. »

Considérant les avantages à comparer la rémunération des hauts dirigeants avec celle des autres employés de la Banque, nous proposons qu'il soit prévu, dans la politique de la Banque, le recours systématique au ratio d'équité, soit le rapport entre la rémunération totale du chef de la direction et le revenu médian des salariés de la Banque.

1. <http://www.lesaffaires.com/blogues/yvan-allaire/le-noeud-gordien-de-la-remuneration-des-dirigeants/544879>
2. <http://www.td.com/document/PDF/corporateresponsibility/Canadian-Banks-Horizontal-Benchmarking.pdf>.

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

La banque s'applique à offrir à tous ses employés une rémunération qui corresponde à la performance de l'entreprise et au rendement individuel et qui soit concurrentielle dans son marché. C'est pourquoi le comité des ressources humaines du conseil (CRH) revoit régulièrement la structure et la stratégie de rémunération et prend des mesures visant à ce que les questions importantes touchant l'ensemble de son personnel soient dûment prises en compte et examinées. Par exemple, comme il est indiqué dans la déclaration de l'actionnaire, le CRH a étudié en 2013 les résultats du rapport sur l'analyse comparative horizontale de Meridian. Il s'agissait d'un rapport commandé conjointement par TD et cinq autres banques et dicté par des propositions d'actionnaire et une volonté des banques de savoir si cette pratique avait des effets indésirables sur la rémunération de la haute direction. Le rapport révélait plusieurs mesures de protection à utiliser dans le cadre de l'analyse comparative horizontale et propres à prévenir les résultats indésirables, notamment l'évaluation des décisions en matière de rémunération de la haute direction dans le contexte des décisions pour l'ensemble de la société. Dans la foulée de ce rapport, le CRH a examiné les pratiques de la banque et a conclu qu'elles étaient en accord avec l'ensemble des mesures de protection qui y étaient révélées. En 2014, le CRH a en outre étudié un rapport sur la rémunération des employés de première ligne et a comparé les effets du salaire de base et des mesures d'intéressement au fil des ans pour les membres de la haute direction et l'ensemble du personnel en général. Le CRH en est arrivé à la conclusion que les résultats du rapport et les pratiques de la banque en matière de rémunération des membres de la haute direction et de l'ensemble du personnel en général étaient tout à fait raisonnables.

Nous ne croyons pas que l'adoption d'un ratio dont fait état la présente proposition serait avantageuse pour la banque ou ses actionnaires. Ce ratio ne permet pas d'établir une comparaison instructive entre la rémunération de la haute direction et celle des autres employés. La rémunération de l'employé moyen, et le ratio en résultant, tient largement à la nature et à la composition des activités qu'exerce la banque (p. ex., services bancaires au détail par rapport aux services bancaires de gros), au nombre relatif de membres de la haute direction par rapport aux autres employés dans chaque unité d'exploitation et à des considérations propres aux régions géographiques dans lesquelles la banque exerce ses activités, autant de facteurs qui peuvent à la longue changer. C'est pourquoi il est difficile d'établir un ratio qui restera pertinent dans la progression de l'entreprise.

Par ailleurs, l'obligation de maintenir la position concurrentielle de la banque sur le marché des compétences reste un élément déterminant de notre politique en matière de rémunération à tous les niveaux. L'instauration d'une politique de la nature décrite dans la présente proposition pourrait éventuellement entraver de manière indue la capacité de la banque d'élaborer un programme de rémunération de la haute direction efficace et concurrentiel.

Par conséquent, compte tenu des rigoureuses pratiques de gouvernance internes de la banque, notamment la supervision permanente du CRH sur la rémunération, et des limites inhérentes au ratio proposé, nous croyons que l'adoption du type de politique décrit dans la présente proposition n'est ni nécessaire ni utile.

### **Proposition B : Options d'achat d'actions**

**Il est proposé que le conseil d'administration abolisse, sur une période de cinq ans, les options d'achat d'action comme moyen de rémunération et les remplace par une formule de rémunération axée sur la performance à long terme de l'institution.**

**Déclaration de l'actionnaire** : D'entrée de jeu, mentionnons qu'au milieu du siècle dernier, la littérature académique traitait de la rémunération des hauts dirigeants sous forme principalement de saire et considérait les rémunérations incitatives avec beaucoup de prudence.

*« In mid-twentieth-century business articles and textbooks, one finds references to executive "salaries"; mention of incentives (in cash, stock, or options) is an exception. As a management professor stated in 1951, "It is usually unwise to have a large proportion of executive pay consist of incentives."<sup>3</sup>. »*

La rémunération variable s'est développée à partir des années 1980 et les options d'achat d'actions ou toute autre rémunération à base d'actions ont pris une portion de plus en plus importante dans les outils utilisés pour fixer la rémunération des hauts dirigeants. Dans un contexte de marché boursier généralement haussier, cette formule a sûrement contribué à une hausse sans cesse croissante des rémunérations. De plus, comme le décrit le professeur Yvan Allaire dans le document intitulé *Payer pour la valeur ajoutée : Trancher le nœud gordien de la rémunération des dirigeants* :

*« Elles (options d'achat d'actions) ont tendance à récompenser la < chance > autant que la performance; un marché boursier haussier fait monter toutes les banques; à moins que le prix d'exercice ne soit indexé en fonction d'un indice boursier (une pratique rare qui soulève d'autres questions épineuses) les dirigeants < veinards > qui traversent une de ces époques récurrentes de flambées de cours boursiers deviendront très riches; ceux qui passeront une bonne partie de leur carrière en période de stagnation boursière auront moins de chance<sup>4</sup>. »*

Enfin, il est permis de s'interroger sur la nécessité d'un tel poids de la rémunération variable qui favorise une prise de risque excessive et qui fut proposée par plusieurs comme l'un des facteurs explicatifs de la dernière crise financière :

*« Risk-taking incentives provided by incentive compensation arrangements in the financial industry were a contribution factor to the financial crisis that began in 2007<sup>5</sup>. »*

Étant donné que celles-ci, comme l'écrit si bien Placements NEI, « sont complexes, susceptibles d'être manipulées et ont pour effet de récompenser excessivement les hauts dirigeants d'après un indicateur de performance unique et discutable<sup>6</sup> », nous proposons l'abolition progressive des options d'achat d'action.

3. LORSCH, J. et R. KHURANA. 2010. *The Pay Problem*. Mai-Juin 2010. Harvard Magazine. <http://harvardmagazine.com/2010/05/the-pay-problem>
4. ALLAIRE, Y. *Payer pour la valeur ajoutée : Trancher le nœud gordien de la rémunération des dirigeants*, IGOPP, p. 41
5. Board Of Governors of the Federal Reserve System. *Incentive Compensation Practices: A report on the Horizontal Review of Practices at Large Banking Institutions*. Octobre 2011. P.1 . <http://www.federalreserve.gov/publications/other-reports/files/incentive-compensation-practices-report-201110.pdf>
6. *Une crise, quelle crise? — La rémunération des hauts dirigeants au 21<sup>e</sup> siècle*, Placements NEI [https://www.placementsnei.com/sites/fr-CA/Documents/Research/Exec\\_Comp\\_French\\_Final.pdf](https://www.placementsnei.com/sites/fr-CA/Documents/Research/Exec_Comp_French_Final.pdf)

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

La banque doit offrir un régime de rémunération concurrentiel si elle souhaite continuer à recruter à l'échelle internationale et à maintenir en poste les dirigeants les plus compétents et motivés. Le conseil d'administration est d'avis que les options d'achat d'actions constituent un élément nécessaire à la conception d'une rémunération concurrentielle sur le marché.

Plusieurs caractéristiques liées à l'utilisation des options d'achat d'actions dans le cadre d'un régime de rémunération concurrentiel sont souhaitables. Les options constituent un mode de rémunération avantageux sur le plan fiscal au Canada qui, habituellement,

incitent le dirigeant à demeurer en poste puisqu'il doit demeurer au service de la banque pendant plusieurs années afin de réaliser la pleine valeur de l'attribution d'options. En raison de questions fiscales canadiennes, d'autres types de rémunération utilisées par la banque sont limités à une durée de trois ans, alors que les options d'achat d'actions ont une durée de dix ans, ce qui incite davantage le dirigeant à mettre l'accent sur la réussite à long terme. De plus, les options d'achat d'actions incitent fortement les dirigeants à faire croître la banque puisqu'elles n'ont aucune valeur sauf si le cours de l'action augmente au fil du temps. Ainsi, le recours prudent aux options incite les membres de la haute direction à mettre l'accent sur la réussite à long terme de la banque. Le CRH examine régulièrement notre régime de rémunération de la haute direction pour s'assurer qu'il récompense un comportement conforme à l'intérêt des actionnaires.

De plus, la banque, suivant l'évolution des conditions de marché, a depuis quelques années de moins en moins recours aux options d'achat d'actions, au profit des unités d'actions fondées sur la performance (UAP) qui prévoient un rajustement fondé sur la performance lié au rendement total pour les actionnaires par rapport à un groupe de référence. Ainsi, des options ne sont plus maintenant attribuées qu'à quelque 160 membres de la haute direction qui occupent des postes clés de direction et qui participent à la prise de décisions stratégiques qui contribuent à la croissance à long terme de la banque. Pour tous ces dirigeants, les options d'achat d'actions représentent une petite partie de leur rémunération totale. Témoignant de l'usage modéré des options par la banque, le taux d'absorption annuel (le nombre d'options accordé divisé par le total des actions en circulation) est inférieur à 0,2 %, nettement en dessous des niveaux qui inquiètent les groupes consultatifs d'actionnaires.

Nous continuons de croire que les options d'achat d'actions constituent un élément important d'un régime de rémunération concurrentiel et, par conséquent, nous ne croyons pas que l'adoption de cette proposition est dans l'intérêt véritable de la banque ou de ses actionnaires. Nous faisons par ailleurs remarquer qu'une proposition analogue soumise par cet actionnaire a été rejetée à 95,7 % des voix exprimées à l'assemblée annuelle des actionnaires de l'année dernière.

### **Proposition C : Régimes de retraite pour les hauts dirigeants**

**Il est proposé que le régime de retraite des nouveaux hauts dirigeants de la Banque soit le même que pour l'ensemble des employés et soit calculé uniquement sur le salaire.**

**Déclaration de l'actionnaire :** Le plus haut dirigeant de la Banque, Monsieur Clark, aura droit à une prestation annuelle de retraite de 2,4885 M\$. Bien que le président-directeur compte près de 22 ans de service, peu de Canadiens ont ou peuvent espérer une rente de retraite semblable. Étant donné la rémunération globale versée à M. Clark au cours de sa carrière, nous croyons une telle rente inappropriée. La rente des hauts dirigeants d'une institution financière devrait être calculée selon les mêmes barèmes que les employés.

