

LA BANQUE TORONTO-DOMINION

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

Assemblée annuelle du 30 mars 2017

✓ **VOTRE VOTE EST IMPORTANT**

Votre participation en tant qu'actionnaire compte beaucoup pour nous. Veuillez lire la présente circulaire de procuration de la direction et exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.



La Banque Toronto-Dominion

Avis d'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires

DATE

Le jeudi 30 mars 2017
9 h 30 (heure de l'Est)

LIEU

Design Exchange
TD Centre, 234 Bay Street
Toronto (Ontario) M5K 1B2

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

À l'assemblée, il sera demandé aux actionnaires :

1. de recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2016 ainsi que le rapport d'audit s'y rapportant
2. d'élire les administrateurs
3. de nommer l'auditeur
4. d'examiner une résolution consultative portant sur la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire de procuration de la direction
5. d'étudier les propositions soumises par des actionnaires et décrites aux pages 69 à 76 de la présente circulaire de procuration de la direction
6. d'examiner toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée

On peut obtenir des renseignements sur chaque point à l'ordre du jour à compter de la page 6 de la circulaire de procuration de la direction

Les détenteurs d'actions ordinaires le 1^{er} février 2017 ont le droit de voter à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada). Au 1^{er} février 2017, 1 859 768 292 actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion étaient en circulation.

Votre vote est important. Si vous ne pouvez être présent à l'assemblée, nous vous prions d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions. Pour que votre vote soit pris en compte, les procurations doivent parvenir à l'agent des transferts ou au secrétaire de la banque au moins 24 heures avant l'assemblée. Des instructions de vote détaillées à l'intention des actionnaires inscrits et non inscrits figurent à compter de la page 2 de la circulaire de procuration de la direction.

Par ordre du conseil d'administration,



Rasha El Sissi
Vice-présidente et secrétaire
Toronto (Ontario) Canada

Le 1^{er} février 2017



À l'attention de nos actionnaires,

Vous êtes invités à vous joindre à nous à notre 161^e assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires qui aura lieu à Toronto le 30 mars 2017.

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.

Nous vous encourageons à lire la présente circulaire de procuration de la direction et à exercer les droits de vote se rattachant à vos actions, que vous assistiez à l'assemblée en personne ou non. La présente circulaire décrit les points à l'ordre du jour de l'assemblée et donne à nos actionnaires des renseignements au sujet de la démarche adoptée par la banque à l'égard de la rémunération de la haute direction et de la gouvernance. Vous trouverez à partir de la page 2 de la présente circulaire ainsi que dans le formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote ci-joint 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 suivre le déroulement par d'autres moyens :

- diffusion Web : nous diffuserons en direct l'assemblée sur notre site Web au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/assemblees-annuelles/2017/index.jsp
- reprise : une version enregistrée de l'assemblée sera accessible sur notre site Web au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/assemblees-annuelles/2017/index.jsp

Nous nous réjouissons à la perspective de rencontrer les actionnaires à notre assemblée le 30 mars et nous espérons que vous pourrez y participer.

Recevez nos salutations distinguées.



Brian M. Levitt
Président du conseil



Bharat B. Masrani
Président du Groupe et chef de la direction

TD s'engage à communiquer efficacement et de façon responsable avec les actionnaires, les autres parties intéressées et le public. TD 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. Les courriels qui proviennent d'actionnaires indiquant qu'ils souhaitent communiquer directement avec les administrateurs indépendants seront transmis au président du conseil.



CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION

À L'INTÉRIEUR

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	2	PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION	
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	6	EN 2016	39
Réception des états financiers	6	Rémunération en fonction de la	
Élection des administrateurs	6	performance en 2016 aux	
Nomination de l'auditeur	6	termes du plan de	
Vote consultatif portant sur la démarche		rémunération de la haute	
en matière de rémunération de la haute		direction	39
direction	8	Tableau sommaire de la	
Propositions des actionnaires	8	rémunération	51
CANDIDATS AUX POSTES		Attributions en vertu d'un plan	
D'ADMINISTRATEURS	9	incitatif	52
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	18	Performance de la banque et	
Éléments de la rémunération des		rémunération des dirigeants	54
administrateurs	19	INFORMATION COMPLÉMENTAIRE	56
Exigences d'actionnariat des		Preneurs de risque importants	56
administrateurs	19	Information sommaire	
Tableau de la rémunération des		complémentaire sur la	
administrateurs	20	rémunération	56
LETTRÉ DU COMITÉ DES RESSOURCES		Prestations en vertu des plans de	
HUMAINES AUX ACTIONNAIRES	22	retraite	58
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES		Mécanismes relatifs à la retraite	
HUMAINES	25	de M. Masrani	60
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	27	Obligation au titre des prestations	
DÉMARCHE EN MATIÈRE DE		constituées des membres de la	
RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE		haute direction visés	61
DIRECTION	27	Prestations en cas de cessation	
Principes relatifs à la rémunération des		des fonctions et de	
dirigeants	27	changement de contrôle	62
Survol de la rémunération de la haute		Options d'achat d'actions	64
direction	28	PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	69
Adhésion aux principes du Conseil de		PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET	
stabilité financière	28	DIRIGEANTS ET AUTRES	
Établissement des attributions incitatives	30	OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE	77
Autres politiques et pratiques clés		ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES	
conformes aux lignes directrices du CSF	31	ADMINISTRATEURS ET DES	
Établissement de la rémunération variable		DIRIGEANTS	77
— Fonctionnement du plan de		APPROBATION DES	
rémunération de la haute direction	32	ADMINISTRATEURS	77
		ANNEXE A — GOUVERNANCE	78
		Politiques et pratiques	78
		Rapports du conseil	
		d'administration et des comités	93
		DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS	
		DES ACTIONNAIRES	Troisième
			de
			couverture

À moins d'indication contraire, tous les renseignements figurant dans la présente circulaire de procuration de la direction (la circulaire) sont en date du 26 janvier 2017 et le numéraire est en dollars canadiens. Dans la présente circulaire, la banque et TD renvoient à La Banque Toronto-Dominion, vous et votre renvoi au détenteur des actions ordinaires de la banque et les actions ordinaires et les actions renvoient aux actions ordinaires de la banque.

Des renseignements financiers concernant la banque figurent dans nos états financiers consolidés comparatifs et dans le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2016 (rapport de gestion). Des renseignements financiers et des renseignements supplémentaires concernant la banque peuvent être consultés sur le site Web de la banque (www.td.com/francais), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis (www.sec.gov), ou être obtenus sans frais sur demande adressée aux Relations avec les actionnaires de TD, dont les coordonnées figurent sur la troisième de couverture de la présente circulaire.

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE

SOLLICITATION DES PROCURATIONS

Vous recevez la présente circulaire dans le cadre de la sollicitation par la direction de procurations devant servir 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 banque sollicite des procurations principalement par la poste. Toutefois, des administrateurs, des dirigeants et des employés de la banque pourraient également communiquer avec vous par téléphone, par écrit ou en personne. La banque peut également charger une agence externe de solliciter des procurations pour son compte. La banque assumera le coût de la sollicitation.

QUI PEUT VOTER

Le 1^{er} février 2017, soit la date servant à déterminer quels actionnaires ont le droit de voter à l'assemblée, on comptait 1 859 768 292 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* (Canada) (la Loi sur les banques). Les droits de vote afférents aux actions ne peuvent être exercés si les actions sont détenues en propriété véritable par :

- le gouvernement du Canada ou un de ses organismes
- le gouvernement d'une province ou un de ses organismes
- le gouvernement d'un pays étranger ou toute subdivision politique d'un pays étranger ou un de ses organismes
- toute personne ou entité qui a fait l'acquisition de plus de 10 % des actions ordinaires sans approbation conformément aux dispositions de la Loi sur les banques

De plus, il est interdit à toute personne ou à toute entité qui contrôle cette personne, 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.

La direction et le conseil n'ont connaissance d'aucune personne qui exerce un droit de propriété véritable, directement ou indirectement, ou un contrôle ou une emprise, sur plus de 10 % des actions ordinaires.

COMBIEN AI-JE DE DROITS DE VOTE?

Vous avez droit à une voix pour chaque action ordinaire immatriculée à votre nom ou dont vous êtes propriétaire véritable le 1^{er} février 2017, sous réserve des restrictions décrites ci-dessus.

COMMENT EXERCER LES DROITS DE VOTE

La façon dont vous exercerez vos droits de vote variera selon que vous êtes un actionnaire non inscrit (véritable) ou un actionnaire inscrit. La plupart des actionnaires de la banque sont des « propriétaires véritables » qui sont des actionnaires non inscrits.