L'approche actuelle à la rémunération fait en sorte que les hauts dirigeants ont une rémunération difficilement justifiable tant avant qu'après leur retraite. Nous déplorons depuis plusieurs années le recours aux options d'achat d'actions qui ont tendance à récompenser « la chance » autant que la performance et qui encouragent une prise de risque excessive. Nous déplorons également ce barème de calcul qui inclut les primes annuelles qui conduisent à accroître l'iniquité entre hauts dirigeants et employés. Comme le dit une expression populaire : on ne peut beurrer son pain des deux côtés.

Dans un souci d'équité, il est proposé que la Banque dépose une politique en regard du régime de retraite de ses hauts dirigeants de manière que, sur une période de cinq ans, la situation soit corrigée et que tous les employés soient assujettis au même régime de retraite.

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

L'un des principaux objectifs des politiques en matière de rémunération de la banque est d'offrir à ses employés à tous les niveaux une rémunération qui soit concurrentielle sur le marché, et c'est dans cette optique que nos mécanismes relatifs à la retraite ont été conçus. La banque offre donc un plan de retraite à prestations déterminées à l'ensemble de ses employés canadiens. Parallèlement, ce plan offre un revenu de retraite qui, en tant que pourcentage du revenu gagné pendant l'emploi, est parmi les plus élevés pour nos employés subalternes, qui représentent une majorité de notre personnel. Tous nos autres employés canadiens ont aussi la possibilité d'accumuler un revenu de retraite concurrentiel dans le cadre du plan de retraite. À cet égard, la banque offre aux dirigeants canadiens une rente à l'intention des dirigeants, une pratique concurrentielle courante au Canada. Le CRH examine régulièrement nos plans de retraite à l'intention des dirigeants et des non-dirigeants, et est aussi habilité à approuver de nouveaux plans de retraite et des modifications aux plans de retraite et, si la législation ou un plan en particulier l'exige, à en recommander l'approbation au conseil.

Partant du principe de la banque selon lequel la performance doit être rémunérée, plus on monte dans la hiérarchie, plus le pourcentage de la rémunération d'un dirigeant qui est « à risque » et directement liée à la performance de la banque augmente. Il est donc nécessaire et souhaitable de tenir compte de la rémunération incitative dans l'établissement du revenu de retraite qui sera offert aux dirigeants. Toutefois, comme nous le décrivons à la rubrique « Prestations en vertu des plans de retraite » de la présente circulaire, le plan de retraite à l'intention des dirigeants contient des mesures qui limitent l'effet de la rémunération incitative sur le revenu de retraite et limitent le niveau global de la prestation versée. Autrement dit, le revenu de retraite payable aux dirigeants représente un pourcentage sensiblement inférieur de leur rémunération en espèces que le revenu de retraite offert aux employés des niveaux inférieurs.

Les dirigeants ne reçoivent pas un traitement préférentiel quant à l'âge de la retraite et, sous réserve d'exceptions très limitées, la banque n'offre pas à ses dirigeants des années de service décomptées supplémentaires. Des dirigeants auxquels la banque offre



un mécanisme de prestations de retraite à l'intention des dirigeants, moins de 3 % ont obtenu des années de service décomptées supplémentaires. Ces dérogations à la politique peuvent être faites dans des circonstances particulières, notamment lorsque la banque embauche un dirigeant à mi-carrière et que le dirigeant perd une prestation analogue de son ancien employeur lorsqu'il rejoint les rangs de la banque. Le CRH examine régulièrement ces exceptions et est expressément habilité à approuver celles visant les plus hauts dirigeants.

Compte tenu de ce qui précède, nous croyons qu'il est souhaitable, voire nécessaire à la croissance continue de la banque, que la banque conserve la possibilité d'offrir une rémunération concurrentielle à tous les niveaux, notamment la possibilité d'offrir divers mécanismes de retraite. Nous faisons par ailleurs remarquer qu'une proposition analogue soumise par cet actionnaire a été rejetée à 98,5 % des voix exprimées à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2013.

**Proposition D : Pratiques commerciales en regard des cartes de crédit et responsabilité sociale**

**Il est proposé que la Banque divulgue, à la prochaine assemblée annuelle, la politique qu'elle entend adopter afin d'éviter d'être à nouveau poursuivie pour des pratiques commerciales et tarifaires abusives sur le marché des cartes de crédit.**

**Déclaration de l'actionnaire** : Au cours de 2003, Option Consommateurs a déposé des recours contre 12 banques dont La Banque TD, déplorant que la limite de crédit de plusieurs cartes de crédit ait été augmentée sans que les clients en aient fait la demande, que les clients n'aient pas bénéficié du délai de grâce de 21 jours avant l'imputation des frais de crédit, qu'ils aient payé des frais pour le dépassement de leur limite de crédit et qu'ils aient payé des frais d'avance de fonds.

Bien que le recours n'ait pas fait l'objet de jugement en regard de la Banque, nous nous préoccupons des conséquences de cette poursuite sur son image et sa réputation de même que pour les actionnaires que nous représentons. Rappelons que pour le même recours, la Banque Royale et la *Bank of America Canada* ont convenu de payer des indemnités de 37,5 millions \$ pour mettre fin au litige.

Nous nous en voudrions ici de ne pas soulever, en regard des cartes de crédit et de la politique des banques à cet égard, les taux d'intérêt que les consommateurs d'un tel produit, qui disposent souvent d'un revenu peu élevé, doivent payer. Dans un contexte social où l'on soulève de plus en plus les écarts de richesse entre les plus riches et les plus pauvres, ces taux et pratiques en matière de cartes de crédit trouvent difficilement justification. De telles pratiques peuvent mettre en cause la légitimité d'opérer de la Banque et le conseil d'administration doit s'assurer que toutes les politiques soient mises en place pour la maintenir. C'est une facette de la responsabilité sociale des institutions financières qui mérite attention et changement.

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

La banque a déjà une rigoureuse politique en matière de conformité visant à ce que ses produits et services satisfassent aux obligations législatives et réglementaires applicables. Nos politiques sont soutenues par de nombreuses procédures et pratiques commerciales et fonctions de gouvernance, de gestion du risque et de surveillance à l'échelle de l'entreprise. Nous nous attachons à mener nos affaires selon les normes les plus élevées d'éthique, d'intégrité, de probité, d'équité et de professionnalisme. Nous avons toujours cultivé notre réputation d'institution financière responsable et consciente de ses responsabilités collectives et nous en prenons grand soin. Malgré nos efforts, il est néanmoins possible que nous soyons parfois nommées défenderesses ou mises en cause dans différentes instances judiciaires et réglementaires relatives à nos entreprises et à nos activités. La banque essaie de gérer et d'atténuer les risques associés à ces instances par la gestion de ses relations avec les autorités de réglementation d'une manière proactive et par un solide service de gestion des litiges. Si jamais nous ne sommes pas à la hauteur de nos propres attentes élevées, nous cherchons à en tirer des leçons.

Nos nombreuses politiques et pratiques en matière de gouvernance et de gestion du risque sont décrites en détail dans différents documents publics, notamment le rapport annuel joint à la présente circulaire, et sur le site Web de la banque à l'adresse [www.td.com/francais](http://www.td.com/francais). Nous croyons que l'assemblée annuelle des actionnaires n'est pas l'endroit approprié pour la divulgation de ces politiques et pratiques.

---

M. Andrew H. Palicz, 124 Deerfield Circle S.E., Calgary (Alberta) T2J 6L8 a soumis les trois propositions suivantes. À l'issue de discussions avec la banque, M. Palicz a retiré sa proposition concernant les dons philanthropiques d'entreprise. M. Palicz a aussi retiré les deux propositions suivantes, mais a demandé que le texte des propositions et leur déclaration à l'appui figurent dans la circulaire.

1. « *Maintien des exigences d'actionnariat des membres de la haute direction après la retraite. Il est proposé que les dirigeants de La Banque Toronto-Dominion qui occupent un poste de vice-président à la direction ou supérieur doivent se conformer entièrement à leur exigence d'actionnariat respective pour une période de sept ans après leur départ à la retraite.*

*Déclaration de l'actionnaire* : La circulaire de procuration de la direction 2014 de Banque TD indique à la page 36, sous la rubrique « Exigences d'actionnariat », que « Les exigences d'actionnariat de la banque visent à rapprocher les intérêts des dirigeants de la banque et ceux des actionnaires qui détiennent leurs titres à long terme. » La période de détention après le départ à la retraite qui y est ensuite déclarée est de deux ans pour la personne qui est président du Groupe et chef de la direction et d'un an pour tous les autres dirigeants occupant un poste de vice-président à la direction ou supérieur. Malgré la finalité exprimée de ces exigences, les périodes de détention après le départ à la retraite de deux et de un an actuellement en place sont insuffisantes pour coordonner adéquatement les intérêts pécuniaires de ces dirigeants avec ceux des actionnaires de TD qui détiennent leurs actions à long terme.

*Dans la rubrique Exigences d'actionnariat des dirigeants de sa circulaire de procuration de la direction 2014, Banque TD ne donne pas une définition de l'expression « à long terme ». Dans le contexte de la détention d'actions ordinaires, « à long terme » désigne souvent des périodes sensiblement plus longues que deux ans. Bon nombre de Canadiens qui épargnent pour leur retraite respective ont détenu et/ou détiendront d'une manière ou d'une autre des actions ordinaires de Banque TD pendant plusieurs dizaines d'années ou plus. Certains de ces investisseurs canadiens sont soit des détenteurs inscrits, soit des détenteurs véritables d'actions ordinaires de Banque TD. Des Canadiens investissent aussi pour leur retraite dans des plans de retraite, des fonds d'investissement et des fonds négociés en Bourse qui comptent des actions ordinaires de Banque TD. Non seulement ces Canadiens, mais aussi bon nombre d'investisseurs, notamment américains, qui détiennent de même des actions ordinaires de Banque TD dans le cadre de leurs épargnes-retraite détiendront souvent personnellement ces actions pendant des périodes supérieures à un ou deux ans.*

*Augmenter la période de détention obligatoire de la participation en actions des membres de la haute direction après le départ à la retraite à sept ans rapprocherait les intérêts financiers personnels de sa direction beaucoup plus près et nettement au niveau des intérêts à long terme de La Banque Toronto-Dominion et de ses véritables actionnaires à long terme. »*

2. *« Rétablissement des exigences d'actionnariat des membres de la haute direction après une démission et après une cessation des fonctions. Il est proposé que les dirigeants de La Banque Toronto-Dominion qui occupent un poste de vice-président à la direction ou supérieur doivent se conformer à leur exigence d'actionnariat respective après une démission et après une cessation des fonctions.*