	Propriétaires véritables	Actionnaires inscrits
Type d' actionnaire	Vous êtes un propriétaire véritable si vos actions ordinaires sont détenues au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou un fiduciaire, et que, par conséquent, les actions ne sont pas immatriculées à votre nom. Vous pouvez voter en personne à l'assemblée ou nommer une autre personne, appelée un fondé de pouvoir, pour assister à l'assemblée et voter en votre nom (voir « Nomination d'un autre fondé de pouvoir » ci-après pour plus de détails). Pour exercer les droits de vote se rattachant à vos actions, vous devez suivre attentivement les directives qui figurent sur le formulaire d'instructions de vote que vous a transmis votre intermédiaire avec la présente circulaire.	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. Vous pouvez voter en personne à l'assemblée. Si 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 (voir « Nomination d'un autre fondé de pouvoir » ci-après pour plus de détails). Veuillez suivre attentivement les directives qui figurent sur le formulaire de procuration que vous avez reçu avec la présente circulaire.
Comment voter en personne à l'assemblée	a) Insérez votre nom dans l'espace réservé à cette fin ou cochez la case appropriée sur le formulaire d'instructions de vote afin de vous nommer à titre de fondé de pouvoir, signez et datez le formulaire (ne remplissez pas la partie relative à l'exercice des droits de vote) et retournez-le dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire; ou b) si possible, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez votre numéro de contrôle indiqué sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint et inscrivez votre nom dans la section « Changement de fondé de pouvoir » du site de vote électronique. 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. Veuillez vous inscrire auprès de Société de fiducie CST (CST), l'agent des transferts de la banque, lorsque vous arrivez à l'assemblée.	Veuillez ne pas remplir ni retourner le formulaire de procuration. Veuillez vous inscrire auprès de CST, l'agent des transferts de la banque, lorsque vous arrivez à l'assemblée.
Comment voter par procuration si vous ne souhaitez pas assister à l'assemblée	a) Veuillez remplir le formulaire d'instructions de vote ci-joint et le retourner dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire; ou b) si possible, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez votre numéro de contrôle indiqué sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint et suivez les directives du site de vote électronique. Vous pouvez indiquer vos instructions de vote dans la section relative à l'exercice des droits de vote sur le formulaire ou nommer un fondé de pouvoir pour	Remplissez et signez le formulaire de procuration ci-joint ou un autre formulaire de procuration valide et retournez-le dans l'enveloppe fournie ou de la manière autrement indiquée dans le formulaire de procuration (voir « Nomination d'un autre fondé de pouvoir » ci-après pour plus de détails). Vous pouvez également voter en ligne en allant à l'adresse : a) www.cstvotemaprocuration.com (si vous détenez un certificat d'actions); ou

	Propriétaires véritables	Actionnaires inscrits
	assister à l'assemblée et exercer les droits de vote se rattachant à vos actions en votre nom (voir « Nomination d'un autre fondé de pouvoir » ci-après pour plus de détails).	b) www.investorvote.com/TDM (si vous détenez vos actions par l'entremise du système d'inscription directe), et en suivant les directives sur le formulaire de procuration ci-joint.
Retour du formulaire	Votre intermédiaire doit faire parvenir à CST vos instructions de vote au moins 24 heures avant l'assemblée. Votre intermédiaire doit donc recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour pouvoir y donner suite, soit généralement un jour avant la date prévue dans la procuration.	Vous pouvez retourner votre formulaire de procuration au secrétaire de la banque par la poste ou en mains propres au Service juridique, La Banque Toronto-Dominion, TD Bank Tower, 66, rue Wellington Ouest, 12 ^e étage, Toronto (Ontario) M5K 1A2. Les procurations doivent être reçues au moins 24 heures avant l'assemblée.
Modification de votre vote	Veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour obtenir des directives sur la manière de révoquer vos instructions de vote.	Vous avez signé et retourné le formulaire de procuration ci-joint ou un autre formulaire de procuration valide, vous pouvez le révoquer en remettant un avis écrit au secrétaire de la banque de l'une ou l'autre des manières indiquées sur le formulaire de procuration ci-joint au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 29 mars 2017, ou au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée ou de toute autre manière permise par la loi. Votre avis écrit doit indiquer clairement votre intention de révoquer la procuration.

NOMINATION D'UN AUTRE FONDÉ DE POUVOIR

Vous pouvez nommer un autre fondé de pouvoir si vous êtes un actionnaire inscrit ou un propriétaire véritable. Les personnes nommées à titre de fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou le formulaire 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 CST ou au secrétaire de la banque, au moins 24 heures avant l'assemblée.** Les coordonnées de l'agent des transferts de la banque sont indiquées sur la troisième de couverture de la présente circulaire et celles du secrétaire de la banque sont indiquées ci-dessus à la rubrique « Actionnaires inscrits – Retour du formulaire ».

Actionnaires inscrits	Propriétaires véritables (Canada seulement)	Propriétaires véritables (États-Unis seulement)
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. Transmettez la procuration dans l'enveloppe fournie ou de la manière indiquée dans le formulaire de procuration.	Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote que vous fournit votre intermédiaire. Suivez les procédures de vote fournies par votre intermédiaire et retournez les instructions de vote de la manière autorisée par celui-ci.	Cochez la case : « To attend the meeting and vote these shares in person » dans le formulaire d'instructions de vote que vous fournit votre intermédiaire, demandant ainsi qu'on vous envoie une procuration réglementaire. Suivez les procédures de vote fournies par votre intermédiaire et retournez les instructions de vote de la manière autorisée par celui-ci. Dans la procuration réglementaire qui vous est envoyée, nommez un représentant pour assister à l'assemblée et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne.

Votre fondé de pouvoir doit assister à l'assemblée en personne pour que votre vote soit pris en compte.

EXERCICE DE VOTRE DROIT DE VOTE PAR PROCURATION

Si vous êtes habile à voter et que vous avez convenablement voté, 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, vous pouvez voter POUR ou encore vous en ABSTENIR; aux fins du vote à titre consultatif 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. Une abstention sera prise en compte comme une présence aux fins de la constatation du quorum mais elle ne le sera pas en tant que voix exprimée afin d'établir si chaque proposition des actionnaires est approuvée à la majorité des voix exprimées requises.

Si vous nommez les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire 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 seront exercés à l'assemblée de la façon suivante :

- POUR l'élection de chaque candidat 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 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 haute direction » de la présente circulaire; et
- CONTRE chacune des propositions des actionnaires décrites aux pages 69 à 76.

APPROBATION DES ACTIONNAIRES

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

MODIFICATIONS AUX QUESTIONS SOULEVÉES À L'ASSEMBLÉE OU NOUVELLES QUESTIONS SOUMISES À L'ASSEMBLÉE

Le formulaire de procuration ou le formulaire 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 ces droits de vote comme bon lui semble à l'égard de ces questions.

CONFIDENTIALITÉ DU VOTE

Pour assurer la confidentialité de votre vote, les procurations sont comptabilisées et totalisées par CST. Les procurations sont soumises à la banque uniquement lorsque la loi l'exige ou lorsqu'un actionnaire a clairement l'intention de communiquer ses observations à la direction ou au conseil. 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.

RÉSULTATS DE VOTE

Les résultats de vote de l'assemblée sont accessibles peu de temps après l'assemblée sur le site Web de la banque (www.td.com/francais/rapports), au www.sedar.com et au www.sec.gov.

LIVRAISON ÉLECTRONIQUE DES DOCUMENTS AUX ACTIONNAIRES

La banque offre la livraison électronique des documents destinés aux actionnaires, y compris la présente circulaire, aux propriétaires véritables et actionnaires inscrits. Les actionnaires inscrits à la livraison électronique seront avisés par courriel lorsque les documents seront affichés à l'adresse www.td.com/francais/investisseurs, auquel moment ils pourront être consultés et/ou téléchargés. La façon de s'inscrire varie selon que vous êtes un propriétaire véritable ou un actionnaire inscrit. Le tableau qui suit présente la manière dont les actionnaires peuvent s'inscrire à la livraison électronique.

	Avant l'assemblée	Après l'assemblée
Actionnaires inscrits (certificat)	Rendez-vous au www.cstvotemaprocuration.com et utilisez le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.	Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse www.canstockta.com/consentement_electronique ou en communiquant avec CST (dont les coordonnées figurent sur la troisième de couverture de la présente circulaire) pour obtenir d'autres directives.
Actionnaires inscrits (système d'inscription directe)	Rendez-vous au www.investorvote.com/TDM et utilisez le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.	Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse www.computershare.com/investor ou en communiquant avec Computershare (dont les coordonnées figurent sur la troisième de couverture de la présente circulaire) pour obtenir d'autres directives.
Propriétaires véritables	Rendez-vous au www.proxyvote.com et utilisez le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire d'instructions de vote.	Communiquez avec votre intermédiaire pour obtenir un numéro d'inscription unique et d'autres directives.

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

RÉCEPTION DES ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés comparatifs de la banque et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2016 (le rapport de gestion 2016) ainsi que le rapport d'audit y afférent seront présentés aux actionnaires de la banque à l'assemblée. Ces documents sont inclus dans le rapport annuel 2016 de la banque, qui est envoyé par la poste aux actionnaires avec la présente circulaire et peut être consulté au www.td.com/francais, au www.sedar.com et dans le rapport annuel sur formulaire 40-F de la banque ou www.sec.gov.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Quatorze candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la banque ont été recommandés au conseil d'administration par le comité de gouvernance. Des renseignements au sujet de chaque candidat figurent à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire. La politique en matière de majorité de la banque figure à l'annexe A de la présente circulaire.

À moins de directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR les candidats mentionnés à la rubrique « 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 le formulaire d'instructions de vote ci-joint peuvent voter à leur gré pour tout candidat remplaçant.

Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection à titre d'administrateur de chaque candidat dont le nom figure à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ».

NOMINATION DE L'AUDITEUR

Le comité d'audit du conseil d'administration a évalué le rendement et l'indépendance d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) et le conseil recommande de renouveler le mandat d'EY en tant qu'auditeur de la banque

(l'auditeur nommé par les actionnaires) jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. À moins d'indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR le renouvellement du mandat d'EY en qualité d'auditeur nommé par les actionnaires. EY a été nommée à titre d'auditeur nommé par les actionnaires pour l'exercice terminé le 31 octobre 2016, 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. Un représentant d'EY assistera à l'assemblée et pourra répondre à vos questions.

Le conseil vous recommande de voter POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant qu'auditeur.

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 que l'auditeur nommé par les actionnaires peut fournir à la banque, ses filiales et les entités sur lesquelles il a une influence notable ou en leur nom. 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 2016 de la banque (au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/notices-annuelles/notices.jsp ou au www.sedar.com).

Les honoraires versés à EY, l'auditeur nommé par les actionnaires actuel, pour les services rendus pendant les trois derniers exercices sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

(en millions de dollars)	Honoraires versés à Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.		
	2016	2015	2014
Honoraires d'audit ¹⁾	22,2	22,2	21,4
Honoraires pour services liés à l'audit ²⁾	1,6	2,6	2,0
Honoraires pour services fiscaux ³⁾	2,6	2,8	5,1
Autres honoraires ⁴⁾	1,5	0,9	0,6
Total	27,9	28,5	29,1

- 1) 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, 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.
- 2) 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 audits d'organismes de bienfaisance; les services d'audit de certaines structures d'accueil que la banque administre; les consultations comptables et fiscales ayant trait aux fusions, acquisitions, désinvestissements et restructurations; les services d'attestation dans le cadre de fusions et d'acquisitions, 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; l'interprétation des normes comptables, des normes fiscales et des normes de présentation de l'information; 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; et des services de conseils en technologie de l'information.
- 3) Les honoraires pour services fiscaux englobent les honoraires pour : les services de conseils et de planification généraux en matière de fiscalité dans le cadre de fusions, d'acquisitions et de structures de financement; les publications fiscales sous forme électronique et sur papier; les services de conseils et d'observation fiscale en matière d'impôt sur le bénéfice et d'impôt indirect; les services relatifs au prix de transfert ainsi qu'aux questions relatives aux droits et aux douanes.
- 4) 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 : aux rapports portant sur les procédures de contrôle des organismes de services; aux services fiscaux et d'audit de fonds inscrits à la SEC, sous réserve des règles complexes sur les sociétés de placement de la SEC; aux bases de données aux fins de conformité fiscale; aux études de référence; aux services de conseils en matière de réglementation; ainsi qu'aux services d'amélioration de la performance et des procédés.

VOTE CONSULTATIF PORTANT SUR LA DÉMARCHE EN MATIÈRE DE 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 haute direction » 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.

À moins de directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire 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 de la haute direction qui se trouvent aux pages 25 à 39 de la circulaire de procuration de la 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 des politiques, procédures et décisions futures en matière de rémunération. Si un grand nombre des droits de vote rattachés aux actions 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.

Le conseil vous recommande de voter POUR la démarche à l'égard de la rémunération de la haute direction.

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les propositions d'actionnaires qui ont été soumises aux fins d'examen à l'assemblée figurent aux pages 69 à 76 de la présente circulaire. Si ces propositions sont soumises à l'assemblée, à moins d'indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter CONTRE chacune de ces propositions.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE chacune des propositions des actionnaires qui figurent aux pages 69 à 76 de la présente circulaire. Les motifs d'opposition du conseil à ces propositions figurent également aux pages 69 à 76 de la présente circulaire.

La date limite pour soumettre des propositions aux fins d'examen à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires est le 3 novembre 2017. Les propositions doivent être adressées à l'attention du secrétaire, Service juridique, La Banque Toronto-Dominion, TD Bank Tower, 66, rue Wellington Ouest, 12^e étage, Toronto (Ontario) M5K 1A2, ou par courrier électronique à l'adresse tdshinfo@td.com ou par télécopieur au 416-982-6166.

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Quatorze candidats sont proposés à l'élection aux postes d'administrateurs du conseil d'administration à l'assemblée.

Indépendance		Sexe		Durée du mandat	
Indépendant	93 %	Femmes	36 %	0 à 5 ans	64 %
Non indépendant	7 %	Hommes	64 %	6 à 10 ans	29 %
				11 à 15 ans	7 %

INDÉPENDANCE

Treize des candidats proposés à l'élection, y compris le président du conseil, sont indépendants. Ils ne font pas partie de la direction et n'ont pas de liens avec la banque qui feraient en sorte qu'ils lui soient personnellement redevables ou qui entraveraient par ailleurs l'exercice de leur jugement indépendant. M. Bharat Masrani n'est pas indépendant du fait qu'il est président du Groupe et chef de la direction de la banque.

DURÉE DU MANDAT ET DIVERSITÉ DES SEXES

La durée moyenne du mandat de nos candidats est de 4,6 ans. La répartition de la durée des mandats présentée dans le tableau ci-dessus permet un équilibre entre les perspectives nouvelles ainsi que l'expérience et les connaissances de l'entreprise acquises au fil du temps. Vous trouverez de plus amples informations concernant l'âge de la retraite et le nombre de mandats limité à la page 90 de la présente circulaire.

Le conseil a comme objectif que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 30 % des administrateurs indépendants du conseil. Les femmes comptent pour 38 % des candidats indépendants. Vous trouverez de plus amples informations au sujet de la diversité à la page 88 de la présente circulaire.

COMPÉTENCES ET APTITUDES/EXPÉRIENCE

Les candidats ont été choisis en fonction de leur aptitude à apporter une contribution valable au conseil. La banque estime que les candidats disposent de l'expérience, de l'expertise et des qualités personnelles nécessaires pour permettre au conseil et à ses comités d'exercer leurs vastes responsabilités. Les détails concernant les compétences des candidats indépendants sont donnés à la rubrique « Principaux secteurs de compétences/d'expérience » ci-après et de l'information relativement à la démarche du conseil en matière de composition, de nomination des administrateurs et du renouvellement du conseil figurent à l'annexe A de la présente circulaire.

PROFIL DES ADMINISTRATEURS

Les profils ci-après donnent des renseignements importants sur chaque candidat au poste d'administrateur, y compris des renseignements au sujet de leur expérience, de leur expertise, de leur lieu de résidence principal et de leur participation actuelle dans la banque (sous la forme d'actions ordinaires sur lesquelles ils exercent un droit de propriété véritable, directement ou indirectement, ou un contrôle ou une emprise, ainsi que sous la forme d'unités d'actions différées (UAD) (chacune équivalant à une action ordinaire, comme il est plus amplement décrit à la page 19) qui leur sont respectivement créditées dans le cadre de leur rémunération). La valeur totale des actions et l'excédent de cette participation dans la banque de ce candidat par rapport aux exigences 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 « Exigences d'actionnariat des administrateurs » à la rubrique « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire.



William E. Bennett

Âge : 70 ans

Chicago (IL) É.-U.A.

Indépendant

Administrateur depuis
mai 2004

Résultats du vote en 2016 :
99,2 % des voix

Expert financier désigné du
comité d'audit⁽¹⁾

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
- Affaires juridiques/réglementaires
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2016

Conseil	10 sur 10	100 %
Audit ⁽²⁾	8 sur 8	100 %
Gouvernance	4 sur 4	100 %
Risque (président) ⁽³⁾	9 sur 9	100 %
Total combiné	31 sur 31	100 %

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)

- Capital Power Corporation (2009 à 2015)

Participation

Année ⁽⁴⁾	Actions ordinaires	UAD ⁽⁵⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁶⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁽⁴⁾
2017	500	93 245	93 745	6 207 794 \$	5 562 794 \$	9,62
2016	500	86 341	86 841	4 710 256 \$	4 170 256 \$	8,72



Amy W. Brinkley

Âge : 61 ans

Charlotte (NC) É.-U.A.

Indépendante

Administratrice depuis
septembre 2010

Résultats du vote en 2016 :
99,8 % des voix

Mme 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. Mme 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
- Affaires juridiques/réglementaires
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2016

Conseil	10 sur 10	100 %
Ressources humaines	6 sur 6	100 %
Risque	9 sur 9	100 %
Total combiné	25 sur 25	100 %

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)

- Carter's, Inc. (2010 à aujourd'hui)
- Roper Technologies, Inc. (2015 à aujourd'hui)

Participation

Année ⁽⁴⁾	Actions ordinaires	UAD ⁽⁵⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁶⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁽⁴⁾
2017	2 400	36 735	39 135	2 591 520 \$	1 946 520 \$	4,02
2016	2 400	30 745	33 145	1 797 785 \$	1 257 785 \$	3,33



Brian C. Ferguson

Âge : 60 ans

Calgary (AB) Canada

Indépendant

Administrateur depuis
mars 2015

Résultats du vote en 2016 :
99,0 % des voix

Expert financier désigné du
comité d'audit⁽¹⁾

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 fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Alberta.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Marché des capitaux/trésorerie
- Responsabilité d'entreprise
- Affaires gouvernementales/publiques

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2016⁽⁷⁾

Conseil	9 sur 10	90 %
Audit	6 sur 8	75 %
Total combiné	15 sur 18	83 %

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)⁽⁸⁾

- Cenovus Energy Inc. (2009 à aujourd'hui)

Participation

Année ⁽⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁶⁾	Montant au-dessus des EA ⁽⁹⁾	Total en tant que multiple des EA ⁽⁴⁾⁽⁹⁾
2017	1 066	8 640	9 706	642 731 \$	(2 269 \$)	0,99
2016	1 027	4 834	5 861	317 901 \$	(222 099 \$)	0,59



Colleen A. Goggins

Âge : 62 ans

Princeton (NJ) É.-U. A.