*Déclaration de l'actionnaire : Les circulaires de procuration de la direction 2010 à 2013 de La Banque Toronto-Dominion indiquent sous leurs rubriques respectives Exigences d'actionnariat pour les membres de la haute direction de TD que ceux qui occupent un poste de vice-président à la direction ou supérieur devaient continuer de se conformer à leur exigence d'actionnariat respective après une démission et après une cessation des fonctions. Ces exigences étaient comprises avec et en sus de leurs exigences d'actionnariat après le départ à la retraite. Ces rubriques intitulées Exigences d'actionnariat indiquaient chacune que « les exigences d'actionnariat de la banque visent à rapprocher les intérêts des dirigeants de la banque et ceux des actionnaires qui détiennent leurs titres à long terme et elles sont parmi les plus élevées du marché canadien. » Il convient de souligner qu'en omettant de parler des exigences d'actionnariat après une démission et après une cessation des fonctions pour ses employés qui occupent un poste de vice-président à la direction ou supérieur, la rubrique Exigences d'actionnariat des dirigeants dans la circulaire de procuration de la direction 2014 de Banque TD laissait en même temps tomber la prétention que ses exigences d'actionnariat « ... sont parmi les plus élevées du marché canadien ». La Banque Toronto-Dominion doit sans tarder rétablir ces obligations pour ses plus hauts membres de la direction dans l'intérêt de ses actionnaires à long terme. »*

## **ANNEXE B**

### **INFORMATION CONCERNANT LES POLITIQUES ET PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE**

Le conseil d'administration et la direction de la banque estiment que de saines pratiques en matière de gouvernance contribuent à la gestion efficace de la banque et à la réalisation de ses plans et objectifs stratégiques et opérationnels. Les politiques, les principes et les pratiques en matière de gouvernance du conseil sont conformes à l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les lignes directrices des ACVM) et sont axées sur les responsabilités du conseil envers les actionnaires de la banque et sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Ces politiques, principes et pratiques tiennent compte des règles de la TSX. Comme la banque est régie par le BSIF, ces politiques, principes et pratiques sont également conformes aux Lignes directrices sur la gouvernance du BSIF. Enfin, même s'ils ne s'appliquent pas tous directement à la banque, ces politiques, principes et pratiques tiennent compte des règles du New York Stock Exchange (« NYSE ») et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis. Le cadre de gouvernance du conseil comprend les chartes et principales responsabilités du conseil et de ses comités ainsi qu'un ensemble de lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise publiées sur le site Web de la banque au [www.td.com/francais/governance/index.jsp](http://www.td.com/francais/governance/index.jsp).

Le site Web de la banque renferme également de l'information supplémentaire en matière de gouvernance, notamment le Code de conduite et d'éthique professionnelle (le « code »), la Politique en matière de communication de l'information, la Politique en matière d'indépendance des administrateurs, la Description du poste d'administrateur, la Description du poste de chef de la direction et les chartes du conseil, de ses comités, du président du conseil et des présidents des comités. Le comité de gouvernance examine chaque année les politiques, principes et pratiques en matière de gouvernance et il recommande, s'il est nécessaire ou souhaitable, des modifications au conseil pour qu'il les examine et les approuve.

#### **CONSEIL D'ADMINISTRATION**

L'information concernant les candidats aux postes d'administrateurs, comme les conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels ils siègent, leurs principaux domaines de compétences et d'expérience et leur relevé de présence aux réunions du conseil et des comités de la banque au cours de l'exercice 2014, figure à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

#### **Indépendance des administrateurs**

Pour être efficace, le conseil doit fonctionner en toute indépendance par rapport à la direction. C'est pourquoi une grande majorité des membres du conseil et tous les membres des comités sont indépendants, ne font pas partie de la direction et n'ont pas de lien avec la banque qui ferait en sorte qu'ils lui soient personnellement redevables et ne peuvent par ailleurs exercer leur jugement en toute indépendance. Des 17 candidats proposés à l'élection, 16, ou 94 %, sont « indépendants » au sens de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la banque (accessible à l'adresse [www.td.com/francais/document/PDF/governance/td-governance-director.pdf](http://www.td.com/francais/document/PDF/governance/td-governance-director.pdf)) et des lignes directrices des ACVM, et ne sont pas « membres du groupe » de la banque au sens de la Loi sur les banques.

Chacun des membres du comité d'audit répond aux autres critères d'indépendance prévus dans la Politique en matière d'indépendance des administrateurs et dans la législation applicable. En raison de ses fonctions, M. Bharat B. Masrani, président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD, n'est pas considéré comme « indépendant » au sens de la politique ou des lignes directrices des ACVM, et est une personne physique membre du groupe de la banque au sens de la Loi sur les banques.

Le conseil a adopté la Politique en matière d'indépendance des administrateurs et a délégué au comité de gouvernance les responsabilités suivantes :

- recommander au conseil des critères d'indépendance pour les administrateurs;
- revoir la politique, notamment quant à la pertinence des critères d'indépendance pour les administrateurs; et
- évaluer l'indépendance des administrateurs chaque année, ainsi qu'au besoin pour la nomination d'administrateurs au cours de l'année.

#### **Comment déterminer si un administrateur est indépendant**

La banque applique un processus très rigoureux pour évaluer annuellement l'indépendance de ses administrateurs. Les administrateurs doivent répondre chaque année à des questionnaires détaillés sur leur situation personnelle. Les administrateurs membres de la direction et administrateurs qui ont une relation importante avec la banque, ne sont pas considérés comme des administrateurs indépendants au sens de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs. Afin de déterminer si un administrateur a une relation importante avec la banque, le comité de gouvernance considère la nature et l'importance des liens de l'administrateur avec la banque. Le comité de gouvernance examine particulièrement en profondeur les relations avec les services d'impartition et de consultation, ou les services juridiques, comptables et financiers. Le comité tient également compte des personnes et des organismes avec lesquels l'administrateur entretient une relation, notamment le conjoint ou une entité qui emploie l'administrateur en qualité de dirigeant. Le comité se demande ensuite si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que l'administrateur soit objectif quant aux recommandations et au rendement de la direction. Le but de l'exercice est de créer un conseil composé en grande majorité d'administrateurs indépendants.

Bien qu'il ne soit pas tenu de le faire, le comité de gouvernance prend aussi en considération les critères d'indépendance des administrateurs qui s'appliquent uniquement aux émetteurs nationaux américains inscrits à la cote du NYSE. À l'exception de M. Masrani, tous les candidats aux postes d'administrateurs actuels sont considérés comme indépendants au sens des critères du NYSE s'ils s'appliquaient à la banque.

Outre la Politique en matière d'indépendance des administrateurs, le conseil a institué les politiques et pratiques suivantes :

- Le conseil et chacun de ses comités peuvent se réunir à tout moment à huis clos sans les membres de la direction. Un moment est réservé à cette fin à l'ordre du jour de chaque réunion du conseil et d'un comité. Au cours de l'exercice 2014, 47 séances à huis clos ont été tenues.
- Le conseil et chaque comité ont le pouvoir de retenir les services de leurs propres conseillers indépendants aux frais de la banque.
- Les administrateurs non membres de la direction doivent nommer chaque année un président du conseil indépendant et dynamique dont le mandat est de guider les administrateurs indépendants.
- Les administrateurs non membres de la direction sont tenus d'acquiescer, dans les cinq années qui suivent leur élection ou leur nomination au conseil, une participation dans la banque dont la valeur correspond à au moins six fois leur rémunération en espèces annuelle respective.

Les membres du conseil devraient comprendre que l'indépendance sous-entend également une préparation en vue des réunions, la compréhension des enjeux, de la rigueur, de l'intégrité et de la perspicacité.

### **Mandats parallèles**

Bien que le conseil n'impose pas aux administrateurs de limite officielle au nombre de mandats parallèles qu'ils peuvent exercer au sein de conseils et de comités, le comité de gouvernance les examine dans le cadre de son évaluation annuelle de l'indépendance des administrateurs. Aucun de nos administrateurs n'exerce de mandats parallèles.

### **Président du conseil**

M. Brian M. Levitt est le président du conseil. M. Levitt occupe cette fonction depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Pour de plus amples renseignements sur M. Levitt, consultez la section des candidats aux postes d'administrateurs dans la présente circulaire ou notre site Web à l'adresse [www.td.com/francais/governance/chair.jsp](http://www.td.com/francais/governance/chair.jsp).

Le rôle du président du conseil consiste à faciliter le 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 du conseil sont prévues dans la description du rôle du président du conseil d'administration affichée sur le site Web de la banque au [www.td.com/francais/governance/chair.jsp](http://www.td.com/francais/governance/chair.jsp). Le président du conseil doit être un administrateur indépendant et il est nommé chaque année par les administrateurs non membres de la direction du conseil. Le président du conseil préside chaque réunion du conseil (y compris les séances à huis clos) et l'assemblée annuelle des actionnaires. Le président du conseil est aussi le président du comité de gouvernance et est membre du CRH. Dans l'exécution de ses fonctions en 2014, le président du conseil a rencontré régulièrement les autres administrateurs et membres de la haute direction pour évaluer l'état des relations entre le conseil et les membres de la haute direction et entre les administrateurs, ainsi que la mise en œuvre du plan de relève du chef de la direction. Conformément à la pratique sectorielle, le président du conseil maintient une communication ouverte avec les autorités de réglementation de la banque, indépendamment de la direction, pour établir la confiance relativement à la qualité de la gouvernance du conseil et à la surveillance de la banque. En 2014, le président du conseil a rencontré, seul et avec les présidents des comités, les représentants des autorités de réglementation de la banque à 12 reprises. Le rôle du président du conseil et des présidents des comités dans le cadre de ces rencontres comprend la préparation et la participation à des réunions et s'étend à tous les secteurs d'activité de la banque et aux territoires où ces activités sont exercées.

### **Assemblées des actionnaires**

Le président du conseil préside les assemblées annuelles des actionnaires et y est disponible pour répondre aux questions. Les administrateurs sont censés assister aux assemblées annuelles. L'année dernière, tous les administrateurs alors candidats à l'élection ont assisté à l'assemblée annuelle des actionnaires à Calgary.

### **MANDAT DU CONSEIL**

Le conseil a la responsabilité d'accroître la valeur à long terme de la banque pour ses actionnaires.

Nos employés et dirigeants mettent en œuvre la stratégie de la banque, sous la direction du chef de la direction et la supervision du conseil. Les actionnaires élisent les membres du conseil pour que ces derniers supervisent la direction et veillent aux intérêts à long terme des actionnaires d'une manière responsable. Ainsi, les administrateurs doivent notamment prendre en considération les préoccupations des autres parties intéressées de la banque, y compris nos préoccupations éventuelles de nos employés, clients, organismes de réglementation, collectivités et du public. Les principales responsabilités du conseil sont prévues dans sa charte et comprennent les tâches suivantes :

- Encadrer de la gestion de l'activité et des affaires de la banque.
- Présenter une information fiable et en temps opportun aux actionnaires. Les actionnaires comptent sur le conseil d'administration pour leur donner l'heure juste.