Indépendante

Administratrice depuis
mars 2012

Résultats du vote en 2016 :
99,6 % des voix

M^{me} 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^{me} Goggins est membre du conseil consultatif de SIG Combibloc Group AG. M^{me} 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
- Gestion des risques
- Commercialisation/notoriété des marques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2016

Conseil	10 sur 10	100 %
Risque	9 sur 9	100 %
Total combiné	19 sur 19	100 %

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)⁽¹⁾

- Valeant Pharmaceuticals International Inc. (2014 à 2016)

Participation

Année ⁽⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁵⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ^(4/9)
2017	6 800	23 447	30 247	2 002 956 \$	1 357 956 \$	3,10
2016	6 800	19 084	25 884	1 403 948 \$	863 948 \$	2,60



Mary Jo Haddad

Âge : 61 ans

Oakville (ON) Canada

Indépendante

Administratrice depuis
décembre 2014

Résultats du vote en 2016 :
99,8 % des voix

M^{me} 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^{me} 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.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Gestion des risques
- Gestion de la technologie

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2016

Conseil	10 sur 10	100 %
Ressources humaines	6 sur 6	100 %
Total combiné	16 sur 16	100 %

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)

- Telus Corporation (2014 à aujourd'hui)

Participation

Année ⁽⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁵⁾	Montant au-dessus des EA ⁽⁹⁾	Total en tant que multiple des EA ^(4/9)
2017	100	9 086	9 186	608 297 \$	(36 703 \$)	0,94
2016	100	5 611	5 711	309 765 \$	(230 235 \$)	0,57



Jean-René Halde

Âge : 68 ans

Saint-Laurent (QC) Canada

Indépendant

Administrateur depuis
décembre 2015

Résultats du vote en 2016 :
99,8 % des voix

M. Halde est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de Banque de développement du Canada de juin 2005 à juin 2015. Avant juin 2005, M. Halde a occupé le poste de chef de la direction auprès de nombreuses sociétés chefs de file, y compris Metro-Richelieu Inc., Culinar Inc. et Groupe Livingston Inc. M. Halde est titulaire d'un grade de premier cycle du Collège Sainte-Marie, d'une maîtrise en économie de l'Université de Western Ontario et d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Affaires gouvernementales/publiques
- Services financiers
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2016

Conseil ⁽¹¹⁾	10 sur 10	100 %
Audit ⁽¹¹⁾	7 sur 7	100 %
Total combiné	17 sur 17	100 %

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)

- Rona inc. (2015 à 2016)

Participation

Année ⁽⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁶⁾	Montant au-dessus des EA ⁽⁹⁾	Total en tant que multiple des EA ^(4/9)
2017	2 000	5 290	7 290	482 744 \$	(162 256 \$)	0,75
2016	2 000	1 897	3 897	211 373 \$	(328 627 \$)	0,39



David E. Kepler

Âge : 64 ans

Sanford (MI) É.-U. A.

Indépendant

Administrateur depuis
décembre 2013

Résultats du vote en 2016 :
99,9 % 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.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Responsabilité d'entreprise
- Gestion des risques
- Affaires juridiques/réglementaires
- Gestion de la technologie

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2016			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	10 sur 10	100 %	• Autoliv Inc. (2015 à aujourd'hui) • Teradata Corporation (2007 à aujourd'hui)	
Risque	9 sur 9	100 %		
Total combiné	19 sur 19	100 %		

Participation		Total des actions ordinaires et des UAD		Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽ⁱ⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁽ⁱⁱ⁾
Année ⁽ⁱ⁾	Actions ordinaires	UAD				
2017	6 610	8 412	15 022	994 757 \$	349 757 \$	1,54
2016	5 363	6 522	11 885	644 642 \$	104 642 \$	1,19



Brian M. Levitt

Âge : 69 ans

Lac Brôme (QC) Canada

Indépendant

Administrateur depuis
décembre 2008

Président du conseil
depuis janvier 2011

Résultats du vote en 2016 :
99,7 % des voix

M. Levitt est président du conseil d'administration de la banque. Il est l'ancien président et chef de la direction d'Imasco Limitée, société canadienne de biens de consommation et de services aux consommateurs. En outre, M. Levitt a exercé diverses fonctions de leadership à titre de dirigeant et de non dirigeant du cabinet d'avocats Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. 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

- Marché des capitaux/trésorerie
- Affaires gouvernementales/publiques
- Services financiers
- Affaires juridiques/réglementaires

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2016			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	10 sur 10	100 %	• Domtar Corporation (2007 à aujourd'hui) • TD Ameritrade Holding Corporation (2016 à aujourd'hui) • Société d'énergie Talisman Inc. (2013 à 2015)	
Gouvernance (président)	4 sur 4	100 %		
Ressources humaines	6 sur 6	100 %		
Total combiné	20 sur 20	100 %		

Participation		Total des actions ordinaires et des UAD		Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽ⁱ⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁽ⁱⁱ⁾
Année ⁽ⁱ⁾	Actions ordinaires	UAD				
2017	30 000	75 030	105 030	6 955 087 \$	5 680 087 \$	5,45
2016	30 000	65 455	95 455	5 177 479 \$	3 977 479 \$	4,31



Alan N. MacGibbon

Âge : 60 ans

Oakville (ON) Canada

Indépendant

Administrateur depuis
avril 2014

Résultats du vote en 2016 :
99,9 % des voix

Expert financier désigné
du comité d'audit⁽¹⁾

M. MacGibbon est administrateur de sociétés. Il a été associé directeur et chef de la direction de Deloitte s.r.l. (Canada) avant juin 2012 et a également été directeur général mondial, Qualité, stratégie et communications de Deloitte Touche Tohmatsu Limited de juin 2011 à septembre 2013 et conseiller principal de Deloitte s.r.l. (Canada) de juin 2012 à décembre 2013. 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/comptabilité
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Gestion des risques
- Gestion de la technologie

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2016			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	10 sur 10	100 %	• CAE Inc. (2015 à aujourd'hui)	
Audit (président) ⁽³⁾	8 sur 8	100 %		
Gouvernance ⁽²⁾	2 sur 2	100 %		
Risque ⁽²⁾	5 sur 5	100 %		
Total combiné	25 sur 25	100 %		

Participation		Total des actions ordinaires et des UAD		Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽ⁱ⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁽ⁱⁱ⁾
Année ⁽ⁱ⁾	Actions ordinaires	UAD ⁽ⁱ⁾				
2017	4 044	17 428	21 472	1 421 876 \$	776 876 \$	2,20
2016	4 044	10 805	14 849	805 410 \$	265 410 \$	1,49



Karen E. Maidment

Âge : 58 ans

Cambridge (ON) Canada

Indépendante

Administratrice depuis
septembre 2011

Résultats du vote en 2016 :
99,9 % des voix

M^{me} Maidment est administratrice de sociétés. M^{me} 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^{me} 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

- Services financiers
- Gestion des risques
- Assurance
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2016

Conseil	10 sur 10	100 %
Audit ⁽¹⁾	4 sur 4	100 %
Gouvernance	4 sur 4	100 %
Ressources humaines (présidente) ⁽³⁾⁽²⁾	4 sur 4	100 %
Risque ⁽²⁾	9 sur 9	100 %
Total combiné	31 sur 31	100 %

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)

- TD Ameritrade Holding Corporation (2010 à aujourd'hui)
- TransAlta Corporation (2010 à 2015)

Participation

Année ⁽⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁵⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁽⁴⁾
2017	11 590	29 995	41 585	2 753 759 \$	2 108 759 \$	4,27
2016	11 590	24 562	36 152	1 960 884 \$	1 420 884 \$	3,63



Bharat B. Masrani

Âge : 60 ans

Toronto (ON) Canada

Non indépendant⁽¹⁾⁽⁴⁾

Administrateur depuis
avril 2014

Résultats du vote en 2016 :
99,9 % des voix

M. Masrani est le président du Groupe et chef de la direction 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

- Services financiers
- Gestion des risques
- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2016

Conseil	10 sur 10	100 %
---------	-----------	-------

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)

- TD Ameritrade Holding Corporation (2013 à aujourd'hui)

Participation

Année ⁽⁴⁾	Actions ordinaires	UAD ⁽⁵⁾	Total des actions ordinaires et des UAD
2017	617 445	257 167	874 612
2016	617 419	247 586	865 005

Pour l'actionnariat exigé et réel des membres de la haute direction, voir la rubrique « Exigences d'actionnariat » aux pages 31 et 44.



Irene R. Miller

Âge : 64 ans

New York (NY) É.-U.A.

Indépendante

Administratrice depuis
mai 2006⁽⁶⁾

Résultats du vote en 2016 :
99,6 % des voix

Experte financière
désignée du comité
d'audit⁽¹⁾

M^{me} Miller est chef de la direction d'Akim, Inc., cabinet d'experts-conseils et de gestion de placements. M^{me} Miller a été vice-présidente du conseil et chef de la direction financière de Barnes & Noble, Inc. M^{me} 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^{me} 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

- Audit/comptabilité
- Services financiers
- Marché des capitaux/trésorerie
- Commercialisation/notoriété des marques

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2016

Conseil	10 sur 10	100 %
Audit	8 sur 8	100 %
Total combiné	18 sur 18	100 %

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)

- TD Ameritrade Holding Corporation (2015 à aujourd'hui)
- Barnes & Noble, Inc. (1995 à 2012)
- Coach, Inc. (2001 à 2014)
- Inditex, S.A. (2001 à 2016)

Participation

Année ⁽⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁵⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁽⁴⁾
2017	20 000	69 800	89 800	5 946 556 \$	5 301 556 \$	9,22
2016	20 000	63 649	83 649	4 537 122 \$	3 997 122 \$	8,40



Nadir H. Mohamed

Âge : 60 ans

Toronto (ON) Canada

Indépendant

Administrateur depuis
avril 2008

Résultats du vote en 2016 :
99,7 % 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

- Marché des capitaux/trésorerie
- Commercialisation/notoriété des marques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Gestion de la technologie

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2016

Conseil	10 sur 10	100 %
Ressources humaines	6 sur 6	100 %
Total combiné	16 sur 16	100 %

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)