- Approuver 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 ces objectifs, et il doit participer aux principales décisions et les approuver.
- Approuver notre énoncé en matière d'appétit pour le risque. Le conseil doit être convaincu que la banque a instauré un cadre selon lequel elle ne peut prendre des risques qu'à concurrence de son appétit pour le risque et que la banque a mis en place un énoncé en matière d'appétit pour le risque à des fins d'information et à des fins d'évaluation du rendement par rapport à son appétit pour le risque.
- Évaluer et rémunérer la direction et planifier la relève pour les principaux postes de direction. Le conseil d'administration doit être convaincu que les principaux postes de direction sont occupés par des personnes qualifiées, que celles-ci sont supervisées et évaluées par le conseil et qu'elles sont rémunérées adéquatement de manière à favoriser le succès à long terme de la banque.
- Surveiller la gestion des capitaux, des risques et de la mise en œuvre des contrôles internes. Le conseil doit avoir la certitude que la banque a mis en place des politiques en matière d'adéquation du capital et des liquidités, que ses actifs sont protégés et que sa culture de gestion du risque, ses politiques et pratiques de rémunération et ses fonctions de contrôle font en sorte que la banque exerce ses activités dans le respect des limites de l'appétit pour le risque approuvées par son conseil.
- Assurer une gouvernance efficace du conseil d'administration. Les administrateurs doivent fonctionner efficacement ensemble au sein du conseil s'ils veulent exceller dans l'accomplissement de leurs tâches (c.-à-d., le conseil doit avoir des membres déterminés possédant les compétences appropriées et la bonne information).

La Charte du conseil d'administration est intégrée par renvoi à la présente circulaire et a été déposée auprès des autorités de réglementation sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) et sur EDGAR à l'adresse [www.sec.gov](http://www.sec.gov) et peut être consultée sur notre site Web au [www.td.com/francais/governance/charters.jsp](http://www.td.com/francais/governance/charters.jsp). Les actionnaires peuvent en outre obtenir un exemplaire de la Charte du conseil d'administration rapidement et sans frais sur demande adressée au Service des relations avec les actionnaires (voir les coordonnées qui figurent à la page 76 de la présente circulaire).

Aux termes de la Loi sur les banques, certaines questions importantes doivent être soumises au conseil. Le conseil se réserve aussi certaines autres décisions importantes. Conformément à son obligation prévue dans sa charte, le conseil doit s'assurer qu'il existe un système de contrepoids suffisant aux pouvoirs de la direction. Le conseil a également institué des politiques officielles pour l'approbation des acquisitions d'entreprises, des investissements et des désinvestissements importants ainsi que pour l'approbation des grands projets d'impatriation. De plus, le conseil a le pouvoir absolu quant à l'approbation de certaines autres opérations hors du cours normal des affaires et à l'approbation des états financiers avant leur diffusion aux actionnaires.

### **Planification stratégique**

Le conseil est chargé de surveiller l'exécution et le respect de la stratégie et des objectifs fondamentaux de la banque. Cette surveillance comprend, notamment la révision et l'approbation de toutes les principales recommandations de politiques et de stratégies, y compris le plan stratégique annuel de la banque, le plan financier annuel (y compris les plans quant à l'adéquation du capital et des liquidités) et des demandes précises à l'égard d'importantes dépenses en immobilisations. Le conseil évalue les principales occasions qui s'offrent à la banque et l'incidence en matière de risque de décisions stratégiques envisagées, notamment la question de savoir si elles sont conformes à l'appétit pour le risque de l'entreprise approuvée par le conseil et établie pour la banque et ses unités d'exploitation. Le conseil surveille aussi le processus de planification stratégique, la mise en œuvre de plans stratégiques et les résultats par rapport aux plans. En plus d'examiner la stratégie de la banque et d'en discuter au cours des réunions régulières du conseil, le conseil participe à chaque année à une séance de deux jours de discussions sur la stratégie.

### **Gestions des risques**

Le comité est chargé de veiller à ce que la banque ait en place une culture de gestion des risques et des politiques et procédures propres à protéger les actifs de la banque et assurer son succès à long terme. Il incombe également au conseil de superviser la détermination et la surveillance des principaux risques touchant les affaires de la banque et de veiller à ce que des politiques, des procédures et des pratiques appropriées soient en place afin de gérer efficacement et en toute indépendance ces risques conformément au cadre de gestion des risques d'entreprise de la banque. Le conseil est appuyé à cet égard par le comité du risque qui est chargé, entre autres, d'examiner et de recommander à l'approbation du conseil réuni en séance plénière l'appétit pour le risque de la banque et les mesures connexes et qui doit avoir la certitude qu'un solide cadre de gestion des risques a été mis en œuvre pour la gestion des principaux risques de la banque. Le comité du risque a aussi été investi du pouvoir de surveiller les plans de résolution des crises et de redressement après crise de la banque conformément aux exigences réglementaires applicables. Les principaux risques auxquels la banque est exposée et les structures et procédures en place pour la gestion de ces risques sont plus amplement décrits sous la rubrique « Gestion des risques » dans le rapport de gestion 2014 de la banque.

### **Gestions des fonds propres**

Le conseil supervise la suffisance et la gestion des fonds propres de la banque, notamment en examinant et en approuvant chaque année la politique mondiale de gestion des fonds propres, ainsi que les limites de fonds propres et les seuils qui y sont prévus. Dans le cadre de cette responsabilité, le conseil est également chargé de déclarer des dividendes et d'approuver les émissions et les rachats du capital-actions, le cas échéant et comme le permet la législation et la réglementation applicables.

## Responsabilité de l'entreprise

Le comité de gouvernance examine et évalue la stratégie et les rapports de la banque en matière de responsabilité de l'entreprise. Pour obtenir une description de la démarche de la banque en matière de responsabilité de l'entreprise, consultez le plus récent rapport sur les responsabilités de la banque sur son site Web au [www.td.com/francais/responsabilite](http://www.td.com/francais/responsabilite).

## Planification de la relève

Le conseil et le CRH s'occupent de la planification de la relève pour la haute direction de la banque et de la surveillance de l'application de la stratégie de gestion des compétences de la banque. Cela comprend la désignation de candidats éventuels pour le poste de chef de la direction, une vérification leur permettant de veiller à ce que l'équipe de haute direction repère des candidats éventuels pour la relève des autres postes de hauts dirigeants, et la surveillance des plans de formation pour les personnes désignées et le développement des connaissances de la direction à la faveur d'une évaluation rigoureuse des candidats à d'autres postes de cadres supérieurs.

## Politique en matière de communication

Le comité de gouvernance est notamment chargé de s'assurer que la banque communique efficacement et de façon à la fois proactive et responsable avec ses actionnaires, les autres parties intéressées de la banque, y compris nos employés, clients, autorités de réglementation, collectivités et le public. La politique en matière de communication de la banque codifie l'engagement de la banque de communiquer en temps opportun, avec exactitude et pondération, toute information importante concernant la banque au plus vaste auditoire possible. Le comité de gouvernance revoit à chaque année la politique et reçoit un rapport de la direction, y compris des membres du comité de communication de l'information, portant sur la politique en matière de communication, la structure et le fonctionnement des contrôles et procédures de communication connexes et de tout problème de communication de l'information pouvant être survenu au cours de la dernière année. Une copie de la politique peut être consultée sur le site Web de la banque au [www.td.com/francais/governance/other\\_policies.jsp](http://www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp).

Le conseil ou un comité du conseil supervise les communications avec les actionnaires et les autres parties intéressées. Cela comprend l'examen et/ou l'approbation des documents d'information clés, comme les états financiers annuels et trimestriels, le rapport annuel, la notice annuelle et la circulaire de procuration de la direction. Le comité de gouvernance reçoit de la direction un rapport annuel portant sur les réactions des actionnaires à la grandeur de l'entreprise, dans lequel l'accent est mis principalement sur les petits actionnaires.

## Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées

Les actionnaires peuvent transmettre leurs commentaires à la banque par différents moyens, notamment par courrier électronique, par téléphone et par la poste et dans le cadre d'événements (comme l'assemblée annuelle des actionnaires et les événements à l'intention des investisseurs auxquels participe le service des Relations avec les investisseurs de TD). La banque reçoit aussi des commentaires dans le cadre de rencontres avec des actionnaires, y compris les actionnaires qui s'intéressent à la démarche en matière de rémunération de la haute direction et à la responsabilité sociale de la banque. Les actionnaires peuvent communiquer directement avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil et avec le service des Relations avec les actionnaires de TD (dont les coordonnées respectives figurent à la page 76 de la présente circulaire). Pour de plus amples renseignements, visitez le site Web de la banque à l'adresse [www.td.com/francais/investisseurs/accueil/accueil/contact.jsp](http://www.td.com/francais/investisseurs/accueil/accueil/contact.jsp).

Chaque année, les actionnaires ont aussi l'occasion de voter pour ou contre une résolution consultative non exécutoire portant sur la démarche de la banque adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction présentée dans les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération » de la présente circulaire. Étant donné qu'il s'agit d'un vote consultatif, la résolution est non exécutoire. Toutefois, le CRH et le conseil s'efforcent d'avoir avec les actionnaires des communications proactives, franches et pertinentes et tiennent compte des commentaires transmis par les actionnaires dans les communications régulières, dans le cadre de l'examen permanent du conseil des politiques, des procédures et des décisions en matière de rémunération de la haute direction.

De plus, le programme de dénonciation de la banque met à la disposition des employés et des membres du public dans le monde entier un moyen de communication ouvert et efficace permettant de formuler des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les questions liées à l'audit et les autres questions de nature éthique, légale ou réglementaire. Le programme de dénonciation vise à faire en sorte que les personnes se sentent à l'aise et en sécurité et qu'elles n'aient aucune crainte de représailles lorsqu'elles formulent, de bonne foi, des plaintes qu'elles estiment être raisonnablement valables. La banque accepte les signalements anonymes, sauf là où la loi l'interdit. Le comité de vérification exerce une surveillance des signalements concernant des questions liées à la comptabilité, à la comptabilité interne, au contrôle et à l'audit. Le programme est plus amplement décrit sur le site Web de la banque au [www.td.com/francais/governance/whistleblower.jsp](http://www.td.com/francais/governance/whistleblower.jsp).

De plus, la direction et le comité de gouvernance étudient attentivement les propositions et commentaires des actionnaires et les communications provenant de groupes de gouvernance reconnus au Canada et permettent aux actionnaires de communiquer régulièrement avec eux. Toutes ces suggestions et observations permettent à la banque de mieux se situer et d'encadrer ses futures pratiques de gouvernance.

## Contrôles internes

Le conseil est chargé de superviser et de surveiller l'intégrité et l'efficacité des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion de la banque. Le conseil est également chargé de surveiller le respect des exigences applicables, notamment de nature

juridique et en matière d'audit, de conformité, de réglementation, de comptabilité et de déclaration. Au moyen de ce processus, le conseil doit veiller à ce que les systèmes de présentation de l'information financière et de contrôle de l'information financière de la banque fonctionnent de façon appropriée. Le rapport de la direction sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière et de l'information connexe figure sous la rubrique « Normes et méthodes comptables — Contrôles et procédures » du rapport de gestion 2014 de la banque.

### **Élaboration de la politique de la banque en matière de gouvernance**

Le conseil estime que le succès de la banque repose sur une culture d'intégrité fondée sur le principe selon lequel la direction doit « donner le ton ». Tel qu'il est indiqué dans sa Charte, le conseil donne le ton pour l'établissement d'une culture de gestion des risques, d'intégrité et de conformité à l'échelle de la banque. Le conseil s'attend au plus haut niveau d'intégrité personnelle et professionnelle de la part du chef de la direction, des autres hauts dirigeants de la banque et de l'ensemble de ses employés. Le conseil surveille également l'efficacité des pratiques de gouvernance de la banque et approuve les modifications nécessaires ou souhaitables. Le comité de gouvernance se tient au fait des dernières exigences, tendances et notes d'orientation réglementaires en matière de gouvernance et informe au besoin le conseil des nouveaux développements en matière de gouvernance. Le cadre de gouvernance de la banque est fondé sur les lignes directrices en matière de gouvernance recommandées par le comité de gouvernance, avec les chartes et principales responsabilités du conseil et de ses comités.

### **DESCRIPTIONS DE POSTES**

Le comité de gouvernance revoit chaque année une description de poste écrite approuvée par le conseil pour les administrateurs et des descriptions de poste du président du conseil et des présidents des comités du conseil approuvées par le conseil, et il recommande des modifications au conseil, s'il y a lieu. Ces documents peuvent être consultés sur notre site Web au [www.td.com/francais/governance/charters.jsp](http://www.td.com/francais/governance/charters.jsp). Le CRH a élaboré une description de poste écrite pour le chef de la direction, qu'il approuve et examine chaque année. De plus, le CRH examine les mandats de toutes les personnes occupant des fonctions de haute direction (dont le rang correspond ou est équivalent à celui de chef de groupe ou est plus élevé et à d'autres postes clés, selon le cas, de temps à autre).

### **ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE**

#### **Orientation**

Le comité de gouvernance supervise l'élaboration et contrôle l'efficacité d'un programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs. Ce programme comporte quatre volets : de la documentation de référence sur les activités de la banque, des séances de formation; une rencontre avec les présidents des comités applicables; et le jumelage, selon la description donnée ci-après.

Chaque nouvel administrateur reçoit un manuel d'orientation de l'administrateur et de chaque administrateur, en fonction du ou des comités dont l'administrateur devient membre. Les documents de référence utilisés pour l'orientation des administrateurs contiennent, notamment, ce qui suit :

- les principales politiques en matière de gouvernance et les documents d'information publique de la banque, y compris ses lignes directrices en matière de gouvernance et les chartes du conseil et des comités;
- de l'information relative au processus d'évaluation du conseil et de son président, de ses comités et de leurs présidents et de chacun des administrateurs;
- les procès-verbaux des réunions du conseil tenues l'année précédente;
- les procès-verbaux des réunions tenues l'année précédente par le ou les comités dont l'administrateur fera partie;
- les politiques et procédures importantes de la banque, y compris sa Politique en matière de communication de l'information et le Code de conduite et d'éthique professionnelle; et
- des organigrammes et d'autres documents d'orientation de l'entreprise, y compris les états financiers et l'information relative à la réglementation.

Dans le cadre de ces séances de formation complète, le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de direction présentent de l'information sur la gestion de la banque, ses fonctions commerciales et de contrôle, son orientation stratégique, sa gestion des capitaux, ses finances, ses ressources humaines, sa technologie de l'information, son cadre législatif, les responsabilités des administrateurs et ses principales questions ainsi que sur les principaux risques auxquels elle est exposée et répondent aux questions à cet égard. Le programme comprend aussi une rencontre des nouveaux administrateurs avec le chef de la direction et le président du conseil. Les présidents de comités rencontrent aussi tout nouvel administrateur nommé pour siéger au comité dans le cadre de sa séance d'orientation générale. Les nouveaux administrateurs sont aussi invités à visiter différents emplacements (p. ex., succursales, centres d'exploitation, parquet).

De plus, pendant les premières réunions auxquelles assiste un nouvel administrateur, celui-ci est jumelé à un administrateur d'expérience qui répondra à ses questions et lui fournira de l'information contextuelle lui permettant de mieux comprendre les documents, les exposés et les processus.

#### **Formation continue**

Le comité de gouvernance veille à la formation continue des administrateurs et fait office de centre de ressources pour la formation continue des administrateurs quant à leurs fonctions et responsabilités et veille aussi 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. Le conseil assiste régulièrement à des exposés sur différents aspects des activités de la banque et, périodiquement, sur des sujets d'actualité,

propres à aider les administrateurs dans l'exercice de leurs responsabilités. Outre la formation générale, une formation spécialisée est offerte aux comités qui le jugent nécessaire ou souhaitable. Les exposés de formation sont faits par la direction et dans certains cas par des spécialistes externes.

Dans le cadre de leur formation continue, les administrateurs participent à des séances « approfondies » et à une séance de stratégie annuelle de deux jours sur différents sujets relatifs aux affaires, à l'économie, à l'entreprise et à la réglementation. Chaque séance approfondie comprend un élément de formation générale et sert de cadre à des fins de discussion (p. ex., l'industrie, la concurrence, les tendances ainsi que les risques et les occasions d'affaires). De plus, les administrateurs qui en sont à la deuxième année de leur mandat sont aussi invités à assister, à leur gré, aux séances d'orientation des nouveaux administrateurs.

Les administrateurs peuvent aussi consulter librement les membres de la direction de la banque aux fins de se tenir informés et bien au fait des activités de la banque et à quelque autre fin susceptible de les aider dans l'exercice de leurs responsabilités. En dehors des séances de formation prévues par la banque, les administrateurs ont aussi l'occasion de rencontrer d'autres membres de la haute direction dans le cadre de leur participation au conseil lors de séances d'échanges avec les premiers vice-présidents à la direction, événements informels permettant aux administrateurs de connaître la prochaine génération de dirigeants et leurs secteurs d'activités.

Les administrateurs sont en outre sondés sur des sujets précis, les tendances ou les meilleures pratiques utiles pour le conseil en général et pour un comité en particulier et qu'ils souhaiteraient approfondir. Le tableau suivant décrit sommairement certains des sujets abordés au cours de l'exercice 2014. La banque s'attend à ce que tous les administrateurs non membres de la direction reçoivent la formation continue nécessaire leur permettant de remplir efficacement leur rôle.

Les administrateurs reçoivent en outre des rapports périodiques résumant les faits nouveaux importants relatifs à la réglementation et les questions de gouvernance d'intérêt général. Tous les administrateurs sont par ailleurs inscrits à l'Institut des administrateurs de sociétés (ICD), ayant ainsi accès aux publications et aux événements de l'ICD afin de parfaire leurs connaissances quant aux responsabilités des administrateurs et aux tendances actuelles en matière de gouvernance. Les administrateurs reçoivent en outre de l'information concernant des séances de formation externes pertinentes. La banque rembourse aux administrateurs les frais qu'ils engagent pour prendre part à des séances de formation à l'extérieur auxquelles ils sont encouragés à participer.

Le tableau suivant décrit sommairement le nombre de séances de formation continue au cours de l'exercice 2014 et la nature des sujets qui ont été abordés.

Participant	Nombre total de séances	Exemples de séances	
Conseil d'administration	26	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stratégie de services bancaires numériques aux consommateurs</li> <li>Stratégie de gestion de patrimoine</li> <li>Expérience client</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variation des taux d'intérêt et gestion de bilan</li> <li>Occasions de croissance interne</li> <li>Évolution de la technologie</li> </ul>
Comité d'audit	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nouvelles méthodes de blanchiment d'argent</li> <li>Comptabilité des cartes de crédit</li> <li>Initiatives de qualité de l'audit externe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conformité à la législation en matière de protection du consommateur au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni</li> <li>Examen du processus d'allocation général</li> </ul>
Comité du risque	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compensation par contrepartie centrale</li> <li>Nouvelles règles de liquidités de Bâle III</li> <li>Examen du processus d'allocation générale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Risques émergents</li> <li>Études de cas – Politique d'approbation préalable de nouvelles entreprises et de nouveaux produits</li> </ul>
Comité des ressources humaines	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tendances en matière de rémunération sur le marché</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mises à jour sur l'incidence des modifications réglementaires sur la rémunération</li> </ul>

**Note :** Y compris deux séances conjointes du comité d'audit et du comité du risque.

## CONDUITE DES AFFAIRES ET 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 en tout temps. Bien que l'atteinte des objectifs d'affaires soit primordiale pour assurer le succès de la banque, la façon dont la banque s'y prend pour les atteindre est tout aussi importante. La banque a mis en place un certain nombre de politiques et procédures, notamment le Code et la Politique de lutte contre le trafic d'influence et la corruption, qui encouragent et promeuvent une culture de conduite des affaires éthique à la banque.

Le conseil et ses comités exercent une surveillance de la culture d'intégrité, ou le « ton donné par la direction », établie à la grandeur de la banque, y compris la conformité avec les politiques et procédures en matière de déontologie personnelle et de conduite professionnelle. Le comité de gouvernance reçoit de la direction un rapport périodique analysant les diverses politiques et structures qui soutiennent cette importante fonction de surveillance.

### Code de conduite et d'éthique professionnelle

Le Code de la banque s'applique à tous les aspects de l'entreprise, qu'il s'agisse des décisions importantes prises par le conseil ou des opérations commerciales quotidiennes. Le Code a été déposé auprès des autorités de réglementation en valeurs mobilières



sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) et sur EDGAR à l'adresse [www.sec.gov](http://www.sec.gov). Les actionnaires peuvent en obtenir un exemplaire du Code sur notre site Web au [www.td.com/francais/document/PDF/governance/td-governance-code-ethicsf.pdf](http://www.td.com/francais/document/PDF/governance/td-governance-code-ethicsf.pdf) ou en communiquant avec le Service des relations avec les actionnaires TD dont les coordonnées sont indiquées à la page 76 de la présente circulaire.

Le Code définit les normes qui gouvernent la manière dont les administrateurs et les employés interagissent et traitent leurs collègues, les actionnaires, les clients, les gouvernements, les organismes de réglementation, les fournisseurs, les concurrents et les médias et le public en général. Dans le respect de ces normes, la banque s'attend à ce que les administrateurs et les employés fassent preuve de jugement et soient tenus de rendre compte de leurs actes. Le respect du Code est intégré aux modalités et conditions d'emploi de tous les employés de la banque. Tous les administrateurs et les employés sont tenus chaque année de passer en revue le Code et d'attester qu'ils y adhèrent.