- Alignvest Acquisition Corporation (2015 à aujourd'hui)
- Rogers Communications Inc. (2005 à 2013)

Participation

Année ⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁶⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁴⁾
2017	6 600	47 210	53 810	3 563 298 \$	2 918 298 \$	5,52
2016	6 600	42 300	48 900	2 652 336 \$	2 112 336 \$	4,91



Claude Mongeau

Âge : 55 ans

Montréal (QC) Canada

Indépendant

Administrateur depuis
mars 2015

Résultats du vote en 2016 :
97,1 % des voix

Expert financier désigné du
comité d'audit¹⁾

M. Mongeau est administrateur de sociétés. Il a été 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 de janvier 2010 à juin 2016. Auparavant, 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

- Audit/comptabilité
- Marché des capitaux/trésorerie
- Responsabilité d'entreprise
- Affaires gouvernementales/publiques

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2016¹⁷⁾

Conseil	8 sur 10	80 %
Audit	5 sur 8	63 %
Total combiné	13 sur 18	72 %

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)⁸⁾¹⁸⁾

- Cenovus Energy Inc. (2016 à aujourd'hui)
- Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (2009 à 2016)
- Groupe SNC-Lavalin Inc. (2003 à 2015)

Participation

Année ⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁶⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁴⁾
2017	36 547	8 331	44 878	2 971 821 \$	2 326 821 \$	4,61
2016	36 547	4 710	41 257	2 237 780 \$	1 697 780 \$	4,14

1) Au sens de l'item 407(d)(5)(ii) du Regulation S-K, promulgué par la SEC.

2) Démission de la présidence du comité le 31 mars 2016.

3) Nomination à la présidence du comité le 31 mars 2016.

4) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2017 sont indiqués en date du 26 janvier 2017. Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2016 sont indiqués en date du 28 janvier 2016. La valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux exigences 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. Pour l'exercice 2017, l'exigence d'actionnariat est de 1 275 000 \$ pour le président du conseil et de 645 000 \$ pour les administrateurs indépendants. Pour l'exercice 2016, l'exigence d'actionnariat était de 1 200 000 \$ pour le président du conseil et de 540 000 \$ pour les administrateurs indépendants.

5) Le total des UAD pour M. Bennett 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. pour 2016 et 2017. Le total des UAD pour Mme Brinkley comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre du conseil de TD Group US Holdings LLC pour 2016 et 2017. Le total des UAD pour M. MacGibbon comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TD Group US Holdings LLC, TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A. pour 2016 et 2017.

6) Pour 2017 et 2016, respectivement, les titres détenus ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 30 décembre 2016 (66,22 \$) et le 31 décembre 2015 (54,24 \$).

7) M. Ferguson n'a pas été en mesure d'assister à certaines réunions du conseil et du comité d'audit en raison d'un conflit d'horaires entre les réunions du conseil de Cenovus Energy Inc. (Cenovus) dont il est le chef de la direction. Le conseil connaissait ces conflits d'horaires au moment où M. Ferguson a été invité à se joindre au conseil. Le conseil a recommandé la nomination de M. Ferguson en raison de son expérience et de ses connaissances du secteur et du fait

- qu'il exerce actuellement des fonctions de chef de la direction, facteurs qui se sont avérés bénéfiques pour le conseil. Il n'y a aucun conflit d'horaires entre les réunions prévues de notre conseil et de nos comités et celles du conseil de Cenovus pour l'exercice 2017.
- 8) Les candidats aux postes d'administrateurs qui siègent ensemble à d'autres conseils, à l'exception du conseil de TD Ameritrade Holding Corporation, sont MM. Ferguson et Mongeau, qui sont administrateurs de Cenovus.
 - 9) Les administrateurs doivent remplir leurs EA respectives, dans les cinq ans qui suivent la date de leur première élection au conseil respective.
 - 10) M^{me} Goggins était, avant le 14 juin 2016, une administratrice de Valeant Pharmaceuticals International, Inc. (Valeant). L'Autorité des marchés financiers (Québec) a rendu des ordonnances d'interdiction d'opérations visant les dirigeants et les administrateurs de Valeant alors que M^{me} Goggins était administratrice de Valeant. Ces ordonnances ont été en vigueur du 31 mars 2016 au 29 avril 2016 et du 17 mai 2016 au 8 juin 2016.
 - 11) Nomination au conseil et au comité d'audit le 2 décembre 2015.
 - 12) Nomination au comité le 31 mars 2016.
 - 13) Démission du comité le 31 mars 2016.
 - 14) 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 la politique de la banque 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.
 - 15) Le total des UAD de M. Masrani comprend des unités d'actions à acquisition conditionnelle (UAAC) qui sont comparables aux UAD et dont les droits ont été acquis. M. Masrani détenait un total de 95 970 UAAC au 28 janvier 2016 et de 99 684 UAAC au 26 janvier 2017. D'autres détails sur les UAAC figurent à la page 64.
 - 16) Bien que le mandat initial de dix ans au conseil de M^{me} Miller expirera à l'assemblée annuelle, le conseil propose, en suivant la recommandation du comité de gouvernance, la nomination de M^{me} Miller pour un maximum de cinq années supplémentaires en raison de la vaste expérience dont elle fait bénéficier le conseil. Le conseil tente d'établir un équilibre entre de nouvelles perspectives et l'expérience nécessaire à une organisation bancaire complexe. À cet égard, M^{me} Miller offre au conseil ses points de vue éclairés et son expertise du fait qu'elle a occupé divers postes de direction en finances et siégé à divers comités d'audit tout au long de sa carrière. M^{me} Miller n'a pas participé aux discussions relatives à la prolongation de son mandat à la réunion du conseil ni n'a voté à cet égard.
 - 17) M. Mongeau a été incapable d'assister aux réunions du conseil et du comité d'audit pour une partie de l'exercice 2016 en raison de son état de santé qui a nécessité une chirurgie de la gorge et de la radiothérapie. M. Mongeau a recommencé à assister aux réunions du conseil et du comité d'audit en février 2016 et il a assisté à la totalité des réunions du conseil et du comité d'audit depuis ce temps.
 - 18) 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 compétences/d'expérience

Tous nos administrateurs possèdent une vaste expérience et une grande expertise qu'ils ont acquises en exerçant des postes de direction dans les grandes entreprises. Par conséquent, chaque administrateur possède une grande expertise en leadership stratégique et en gouvernance. En outre, le tableau ci-dessous présente sommairement les « principaux secteurs de compétences/d'expérience » indiqués plus haut pour chaque candidat à un poste d'administrateur indépendant.

Administrateur	Compétence/ expérience										
	Audit/comptabilité	Marchés des capitaux/ trésorerie	Responsabilité d'entreprise	Services financiers	Affaires gouvernementales/ publiques	Assurance	Affaires juridiques/ réglementaires	Commercialisation/ notoriété des marques	Gestion des risques	Gestion des compétences et rémunération des dirigeants	Gestion de la technologie
William E. Bennett	✓			✓			✓		✓		
Amy W. Brinkley				✓			✓		✓	✓	
Brian C. Ferguson	✓	✓	✓		✓						
Colleen A. Goggins			✓					✓	✓	✓	
Mary Jo Haddad					✓				✓	✓	✓
Jean-René Halde	✓			✓	✓				✓		
David E. Kepler			✓				✓		✓		✓
Brian M. Levitt		✓		✓	✓		✓				
Alan N. MacGibbon	✓								✓	✓	✓
Karen E. Maidment				✓		✓			✓	✓	
Irene R. Miller	✓	✓		✓				✓			
Nadir H. Mohamed		✓						✓		✓	✓
Claude Mongeau	✓	✓	✓		✓						

Présences aux réunions du conseil ou de comités

Au cours de la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2016, le conseil a tenu neuf 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. Les administrateurs de la banque ont collectivement assisté à 97 % de toutes les réunions du conseil et des comités applicables au cours de l'exercice 2016. Tous les candidats qui sont actuellement des administrateurs (à l'exception de M. Mongeau, comme il est décrit dans la note dans le tableau ci-dessous) ont assisté à plus de 75 % des réunions pertinentes du conseil et des comités pour l'exercice 2016. Le tableau ci-dessous présente sommairement la présence aux réunions du conseil et des comités applicables de chaque administrateur pour l'exercice 2016.

Administrateur	Présence aux réunions du conseil	Présence aux réunions de comités	Total des présences aux réunions
William E. Bennett	10 sur 10	21 sur 21	31 sur 31 100 %
Amy W. Brinkley	10 sur 10	15 sur 15	25 sur 25 100 %
Brian C. Ferguson	9 sur 10	6 sur 8	15 sur 18 83 %
Colleen A. Goggins	10 sur 10	9 sur 9	19 sur 19 100 %
Mary Jo Haddad	10 sur 10	6 sur 6	16 sur 16 100 %
Jean-René Halde	10 sur 10	7 sur 7	17 sur 17 100 %
David E. Kepler	10 sur 10	9 sur 9	19 sur 19 100 %
Brian M. Levitt	10 sur 10	10 sur 10	20 sur 20 100 %
Alan N. MacGibbon	10 sur 10	15 sur 15	25 sur 25 100 %
Karen E. Maidment	10 sur 10	21 sur 21	31 sur 31 100 %
Bharat B. Masrani	10 sur 10	s.o.	10 sur 10 100 %
Irene R. Miller	10 sur 10	8 sur 8	18 sur 18 100 %
Nadir H. Mohamed	10 sur 10	6 sur 6	16 sur 16 100 %
Claude Mongeau ¹⁾	8 sur 10	5 sur 8	13 sur 18 72 %

1) M. Mongeau a été incapable d'assister aux réunions du conseil et du comité d'audit pour une partie de l'exercice 2016 en raison de son état de santé qui a nécessité une chirurgie de la gorge et de la radiothérapie. M. Mongeau a recommencé à assister aux réunions du conseil et du comité d'audit en février 2016 et il a assisté à la totalité des réunions du conseil et du comité d'audit depuis ce temps.