Chaque année, le comité de gouvernance revoit le Code et le comité d'audit est chargé de surveiller si le Code est respecté, notamment approuver, s'il y a lieu, quelque dérogation au Code accordée à un administrateur ou à un membre de la haute direction de la banque. Au cours de l'exercice 2014, aucune pareille dérogation n'a été demandée ni accordée. La conformité avec le Code fait l'objet d'une surveillance de la part de la direction et les préoccupations importantes découlant du Code sont transmises au comité d'audit par le Service des ressources humaines. Le responsable des ressources humaines remet au comité d'audit un rapport annuel portant sur le processus d'attestation confirmant la conformité avec le Code. Les employés ont la responsabilité de signaler tout manquement sans délai à TD et le Code indique le nom des différentes personnes ressources avec qui communiquer à l'interne sous la rubrique « Signalement des infractions ». Les employés qui pourraient ne pas être à l'aise à l'idée d'utiliser ces voies de communication internes peuvent signaler les possibles manquements au moyen de la ligne de dénonciation de TD comme il est décrit ci-dessus sous la rubrique « Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées » de la présente annexe B. Le comité d'audit est chargé de veiller à ce que les questions ou les plaintes portant sur des questions de comptabilité, de contrôle comptable interne ou d'audit soient résolues de manière satisfaisante.

### **Politique en matière d'opérations d'initiés**

Des mesures de protection efficaces sont en place afin d'exercer une surveillance des activités de négociation personnelles des dirigeants et autres cadres et employés occupant des postes clés en ce qui a trait aux opérations d'initiés. Cette surveillance est faite par des responsables formés et expérimentés sur le plan de la conformité qui ont accès aux registres des comptes d'opérations de la banque dans lesquels ces personnes détiennent des titres. Tous les dirigeants et employés visés par les politiques en matière d'opérations d'initiés de la banque sont tenus de déclarer à la banque les comptes d'opérations et de veiller à ce que tous ces comptes soient gérés à l'interne. De plus, les dirigeants et employés visés (notamment les membres de la haute direction visés indiqués dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la rubrique « Performance et rémunération en 2014 ») doivent faire approuver au préalable par le Service de la conformité toute opération sur des titres. Les opérations sur des titres de la banque sont restreintes au cours de « périodes de restriction de la négociation » qui couvrent la période où les résultats financiers de la banque sont compilés, mais n'ont pas encore été rendus publics. Conformément à la législation, les initiés assujettis doivent déposer des déclarations d'initiés par Internet sur le Système électronique de déclaration des initiés. Les membres de la haute direction visés actuels doivent en outre divulguer au préalable au public, par voie d'un communiqué de presse, quelque intention d'effectuer des opérations sur les actions ordinaires de la banque, y compris la levée d'options d'achat d'actions, au moins cinq jours ouvrables avant la date de l'opération. Les membres de la haute direction visés actuels doivent aussi divulguer publiquement la mise en place d'un plan de disposition automatique visant des actions ordinaires et des options d'achat d'actions.

### **Conflits d'intérêts des administrateurs**

Les administrateurs ne sont pas éligibles si un conflit d'intérêts potentiel ou réel risque de nuire à l'exercice de leurs fonctions à titre d'administrateur. Les administrateurs ont l'obligation permanente de donner 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. Les administrateurs doivent en outre remplir un questionnaire annuel qui comprend des questions sur des participations importantes avec la banque.

C'est à chaque administrateur qu'il incombe de remettre un rapport au comité de gouvernance chaque fois qu'il existe ou pourrait exister un conflit d'intérêts l'opposant à la banque, et le comité peut lui demander des renseignements supplémentaires s'il le juge à propos. Le comité établira la meilleure marche à suivre pour l'administrateur, toujours au mieux des intérêts de la banque. Lorsqu'un administrateur est en conflit d'intérêts, mais que ce conflit n'est pas insoluble (l'administrateur pouvant, par exemple, s'abstenir de participer à certaines délibérations du conseil), l'administrateur reste éligible au conseil. Le comité de gouvernance suit toutefois de près l'évolution du conflit. Si un conflit devient incompatible avec les fonctions d'un administrateur, l'administrateur doit remettre sa démission.

### **COMPOSITION DU CONSEIL ET NOMINATION DES ADMINISTRATEURS**

Le conseil doit se composer d'au moins 12 administrateurs. La taille exacte du conseil est fixée par résolution des administrateurs avant chaque assemblée annuelle des actionnaires sur la recommandation du comité de gouvernance. Le conseil peut de temps à autre modifier sa taille entre les assemblées annuelles des actionnaires. Lorsqu'il examine la question de sa taille, le conseil doit établir un équilibre entre les deux objectifs opposés de maintenir sa taille à un nombre qui permet des délibérations efficaces et assurer en même temps une représentation adéquate afin de répondre aux besoins du conseil et des comités dans le contexte des activités de la banque et de son cadre d'exploitation.

Le comité de gouvernance recommande au conseil les critères de la composition du conseil, évalue à chaque année la composition globale du conseil compte tenu des compétences et des qualités personnelles dont le conseil a besoin pour s'acquitter de ses vastes responsabilités et identifie les personnes compétentes à un poste d'administrateur. À cette fin, il invite les autres administrateurs et la direction à lui faire des suggestions, et il peut retenir les services de conseillers indépendants pour l'aider dans ces tâches. Le président préside le processus et le chef de la direction participe avec un certain nombre d'administrateurs aux processus d'entrevue. La banque tient une liste permanente de candidats potentiels à un poste d'administrateur. Le comité de gouvernance examine régulièrement les candidatures potentielles même si aucune vacance au conseil n'est prévue dans l'immédiat.

Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil recommande à chaque année les candidats à un poste d'administrateur aux actionnaires qui peuvent exercer leurs droits de vote à l'égard de chaque nouveau candidat à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires. Les candidats identifiés à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire sont recommandés au conseil par le comité de gouvernance.

### **Ensemble des compétences et grille de compétences et d'expérience**

Le comité de gouvernance recherche des candidats pour combler quelque lacune dans l'ensemble des compétences du conseil, tout en tenant compte des qualités et des perspectives personnelles des candidats. Le conseil s'attache à sélectionner des candidats qui seront en mesure de bien représenter la banque là où la banque exerce ses activités, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Le conseil est composé d'administrateurs possédant un large éventail de compétences, d'antécédents scolaires, d'expérience et de connaissances dans différents secteurs d'activités qui correspondent à la nature et à la portée des activités de la banque. Compte tenu des besoins de recrutement, le comité de gouvernance a recours à une grille de compétences/d'expérience pour repérer toute lacune dans les compétences considérées les plus pertinentes pour le conseil en fonction de la stratégie, des occasions, du profil de risque et des activités globales de la banque, soit :

- leadership de haute direction/stratégique
- services financiers
- assurance
- gestion des risques
- gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- audit/comptabilité
- marché des capitaux/trésorerie
- responsabilité d'entreprise
- gouvernance
- affaires gouvernementales/publiques
- aspects légaux/réglementaires
- commercialisation/notoriété des marques
- technologie
- autre expérience au sein d'un conseil

À chaque année, les administrateurs autoévaluent leurs compétences et leur expérience par rapport à la liste des compétences qui précède. Le comité de gouvernance revoit la grille à chaque année afin de veiller à ce qu'elle continue de représenter l'ensemble des compétences et de l'expérience les plus pertinentes. Les principaux champs de compétence/d'expérience de chacun des candidats à un poste d'administrateur sont indiqués dans les tableaux sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

### **Politique en matière de diversité**

La banque souscrit au principe de diversité et d'inclusion à tous les niveaux en milieu de travail et au conseil. Elle s'applique notamment à veiller à ce que ses politiques, procédures et pratiques soient exemptes de quelque barrière systémique à l'emploi et partialité. La banque estime qu'il est impératif de promouvoir un milieu de travail diversifié qui aide la banque et son conseil à recruter et à fidéliser les personnes les plus brillantes et compétentes.

Comme il est prévu dans nos Lignes directrices en matière de gouvernance, le comité de gouvernance tient compte de la diversité (notamment du sexe, de l'âge, de l'origine géographique, de l'appartenance à une minorité, des racines ancestrales et des handicaps) lorsqu'il évalue des candidatures en vue d'en recommander la nomination ou l'élection au conseil. Le comité examine régulièrement la composition du conseil et quelque vacance éventuelle au conseil, compte tenu de ses objectifs et politiques déclarés. Il se prête aussi à une autoévaluation, notamment quant à sa performance par rapport à ses objectifs.

Lorsqu'elle identifie des candidats à des postes de membres de la haute direction qui composent notre équipe de haute direction, la banque applique une démarche analogue, prenant en considération les compétences et les qualités personnelles, y compris la diversité, pour bâtir la meilleure équipe de direction pour l'entreprise.

La banque fixe trois objectifs annuels visant la représentation des femmes et d'autres groupes à la haute direction de la banque. Chaque secteur de la banque évalue à chaque trimestre sa progression respective par rapport à ces objectifs de diversité. En 2014, la banque a atteint son objectif qui consistait à ce que des femmes occupent au moins 35 % des postes de vice-président ou supérieurs au Canada. À cette fin, la banque investit énormément de ressources dans des mesures visant à promouvoir la diversité et les compétences propres à aider le perfectionnement et l'avancement de nos femmes dirigeantes actuelles et futures.

Des cibles ou des quotas particuliers de représentation en fonction de la diversité, notamment du sexe, n'ont pas été adoptés pour les membres de l'équipe de haute direction et pour le conseil en raison de la taille relativement modeste de ces groupes et

de l'obligation d'assurer un équilibre entre les critères d'admissibilité de chacune de ces personnes. Il est impératif que chaque nomination au conseil et dans l'équipe de haute direction soit faite et perçue comme ayant été faite en fonction des compétences de la personne et des besoins de la banque au moment applicable. De plus, des cibles ou des quotas fondés sur des critères particuliers pourraient limiter la capacité de la banque de veiller à ce que sa composition générale et celle de l'équipe de haute direction réponde aux besoins de la banque et de nos actionnaires. Des cibles et des quotas ne sont pas non plus nécessaires pour promouvoir la diversité en fonction du sexe au conseil et à des postes de haute direction compte tenu du leadership dont fait preuve la banque en la matière et de l'efficacité de notre politique en matière de diversité : 35 % (6 sur 17) de nos candidats aux postes d'administrateurs sont des femmes et 30 % (3 sur 10) des membres de notre équipe de haute direction sont des femmes.