Renseignements supplémentaires concernant les administrateurs qui ont siégé au conseil au cours de l'exercice 2016

M. John L. Bragg, président du conseil, président et co-chef de la direction d'Oxford Frozen Foods Limited, fabricant de produits alimentaires, a agi à titre d'administrateur indépendant d'octobre 2004 jusqu'à ce qu'il démissionne du conseil le 31 mars 2016. M. Bragg a assisté à trois des quatre réunions du conseil et aux quatre réunions du comité d'audit pendant la portion de l'exercice 2016 au cours de laquelle il était administrateur de la banque. M. Harold H. MacKay, avocat-conseil du cabinet d'avocats MacPherson Leslie & Tyerman LLP, a agi à titre d'administrateur indépendant de novembre 2004 jusqu'à ce qu'il démissionne du conseil le 31 mars 2016. M. MacKay a assisté aux quatre réunions du conseil, aux deux réunions du comité de gouvernance et aux quatre réunions du comité du risque pendant la portion de l'exercice 2016 au cours de laquelle il était administrateur de la banque. M. Wilbur J. Prezzano, administrateur de sociétés, a agi à titre d'administrateur indépendant d'avril 2003 et de président du comité des ressources humaines d'avril 2008 jusqu'à ce qu'il démissionne du conseil le 31 mars 2016. M. Prezzano a assisté aux quatre réunions du conseil, aux deux réunions du comité de gouvernance et aux deux réunions du comité des ressources humaines pendant la portion de l'exercice 2016 au cours de laquelle il était administrateur de la banque. Mme Helen K. Sinclair, fondatrice et chef de la direction de BankWorks Trading Inc., fournisseur de services de diffusion et de webémissions pour les entreprises, a agi à titre d'administratrice indépendante de juin 1996 jusqu'à ce qu'elle démissionne du conseil le 31 mars 2016. Mme Sinclair a assisté à trois des quatre réunions du conseil, aux deux réunions du comité des ressources humaines et aux quatre réunions du comité du risque pendant la portion de l'exercice 2016 au cours de laquelle elle était administratrice 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. Tous les administrateurs de la banque consacrent énormément de temps à leurs 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. De plus, 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 des administrateurs 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 est étalonnée par rapport à la rémunération versée par un groupe de référence composé de grandes banques et, à des fins de consultation, est aussi examinée par rapport à la rémunération versée par un groupe composé de grandes sociétés ouvertes canadiennes, énumérées ci-après.

Grandes banques	Grandes sociétés ouvertes canadiennes	
• Banque de Montréal • Banque Canadienne Impériale de Commerce • Banque Royale du Canada • La Banque de Nouvelle-Écosse	• BCE Inc. • Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada • Canadian Natural Resources Limited • Enbridge Inc. • Société Financière Manuvie	• Potash Corporation of Saskatchewan Inc. • Financière Sun Life inc. • Suncor Énergie Inc. • TransCanada

Au terme d'un examen exhaustif de la rémunération des administrateurs en 2016, le comité de gouvernance a recommandé, et le conseil a approuvé, certains changements aux mécanismes de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2017. Les changements comprennent une augmentation de la valeur combinée de la rémunération en espèces annuelle et de l'attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 7,5 % pour les administrateurs (de 200 000 \$ à 215 000 \$) et de 6,25 % pour le président du conseil (de 400 000 \$ à 425 000 \$), ainsi qu'un changement à la composition pour obtenir une répartition égale entre la rémunération en espèces annuelle et l'attribution fondée sur des titres de capitaux propres pour tous les administrateurs. Les derniers changements à la rémunération des administrateurs avaient été effectués après un examen semblable en 2013.

Lorsqu'il a recommandé ces changements, le comité de gouvernance a tenu compte de la charge de travail et des responsabilités des administrateurs ainsi que de la rémunération versée par les sociétés du groupe du référence indiquées ci-dessus. En outre, le comité a fait ces recommandations en tenant compte des changements moyens apportés à la rémunération des employés de TD au cours de la même période de trois ans.

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 2016, compte non tenu des changements décrits ci-dessus, et pour l'exercice 2017, compte tenu de ces changements. M. Masrani n'est pas rémunéré pour ses fonctions d'administrateur du fait qu'il est rémunéré en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction.

Rémunération en espèces annuelle	2016	2017
Président du conseil ¹⁾	200 000 \$	212 500 \$
Autres administrateurs ²⁾	90 000 \$	107 500 \$
Attribution fondée sur des titres de capitaux propres ³⁾		
Président du conseil	200 000 \$	212 500 \$
Autres administrateurs	110 000 \$	107 500 \$
Rémunération supplémentaire par comité		
Président d'un comité du conseil ⁴⁾	50 000 \$	50 000 \$
Honoraires supplémentaires par comité ⁵⁾	15 000 \$	15 000 \$
Honoraires pour réunions spéciales ⁶⁾ du conseil ou de comités	1 500 \$	1 500 \$

1) Ne touche aucuns honoraires pour des réunions spéciales ou des réunions de comité.

2) Comprend la 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) Au moins la moitié de la rémunération de président de comité est versée 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, 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. 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.

La banque n'émet pas d'options d'achat d'actions dans le cadre de la rémunération des administrateurs.

EXIGENCES 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. 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 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 haute direction » de la présente circulaire.

Les exigences d'actionnariat actuelles visant les administrateurs externes, compte tenu des changements apportés pour l'exercice 2017, sont les suivantes :

- **Président du conseil :** 6 x rémunération annuelle en espèces (6 x 212 500 \$ = 1 275 000 \$)
- **Autres administrateurs :** 6 x rémunération annuelle en espèces (6 x 107 500 \$ = 645 000 \$)

Chacun des administrateurs externes de la banque a rempli les exigences d'actionnariat, à l'exception de M^{me} Haddad (nommée au conseil le 3 décembre 2014), de M. Ferguson (nommé au conseil le 26 mars 2015) et de M. Halde (nommé au conseil le 2 décembre 2015). M^{me} Haddad et MM. Ferguson et Halde 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 2016.

Nom ¹⁾	Honoraires gagnés							Autre rémunération (\$)	Totals ³⁾ (\$)
	Rémunération annuelle en espèces (\$)	Honoraires supplémentaires par comité (\$)	Réunions spéciales ²⁾ (\$)	Président de comité (\$)	Allocation de déplacement (\$)	Total des honoraires annuels ¹⁾ (\$)	Attributions à base d'actions ⁴⁾ (\$)		
William E. Bennett ⁷⁾	90 000	15 000	5 000	50 000	20 000	180 000	107 500	309 292	596 792
John L. Bragg ⁸⁾	45 000	—	2 500	—	10 000	57 500	—	—	57 500
Amy W. Brinkley ⁹⁾	90 000	15 000	—	—	20 000	125 000	107 500	50 000	282 500
Brian C. Ferguson	90 000	—	—	—	20 000	110 000	107 500	—	217 500
Colleen A. Goggins	90 000	—	—	—	20 000	110 000	107 500	—	217 500
Mary Jo Haddad	90 000	—	—	—	—	90 000	107 500	—	197 500
Jean-René Halde ¹⁰⁾	82 500	—	2 500	—	9 167	94 167	107 500	—	201 667
David E. Kepler	90 000	—	—	—	20 000	110 000	107 500	—	217 500
Brian M. Levitt	200 000	—	—	—	10 000	210 000	212 500	—	422 500
Alan N. MacGibbon ⁷⁾	90 000	7 500	2 500	25 000	—	125 000	107 500	245 298	477 798
Harold H. MacKay ⁸⁾	45 000	7 500	—	—	10 000	62 500	—	—	62 500
Karen E. Maidment	90 000	15 000	2 500	50 000	—	157 500	107 500	—	265 000
Irene R. Miller	90 000	—	2 500	—	20 000	112 500	107 500	—	220 000
Nadir H. Mohamed	90 000	—	—	—	—	90 000	107 500	—	197 500
Claude Mongeau	90 000	—	—	—	10 000	100 000	107 500	—	207 500
Wilbur J. Prezzano ⁸⁾¹¹⁾	45 000	—	—	25 000	17 500	87 500	—	216 630	304 130
Helen K. Sinclair ⁸⁾	45 000	7 500	—	—	—	52 500	—	—	52 500

- 1) La rémunération versée à M. Masrani, en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction, pour l'exercice 2016, est plus amplement décrite dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 51 de la présente circulaire. M. Masrani ne figure pas dans ce tableau parce qu'il était administrateur membre de la direction et a été nommé chef de la direction de la banque au cours de l'exercice 2015. M. Masrani n'a pas été rémunéré en sa qualité d'administrateur de la banque ou d'administrateur de filiales de la banque (TD Group US Holdings LLC, 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 versés aux membres du comité d'audit pour agir en tant que membres du comité d'audit des filiales des institutions financières et filiales d'assurance sous réglementation fédérale canadiennes de la banque. Aucun autre montant n'a été versé à l'égard des réunions spéciales du conseil ou des comités au cours de l'exercice 2016.
- 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
David E. Kepler	100 % en actions ordinaires	100 % en espèces
Harold H. MacKay	100 % en espèces	100 % en UAD
Helen K. Sinclair	100 % en espèces	100 % en espèces

- 4) Les UAD attribuées le 12 décembre 2016 visent la période du 1^{er} novembre 2016 au 31 octobre 2017. La valeur juste 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) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération pour des services rendus à titre de membre du conseil de certaines filiales de la banque. Les administrateurs de TD Group US Holdings LLC ont reçu des honoraires annuels de 50 000 \$ au cours de l'exercice 2016. Les mécanismes de rémunération des administrateurs de TD Bank US Holding Company, de TD Bank, N.A. et de TD Bank USA, N.A. comprenaient les montants suivants en 2016, le cas échéant : une rémunération annuelle en espèces de 60 000 \$ US, une attribution fondée sur des titres de capitaux propres annuelle de 72 500 \$ US, une rémunération supplémentaire de 10 000 \$ US à titre de membre de comité siégeant à deux comités, une rémunération de 35 000 \$ US à titre de président du comité du risque et du comité d'audit et des honoraires pour réunions spéciales de 1 500 \$ US par réunion. 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 2 novembre 2015 au 31 octobre 2016 (soit 1,3263 \$ CA = 1,00 \$ US).

- 6) La rémunération totale des administrateurs versée au cours de l'exercice 2016, qui se compose des montants indiqués dans la colonne « Total des honoraires annuels » et des titres de capitaux propres attribués le 9 décembre 2015 était de 3 568 337 \$.
- 7) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération versée à MM. Bennett et MacGibbon pour leurs fonctions de membres du conseil des filiales suivantes de la banque : TD Group US Holdings LLC, TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.
- 8) M^{me} Sinclair et MM. Bragg, MacKay et Prezzano ne se sont pas présentées à la réélection au conseil à l'assemblée annuelle qui a eu lieu le 31 mars 2016 et leurs honoraires annuels ont donc été calculés au prorata.
- 9) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération annuelle à titre d'administrateur versée à M^{me} Brinkley pour ses fonctions de membre du conseil de la filiale de la banque TD Group US Holdings LLC.
- 10) M. Halde a été nommé administrateur le 2 décembre 2015 et sa rémunération annuelle a donc été calculée au prorata.
- 11) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération annuelle à titre d'administrateur versée à M. Prezzano pour ses fonctions de membre du conseil des filiales suivantes de la banque : TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A. M. Prezzano a reçu une attribution fondée sur des titres de capitaux propres calculée au prorata de 50 000 \$ US le 31 mars 2016 et une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 72 500 \$ US le 14 décembre 2016.

LETTRÉ DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES

À l'attention des actionnaires,

Au nom du conseil d'administration, le CRH supervise la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction, notamment les décisions en matière de rémunération pour le chef de la direction et les membres de l'équipe de haute direction. Ces dirigeants participent au plan de rémunération de la haute direction qui vise à récompenser les dirigeants pour la réalisation de la stratégie de la banque et la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Notre objectif est de vous fournir une information claire et complète afin de vous permettre de prendre une décision éclairée lorsque vous exercerez votre droit de vote consultatif sur la rémunération des dirigeants à l'assemblée. Nous sommes heureux de tout le soutien que la banque a reçu à cet égard (95,5 % l'année dernière) jusqu'à ce jour et nous croyons toujours que la méthode décrite dans la présente circulaire est appropriée.

L'année 2016 a été une très bonne année pour la banque qui a réalisé un résultat record traduisant la solidité de la composition de nos activités et de notre stratégie de croissance. Nous avons augmenté notre dividende pour une sixième année consécutive, exercé nos activités conformément à notre appétit pour le risque et terminé l'année avec de solides positions quant au capital et aux liquidités. Au même moment, TD est restée concentrée sur un avenir de moyen à long terme grâce à des investissements importants dans la technologie, y compris des améliorations continues aux capacités mobiles et numériques afin de permettre la prestation continue d'une expérience clients vraiment unique.

Figure ci-après un résumé des principales mesures de performance évaluées pour établir la capitalisation de la rémunération incitative à l'égard de l'exercice 2016 ainsi que des renseignements supplémentaires sur la performance et la rémunération du chef de la direction. De plus amples renseignements sur la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction et sur les décisions en matière de rémunération pour les membres de la haute direction visés figurent à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.

CAPITALISATION DE LA RÉMUNÉRATION EN 2016

Le comité évalue, au moment de fixer la capitalisation de fin d'année en vertu du plan de rémunération de la haute direction, la performance de la banque par rapport à un certain nombre de mesures et cibles clés qui sont fixées au début de l'année, ainsi que la performance par rapport à l'appétit pour le risque de la banque et tient compte des rajustements discrétionnaires. Le tableau qui suit est un résumé des résultats pour l'exercice 2016 (tous les détails se trouvent à compter de la page 40 de la circulaire) :

Mesures internes ¹⁾²⁾	Cible	Résultat	Commentaire	Incidence sur la capitalisation
Bénéfice net après impôt (BNAI) rajusté	8 930 \$	9 292 \$	• Résultats au-dessus de la cible	+3,3 %
Expérience clients ³⁾	46,5 %	45,3 %	• Résultats en dessous de la cible	-1,2 %
Mesures relatives ¹⁾⁴⁾	TD	Moyenne pairs	Commentaire	Incidence sur la capitalisation
Croissance du résultat par action (RPA) rajusté	5,6 %	4,7 %	• Médiane	Comparable aux pairs, aucun rajustement à la hausse ou à la baisse
Rendement total pour les actionnaires (RTA) sur un an (exercice terminé le 31 octobre)	17,9 %	15,4 %	• Au-dessus de la médiane	
Rendement en trésorerie rajusté des actifs pondérés en fonction des risques	2,31 %	2,15 %	• Médiane	
Mesure du risque			Commentaire	Incidence sur la capitalisation
Le chef de la gestion des risques examine la performance par rapport à l'appétit pour le risque de la banque au cours de l'exercice et les résultats sont présentés dans le cadre d'une session conjointe des comités du risque et des ressources humaines			• En 2016, TD était conforme à l'appétit pour le risque	Aucun rajustement
Rajustements discrétionnaires			Commentaire	Incidence sur la capitalisation
Le CRH examine les événements imprévus ou inattendus importants qui sont survenus au cours de l'exercice			• Une réduction était appropriée pour atteindre les résultats définitifs qui, selon le CRH, représentaient bien l'exercice	-2,0 %
Facteur de capitalisation final				+0,1 %

- 1) Les résultats rajustés sont différents des résultats comme présentés établis conformément aux IFRS, les principes comptables généralement reconnus (PCGR) actuels. 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 utilisés par d'autres émetteurs. Se reporter à la rubrique « Présentation de l'information financière de la banque » à la page 11 du rapport annuel 2016 pour de plus amples explications et un rapprochement des mesures non définies par les PCGR de la banque à des résultats comme présentés.
- 2) Des détails sur la formule servant à calculer l'incidence sur la capitalisation pour les mesures internes figurent à la page 40 de la présente circulaire.
- 3) Les résultats relatifs à l'expérience clients reposent sur des programmes d'évaluation par sondages qui permettent de suivre l'évolution de l'expérience des clients avec TD. Des détails sur la méthode utilisée pour déterminer les résultats figurent à la page 34 de la présente circulaire.
- 4) La performance relative est évaluée par rapport aux banques canadiennes suivantes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse. En plus des mesures énumérées, le comité évalue un certain nombre d'indicateurs de performance supplémentaires, y compris le rendement des capitaux propres, le levier d'exploitation, les ratios de capitaux propres, le RTA sur trois ans et le RPA sur trois ans.

Comme il est indiqué dans le tableau ci-dessus, des rajustements discrétionnaires sont formellement évalués chaque année au moment d'établir les résultats finaux aux termes du plan. Nous ne croyons pas qu'il existe une formule parfaite pour atteindre le bon résultat, c'est pourquoi nous utilisons notre pouvoir discrétionnaire pour tenir compte des développements externes ou internes imprévus ou inattendus. En 2016, nous avons appliqué un rajustement discrétionnaire de -2,0 % pour tenir compte de l'incidence des variations des taux de change sur les résultats financiers de la banque et d'une charge liée à la perte de valeur relative aux activités de placement direct en Europe de la banque. 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.

Un facteur de capitalisation final de +0,1 % signifie que l'enveloppe totale de la rémunération incitative pour le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de haute direction s'est établie à 100,1 % des cibles de rémunération variable globale. Le facteur 2016 s'est établi à 0,9 % en dessous du facteur final utilisé pour établir la capitalisation en 2015.

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION

Au moment de fixer la rémunération définitive du chef de la direction, nous avons également considéré, en plus de la capitalisation au titre du plan de rémunération de la haute direction, les résultats d'un processus d'évaluation exhaustif qui tenait compte des commentaires de tous les membres du conseil. L'évaluation comprenait un examen de la performance par rapport aux buts et objectifs convenus par M. Masrani et le conseil au début de l'année ainsi que de la performance par rapport à une vaste gamme d'indicateurs principaux, y compris des mesures relatives aux résultats financiers, à l'exploitation, à la clientèle, au personnel et aux collectivités. Le conseil s'est montré satisfait du rendement de M. Masrani au cours de l'année et a souligné les progrès notables quant à la plupart des objectifs et indicateurs principaux, à l'exception de l'expérience clients qui se situait sous notre cible interne pour 2016.

Compte tenu de son rendement personnel, de la performance de la banque au cours de l'exercice et de la distribution de primes incitatives aux autres membres de l'équipe de haute direction, le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 8 950 000 \$ pour M. Masrani, soit 50 000 \$ de moins que sa rémunération cible pour l'année. Cette rémunération représente une diminution de 0,6 % par rapport à la rémunération attribuée à M. Masrani au cours de 2015, conformément à la diminution par rapport à l'exercice précédent du facteur de capitalisation.