### **Autres considérations**

La composition du conseil doit être conforme aux exigences de résidence et d'appartenance au même groupe et tous les administrateurs doivent avoir les compétences requises pour les administrateurs énoncées dans la Description du poste d'administrateur (dont on peut obtenir copie au [www.td.com/francais/governance/charters.jsp](http://www.td.com/francais/governance/charters.jsp)), notamment respecter les normes éthiques et fiduciaires les plus élevées et avoir un jugement sûr, des connaissances et un intérêt pour les questions touchant la banque et, un engagement envers le conseil et la banque. Les administrateurs non membres de la direction sont censés respecter les normes d'indépendance par rapport à la direction établies aux termes de la politique d'indépendance des administrateurs.

Le comité de gouvernance évalue également si chaque nouveau candidat peut consacrer suffisamment de temps et de ressources à ses responsabilités en tant que membre du conseil d'administration. Les administrateurs doivent s'engager à assister dans la mesure du possible aux réunions du conseil et des comités, à s'y préparer convenablement et à y participer pleinement. Si un administrateur assiste à moins de 75 % des réunions du conseil au cours de l'exercice, le comité de gouvernance examinera la situation et prendra des mesures en collaboration avec l'administrateur concerné afin d'améliorer l'assiduité de ce dernier. L'assiduité est également prise en compte dans le processus de sélection. Bien que le comité de gouvernance 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 en outre à siéger au conseil pour une longue période (voir « Âge de la retraite et nombre de mandats limité » ci-après). Aucun membre du comité d'audit ne peut siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes sans le consentement du comité de gouvernance et du conseil. Aucun candidat à l'élection à un poste d'administrateur à l'assemblée n'a eu besoin d'un tel consentement.

### **Élection des administrateurs et politique en matière de majorité**

Si un candidat, à l'occasion d'une élection où le nombre de candidats correspond au nombre de postes à pourvoir, obtient un nombre supérieur d'abstentions de votes que de voix exprimées en personne ou par procuration en faveur de son élection (c.-à-d. que le candidat n'est pas élu à une majorité d'au moins 50 % plus une voix), il doit immédiatement remettre sa démission au président du conseil. Le comité de gouvernance et le conseil examineront sans délai la demande de démission de l'administrateur. Le conseil acceptera la demande de démission, sauf dans des circonstances exceptionnelles, et la démission prend dès lors effet. Le conseil doit prendre une décision définitive dans les 90 jours qui suivent l'assemblée des actionnaires applicable et en faire sans tarder l'annonce (notamment, s'il y a lieu, les motifs du rejet de la démission) par voie de communiqué de presse. L'administrateur qui remet sa démission conformément à la politique en matière de majorité de la banque ne participera pas aux délibérations du comité de gouvernance ou du conseil sur sa demande de démission. Dans l'éventualité où l'administrateur ne remet pas sa démission conformément à la politique en matière de vote majoritaire de la banque, le conseil ne présentera pas à nouveau la candidature de l'administrateur. Dès l'acceptation de la démission d'un administrateur, les mesures que le conseil peut prendre ne sont pas limitées; il peut notamment nommer un nouvel administrateur pour combler la vacance. La politique en matière de vote majoritaire ne s'applique pas à une élection contestée des administrateurs; c'est-à-dire lorsque le nombre de candidats est supérieur au nombre de postes d'administrateurs à élire.

### **Âge de la retraite et nombre de mandats limité**

Le conseil s'efforce d'établir un équilibre entre l'expérience, d'une part, et le besoin de changement et d'idées nouvelles, d'autre part. Les Lignes directrices en matière de gouvernance prévoient qu'aucun administrateur ne peut siéger au-delà de l'assemblée annuelle qui suit son 75<sup>e</sup> anniversaire. Sous réserve de la phrase qui précède et de l'obtention d'excellentes évaluations du rendement annuel et de la réélection annuelle par les actionnaires i) les nouveaux candidats aux postes d'administrateurs sont censés être élus pour un mandat maximum de dix ans, et ii) les administrateurs non membres de la direction au 23 septembre 2004 sont censés être élus pour un mandat se terminant à l'assemblée annuelle des actionnaires qui suit le 23 septembre 2014. Dans chaque cas, sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger le mandat d'un administrateur d'au plus cinq autres années après cette date. Dans des circonstances exceptionnelles, sur recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger le mandat maximal de 15 ans d'un administrateur d'au plus cinq autres années. Conformément à la Loi sur les banques, le chef de la direction de la banque est tenu de siéger au conseil tant qu'il exerce cette fonction.

## **GOVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION**

### **Rémunération des administrateurs**

Le comité de gouvernance passe en revue la rémunération des administrateurs et veille à ce qu'elle soit concurrentielle sur le marché et à ce qu'elle concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires. Le conseil établit la pertinence et fixe le mode de la rémunération des administrateurs en fonction des recommandations formulées par le comité de gouvernance. De plus amples renseignements sont donnés sur la rémunération des administrateurs à la rubrique « Rémunération des administrateurs » dans la présente circulaire.

## Rémunération de la direction

Le CRH supervise le programme de rémunération de la direction. La stratégie de la banque en ce qui a trait à la rémunération vise à intéresser, maintenir en fonction et motiver des dirigeants très performants dans le but de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. Pour atteindre cet objectif, le programme de rémunération des dirigeants repose sur les principes indiqués ci-dessous et plus amplement décrits à la rubrique « Démarche en matière de rémunération » de la présente circulaire :

- conformité avec la stratégie de la banque au chapitre des activités et des compétences
- gestion efficace des risques
- rapprochement avec les intérêts des actionnaires
- bonne gouvernance
- rémunération en fonction de la performance
- rémunération concurrentielle

Le CRH, de concert avec le conseiller indépendant du comité (Frederic W. Cook & Co., Inc.), examine et approuve (ou recommande au conseil d'approuver) le salaire, l'intéressement annuel en espèces et les attributions aux termes de la rémunération à base de titres de capitaux propres de certains hauts dirigeants. Ces dirigeants sont, notamment, les membres de la haute direction visés qui figurent dans le tableau Sommaire de la rémunération de la rubrique « Performance et rémunération en 2014 » dans la présente circulaire, les membres de l'équipe de haute direction, les responsables des fonctions de surveillance et les 50 employés les mieux rémunérés à la grandeur de l'organisation. Le comité approuve aussi le total des attributions aux termes de la rémunération prévue par tous les plans de rémunération et à base de titres de capitaux propres des dirigeants, y compris le plan de rémunération en fonction de la performance pour les employés de Valeurs Mobilières TD et il exerce une fonction de supervision de la rémunération pour tous les plans de rémunération des employés importants. Le comité examine l'information financière relative à la rémunération des membres de la haute direction qui figure dans la présente circulaire avant que le conseil ne l'approuve et ne la rende publique. Pour appuyer notre objectif visant à ce que nous devenions un chef de file sur le marché en matière de gouvernance, nous avons adopté certaines politiques et certains procédés qui sont en accord avec les meilleures pratiques de sorte que le risque soit correctement pris en considération dans les plans de rémunération notamment :

- à la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques présente au comité du risque et au comité des ressources humaines un tableau de pointage de l'appétit pour le risque à la grandeur de l'entreprise visant à permettre un examen pertinent du risque au moment d'établir la rémunération devant être versée et à déterminer si des rajustements devraient être apportés à la rémunération différée qui arrive à échéance;
- tous les changements apportés à la structure des principaux plans de rémunération doivent être examinés et approuvés par le chef de la gestion des risques afin que la structure en question n'incite pas à la prise de risques qui sont supérieurs à ceux que la banque peut tolérer;
- tous les dirigeants de la banque ainsi que tous les employés de Valeurs Mobilières TD sont évalués en ce qui a trait à leur comportement en matière de gouvernance, de contrôle et de gestion des risques dans le cadre du processus d'évaluation annuel du rendement. Les résultats provenant de cette évaluation sont pris en considération lorsque les décisions de fin d'exercice sont prises en matière de rémunération et de rendement;
- le CRH a le pouvoir de réduire les attributions incitatives annuelles (y compris les intéressements en espèces et bases d'actions) à zéro en vertu de tous les plans visant la haute direction;
- le CRH a le pouvoir de réduire ou d'annuler la rémunération différée non acquise;
- une clause de récupération a été ajoutée à tous les plans de rémunération de la haute direction;
- pour tous les hauts dirigeants, une tranche importante de la rémunération est attribuée sous forme d'actions qui deviennent acquises après un minimum de trois ans; et
- les exigences d'actionnariat visant les hauts dirigeants sont parmi les plus élevées du marché et certaines exigences relatives à la conservation des actions visent les plus hauts dirigeants après leur départ à la retraite.

L'information relative au conseiller indépendant du comité est donnée à la rubrique « Conseillers indépendants » dans la présente circulaire.

## Rémunération du chef de la direction

Le conseil évalue chaque année le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs préétablis. De concert avec le conseiller indépendant du comité, le CRH recommande ensuite au conseil d'approuver le salaire total, l'intéressement annuel en espèces et la rémunération à base de titres de capitaux propres du chef de la direction. L'évaluation du chef de la direction comprend un examen de son intégrité personnelle ainsi que de la culture d'intégrité qu'il a instaurée, avec les autres membres de la haute direction, au sein de la banque. La rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2014 est plus amplement décrite à la rubrique « Rémunération du chef de la direction » dans la présente circulaire.

## AUTRES COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil a formé quatre comités : le comité d'audit; le comité de gouvernance; le comité du risque; et le comité des ressources humaines. Ces comités sont plus amplement décrits à la rubrique « Gouvernance » de la présente circulaire.

La charte de chacun des quatre comités du conseil prévoit des exigences quant à leur composition. Le comité de gouvernance recommande la nomination des membres de chacun des comités. Chaque administrateur indépendant devrait siéger à au moins un comité par année. Le conseil approuve la composition de ses comités et peut révoquer un membre d'un comité conformément aux règles et à la réglementation applicables, et pour quelque autre motif valable. Lorsqu'il évalue la meilleure composition d'un comité, le comité de gouvernance vise à établir un équilibre entre l'expérience et les connaissances pertinentes des membres de chaque comité, d'une part, et d'établir un roulement dans la composition des comités afin que ceux-ci bénéficient de nouvelles connaissances et perspectives, d'autre part. Chaque comité peut tenir en totalité ou en partie une réunion à huis clos sans la présence de membres de la direction. Tel qu'il est indiqué ci-dessus, chaque comité inscrit une telle séance à huis clos à l'ordre du jour de ses réunions. Par exemple, le comité d'audit se réunit seul respectivement avec le chef de la direction, le chef des finances, l'auditeur en chef, le chef de la conformité, le chef, Lutte mondiale contre le blanchiment d'argent et l'auditeur nommé par les actionnaires et à huis clos à chacune de ses réunions trimestrielles régulièrement prévues. Chaque comité peut retenir les services de conseillers indépendants, rémunérés par la banque, chargés de fournir des conseils spécialisés.

Chaque année, les comités revoient leur charte afin de s'assurer qu'elle respecte ou dépasse les attentes des autorités de réglementation et des actionnaires, et que les comités fonctionnent efficacement. Le comité de gouvernance passe en revue les modifications et les soumet au conseil pour approbation. Chaque comité a pour pratique d'établir des objectifs annuels et des buts clés, de se concentrer sur ses principales responsabilités et activités et d'accorder la priorité aux affaires du comité tout au long de l'année. Les comités évaluent où ils en sont par rapport à leurs objectifs pendant l'année. La charte de chacun des comités est affichée sur le site Web de la banque au [www.td.com/francais/governance/charters.jsp](http://www.td.com/francais/governance/charters.jsp).

## ÉVALUATIONS

Le conseil évalue chaque année l'efficacité du conseil et de son président, de ses comités et de leur président, de chacun des administrateurs et du chef de la direction. Le comité de gouvernance est chargé de mettre en place un processus d'évaluation efficace et il travaille avec un conseiller indépendant à élaborer les sondages permettant d'obtenir une rétroaction et à en promouvoir le processus. L'évaluation de chacun des administrateurs comprend notamment une autoévaluation et une évaluation par les pairs. Le processus de rétroaction du conseil se veut constructif et vise la mise en place des meilleurs programmes d'amélioration continue des aptitudes de chaque administrateur et du fonctionnement et de l'efficacité du conseil et de ses comités.

### Rétroaction du conseil et de chaque administrateur

Les administrateurs remplissent un sondage de rétroaction annuel détaillé sur l'efficacité et le rendement du conseil dans lequel il leur est, entre autres choses, demandé ce que le conseil devrait faire différemment, et quelles devraient être les priorités du conseil pour l'année à venir. Les administrateurs sont aussi invités à faire des commentaires sur l'exécution de la stratégie de la banque, la surveillance de l'appétit pour le risque et l'efficacité générale des communications entre le conseil et la haute direction.

Les réponses de chacun des administrateurs sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du conseil afin de cerner les thèmes principaux et les mesures à prendre. Le président rencontre également chacun des administrateurs pour une discussion. Il rencontre d'abord chaque administrateur pour obtenir ses commentaires sur son autoévaluation et sur le rendement et les points à améliorer du conseil, de ses comités ou des autres administrateurs, puis, par la suite, pour transmettre ses commentaires à chaque administrateur.

Le président engage une discussion préparatoire avec le comité de gouvernance afin d'examiner le rapport de rétroaction établi par le conseiller indépendant et de proposer les priorités du conseil pour l'année à venir visant à mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues des résultats du sondage. Il dirige ensuite une discussion avec le conseil sur les résultats et les priorités du conseil, notamment si des changements visant la structure ou la composition du conseil ou de ses comités seraient pertinents. Ces priorités du conseil pour l'année à venir sont ensuite approuvées par le conseil. Le comité de gouvernance supervise la mise en œuvre des plans d'action relatifs à ces priorités du conseil tout au long de l'année. Les observations recueillies dans le cadre du processus de rétroaction sont aussi prises en compte lors de l'examen des candidatures à recommander à l'élection à l'assemblée annuelle des actionnaires.

### Rétroaction des comités et des présidents de comités

Un processus distinct est suivi afin d'obtenir les commentaires des administrateurs relativement à l'efficacité et au rendement des comités auxquels ils siègent et des présidents de ces comités. Les membres de chaque comité remplissent une autoévaluation du comité dont les réponses sont soumises à un conseiller indépendant. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président de chaque comité. Chaque comité tient une séance d'autoévaluation de l'efficacité afin d'échanger des idées puis fixe des objectifs en vue de mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues de l'autoévaluation. Chaque président de comité examine ensuite les résultats et objectifs approuvés par le comité avec le conseil. Chaque comité assure le suivi de ses activités en fonction de ces objectifs tout au long de l'année. Le comité de gouvernance surveille également l'application des plans d'action pour la réalisation des objectifs de chaque autre comité tout au long de l'année afin de veiller à ce qu'ils soient correctement pris en charge. Le comité de gouvernance repère les points communs de chacun des comités devant être traités au niveau de la gouvernance.

De plus, le comité de gouvernance supervise l'amélioration continue des processus du conseil et des comités relativement à la gestion des ordres du jour, à la remise des documents à l'avance et aux exposés.

### **Rétroaction du président du conseil**

Dans le cadre du sondage annuel, les administrateurs sont priés d'évaluer et de commenter le rendement du président du conseil. Les réponses de chaque administrateur sont compilées par le conseiller indépendant. Le président du CRH dirige une discussion à huis clos avec le conseil (en l'absence du président), rencontre à ce sujet le président du conseil et définit des objectifs pour l'année à venir. Ces objectifs sont examinés et recommandés par le comité de gouvernance et approuvés par le conseil.

### **Évaluation du chef de la direction**

Les administrateurs sont priés d'évaluer et de commenter chaque année le rendement du chef de la direction dans le cadre du sondage. Encore une fois, les réponses individuelles sont compilées par le conseiller indépendant. Le président du conseil, avec le président du CRH, dirige une discussion à huis clos sur les résultats de l'évaluation du chef de la direction avec le CRH et ensuite avec le conseil (sans le chef de la direction). Le président du conseil et le président du CRH rencontrent ensuite à ce sujet le chef de la direction. Le CRH revoit à chaque année les buts et objectifs d'entreprise du chef de la direction, notamment les indicateurs de performance et principales étapes pertinentes pour la rémunération du chef de la direction. Le conseil approuve ces buts et objectifs sur la recommandation du comité.

### **Rétroaction tous azimuts de la direction**

Dans le cas de l'évaluation du conseil, du président du conseil et du chef de la direction, il est demandé aux membres de l'équipe de haute direction de remplir le sondage (de manière confidentielle) et d'exprimer franchement leurs commentaires dans le cadre du processus. Ici encore le conseiller indépendant compile les réponses. Dans le cas des autoévaluations des comités et de l'évaluation de leurs présidents respectifs, le haut dirigeant désigné pour chaque comité est invité à participer à une partie de la séance.

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES

**Pour obtenir de l'information sur l'exercice des droits de vote à l'assemblée, voir « Renseignements sur les droits de vote » dans la présente circulaire. Adresser les autres demandes comme suit :**

Situation :	Nature de la demande de renseignements :	Coordonnées :
Actionnaire inscrit (votre nom figure sur votre certificat d'actions de TD)	Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, changements du compte bancaire de dividendes, plan de réinvestissement des dividendes, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels	<b>Agent des transferts</b> Société de fiducie CST C.P. 700, Succursale B Montréal (Québec) H3B 3K3 1-800-387-0825 (Canada ou É.-U. seulement) ou 416-682-3860 Télécopieur : 1-888-249-6189 ou 1-866-781-3111 (envoi des procurations) Courriel : <a href="mailto:inquiries@canstockta.com">inquiries@canstockta.com</a> ou <a href="http://www.canstockta.com/fr">www.canstockta.com/fr</a>
Actions détenues par l'intermédiaire du système d'inscription directe aux États-Unis	Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels	<b>Co-agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres</b> Computershare P.O. Box 30170 College Station, Texas 77842-3170 ou 211 Quality Circle, Suite 210 College Station, Texas 77845 1-866-233-4836 1-800-231-5469 (ATS pour personnes malentendantes) 201-680-6578 (pour actionnaires à l'extérieur des États-Unis) 201-680-6610 (ATS pour actionnaires à l'extérieur des États-Unis) <a href="http://www.computershare.com">www.computershare.com</a>
Propriétaire véritable d'actions de TD détenues au nom d'un intermédiaire (banque, société de fiducie, courtier ou autre prête-nom)	Vos actions de TD, y compris les questions relatives au plan de réinvestissement des dividendes et aux envois des documents aux actionnaires	Votre intermédiaire

### Rapports annuels et trimestriels et résultats du vote

Les propriétaires véritables qui souhaitent recevoir 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 l'instant, les actionnaires n'ont pas accès à la transmission électronique des rapports trimestriels. Cependant, pour consulter nos rapports trimestriels aux actionnaires dès leur diffusion, veuillez vous rendre sur notre site Web, sous l'onglet Investisseurs le jour de leur diffusion au [www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/resultats-trimestriels/qtr-2015.jsp](http://www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/resultats-trimestriels/qtr-2015.jsp).

En vertu de la Loi sur les banques, les actionnaires inscrits peuvent choisir de ne plus recevoir les rapports annuels de la banque, qui renferment nos états financiers annuels et notre rapport de gestion annuel, en cochant la case de renonciation au rapport annuel au bas du formulaire de procuration. Si vous ne cochez pas cette case au bas du formulaire de procuration, vous continuerez de recevoir les rapports annuels. Si vous avez déjà choisi de ne pas recevoir les rapports annuels et aimeriez recommencer à les recevoir, veuillez communiquer avec Société de fiducie CST, l'agent des transferts de la banque, à l'adresse indiquée ci-dessus.

Après qu'ils auront été affichés, si vous souhaitez recevoir une copie des résultats de vote de l'assemblée, vous pouvez les trouver sur Internet à l'adresse [www.td.com/francais/investisseurs/accueil/assemblees-annuelles/2015/index.jsp](http://www.td.com/francais/investisseurs/accueil/assemblees-annuelles/2015/index.jsp), sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) ou sur EDGAR à l'adresse [www.sec.gov](http://www.sec.gov). Vous pouvez aussi demander aux Relations avec les actionnaires de TD de vous en envoyer une copie imprimée par la poste.

Pour toutes les demandes de renseignements des actionnaires	Pour communiquer directement avec les administrateurs indépendants
<p>Veuillez communiquer avec le Service des relations avec les actionnaires de TD,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Par téléphone au 416-944-6367 ou au 1-866-756-8936</li> <li>• Par la poste, à l'adresse suivante : La Banque Toronto-Dominion a/s du Service des relations avec les actionnaires de TD C.P. 1, Toronto-Dominion Centre Toronto (Ontario) M5K 1A2</li> <li>• Par courriel, à l'adresse <a href="mailto:tdshinfo@td.com">tdshinfo@td.com</a></li> </ul>	<p>Pour communiquer avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Par la poste, à l'adresse suivante : M. Brian M. Levitt Président du conseil La Banque Toronto-Dominion C.P. 1, Toronto-Dominion Centre Toronto (Ontario) M5K 1A2</li> <li>• Par courriel, au Service des relations avec les actionnaires de TD, à l'adresse <a href="mailto:tdshinfo@td.com">tdshinfo@td.com</a>.</li> </ul> <p>Les courriels adressés à M. Levitt aux fins de communication directe avec les administrateurs indépendants seront remis à M. Levitt.</p>