En 2016, le comité a également travaillé de concert avec Frederic W. Cook & Co. Inc. (FWC), son conseiller indépendant, pour examiner la rémunération cible pour le chef de la direction. Dans le cadre de cet examen, le comité a tenu compte des niveaux de rémunération ainsi que de la taille, de la complexité et de la performance de la banque par rapport à ceux des sociétés du groupe de référence. Le comité a conclu que la rémunération de M. Masrani était inférieure à la médiane. Après l'examen, le comité a recommandé et le conseil a approuvé une augmentation de la cible de rémunération directe totale du chef de la direction à 10 millions de dollars pour 2017. La rémunération cible comprend un salaire de 1,25 million de dollars, une cible d'intéressement en espèces de 1,75 million de dollars et une cible d'intéressement en titres de capitaux propres de 7,0 millions de dollars pour veiller à ce que la plus grande partie de sa rémunération demeure différée et conforme aux augmentations de la valeur à long terme pour les actionnaires.

PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES

Nous nous engageons à communiquer périodiquement avec les actionnaires et les autres principales parties intéressées relativement à la rémunération de la haute direction. À l'appui de cet engagement, nous proposons chaque année aux plus grands investisseurs institutionnels de la banque de discuter de la démarche de TD en matière de rémunération de la haute direction. Nous travaillons également en étroite collaboration avec la direction au besoin pour répondre aux demandes des actionnaires concernant la rémunération reçues tout au long de l'année et rencontrons périodiquement les autres parties intéressées comme des agences de conseils en vote pour discuter de la démarche de la banque. Les commentaires que nous recevons de cette façon sont importants pour nous et nous avons apporté un certain nombre de changements à la façon dont nous présentons les renseignements relatifs à la rémunération de la haute direction dans la circulaire par suite des commentaires reçus.

Nous vous prions de continuer à nous communiquer vos commentaires concernant la démarche en matière de rémunération de la banque et vous invitons à nous écrire à l'adresse a/s Relations avec les actionnaires de TD par courrier électronique au tdshinfo@td.com pour toute question. Les messages des actionnaires qui sont adressés au président du conseil et qui indiquent que ceux-ci souhaitent communiquer directement avec les administrateurs indépendants à ce sujet nous seront remis.



Brian Levitt
Président du conseil



Karen Maidment
Présidente du comité des ressources humaines

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Membres du comité (à la fin de l'exercice)

Karen E. Maidment (présidente); Amy W. Brinkley; Mary Jo Haddad; Brian M. Levitt; et Nadir H. Mohamed

Indépendance Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants	Réunions 6 au cours de l'exercice 2016, y compris une réunion conjointe avec le comité du risque	Examen de la charte Le CRH a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2016
---	--	---

- Le CRH supervise de façon générale les 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 ainsi que sa stratégie de gestion des compétences, notamment la planification de la relève pour les plus hauts dirigeants de la banque.
- Le comité a recours aux services de conseillers indépendants qui l'aident à s'acquitter de ses responsabilités au chapitre de la rémunération.
- Le comité discute également de programmes pour l'ensemble du personnel, notamment la conception des principaux plans de rémunération du personnel, les initiatives stratégiques importantes en matière de rémunération et les programmes généraux de retraite et d'avantages.

Dans le cadre de son travail de supervision des programmes de rémunération, de retraite et d'avantages de la banque, le comité est aidé dans certains territoires par des comités locaux dont le fonctionnement est conforme au cadre de gouvernance 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 territoires dans lesquels la banque exerce ses activités.

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 à l'intention des non-dirigeants à trois comités de gouvernance 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. On s'attend à ce que chaque comité de gouvernance de la direction évalue efficacement les risques et les questions inhérentes à la gestion des plans et le CRH examine chaque année 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 de la banque.

En 2016, le CRH s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

- superviser le processus de gestion des compétences et de planification de la relève de la haute direction
- approuver les plans de relève pour les membres de l'équipe de haute direction et les chefs des principales fonctions de contrôle
- rencontrer l'équipe de direction des ressources humaines pour discuter de la stratégie liée au personnel de la banque
- discuter des principaux processus de rémunération liés à la gouvernance et au risque de la banque applicables aux plans incitatifs
- recommander les objectifs de rendement pour le chef de la direction à l'approbation du conseil d'administration et évaluer le rendement par rapport à ces objectifs
- 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
- recommander la rémunération du chef de la direction à l'approbation du conseil d'administration 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
- examiner la rémunération des employés clés et les initiatives plus générales en matière de rémunération totale touchant les employés en contact avec le public, y compris les changements prévus à court terme ainsi qu'à moyen/long terme à divers programmes de rémunération totale
- examiner certains paramètres de la rémunération des employés, y compris une comparaison de la rémunération du chef de la direction au fil du temps par rapport à la rémunération moyenne des employés et du revenu moyen des ménages canadiens
- discuter des incidences des changements de réglementation actuels et éventuels sur la conception et la mise en œuvre des mécanismes de rémunération de la banque
- revoir la politique de report de la banque ainsi que la conception et la composition des plans d'unités d'actions fondées sur la performance et d'options d'achat d'actions
- 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

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. FWC est une entreprise de conseils en rémunération 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. Seul le comité a le pouvoir d'approuver le montant des honoraires du conseiller indépendant, et FWC 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.

Le total des honoraires versés à FWC représente moins de 1 % de ses produits d'exploitation. Le tableau ci-dessous fait état des honoraires versés à FWC pour les services fournis au CRH au cours des deux derniers exercices.

	2016	2015
Honoraires liés à la rémunération des dirigeants	106 253 \$ US	91 318 \$ US
Autres honoraires	—	—

Outre les services fournis par FWC, le CRH reçoit les résultats d'un examen annuel effectué par la Direction de l'audit interne de la banque. L'examen comprend une évaluation des contrôles internes en place pour s'assurer que les pratiques en matière de rémunération soient conformes aux principes et normes d'application de saines pratiques de rémunération du Conseil de stabilité financière (CSF) (collectivement, les lignes directrices du CSF) et, le cas échéant, à d'autres règlements spécifiques à des territoires donnés. En 2016, l'examen portait sur les pratiques de rémunération de la banque, la conception des plans, la supervision de la rémunération, la conformité avec les risques liés à la rémunération et certaines exigences spécifiques à des territoires donnés. L'examen effectué cette année a été satisfaisant et aucune conclusion importante n'a été soulevée.

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 A — Gouvernance de la présente circulaire.

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

À l'assemblée de la haute direction, les actionnaires vont se prononcer dans le cadre d'un vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction 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 haute direction » 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 présente circulaire :

Démarche en matière de rémunération de la haute direction (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 de la haute direction, les principales caractéristiques de l'élaboration du plan de rémunération de la haute direction et des plans à base de titres de capitaux propres, le rapprochement des programmes de rémunération de la haute direction de la banque avec les lignes directrices du CSF et la manière de rapprocher la rémunération et les principaux risques

Performance et rémunération en 2016 (à partir de la page 39) — Cette section décrit le lien qui existe entre la rémunération réelle et la performance en 2016 pour les membres de la haute direction visés de la banque, y compris des détails 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 plan de rémunération de la haute direction. Cette section présente également la rémunération réelle accordée à chacun des membres de la haute direction visés.

Information complémentaire (à partir de la page 56) — Cette section présente l'information complémentaire exigée par les organismes de réglementation et en vertu des meilleures pratiques de communication recommandées, y compris 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 DE LA HAUTE DIRECTION

- Une démarche équilibrée en matière de rémunération de la haute direction 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.
- La Direction de l'audit interne de la banque examine annuellement les principaux contrôles de la rémunération de la haute direction pour veiller à la conformité avec les lignes directrices 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 qui sont examinés régulièrement par le CRH afin qu'ils demeurent pertinents et conformes à la stratégie de la banque :

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.

SURVOL DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Dans toute la circulaire, la rémunération de la haute direction est discutée en termes de rémunération totale qui, chez TD, comprend les quatre éléments indiqués ci-après :

Élément	Description
Salaire de base	- Composante fixe de la rémunération totale visant à offrir un niveau de gains de base tout au long de l'année. - Compte tenu de nombreux facteurs, notamment les responsabilités du poste, l'expérience, l'équité interne et la rémunération versée dans le marché.
Rémunération variable	- Tranche importante de la rémunération totale de tous les membres de la haute direction composée d'une prime en espèces et une rémunération différée fondée sur des titres de capitaux propres. - 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. - 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 » à compter de la page 32 de la présente circulaire.
Avantages et avantages indirects	- Contribution à la santé et au mieux-être des membres de la haute direction et de leur famille. - 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. - 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.
Mécanismes de pension	- Soutien au bien-être financier des membres de la haute direction à la retraite. - 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. - Les plans de retraite sont plus amplement décrits à partir de la page 58 de la présente circulaire.

En plus des divers éléments de la rémunération totale, vous trouverez dans les pages suivantes une analyse de la conformité des programmes de rémunération de la haute direction aux lignes directrices en matière de réglementation et aux principaux risques.

ADHÉSION AUX PRINCIPES DU CONSEIL DE STABILITÉ FINANCIÈRE

En 2009, le Conseil de stabilité financière (CSF), organisme international qui joue un rôle clé dans le cadre des initiatives de réforme de la rémunération des institutions financières, a publié les lignes directrices du CSF qui visent à constituer une protection contre la prise de risques excessifs et à améliorer la stabilité et la solidité du système financier international. Les lignes directrices du CSF ont reçu l'appui de nombreux organismes de réglementation et gouvernements du monde entier, dont le Canada.

Depuis la publication des lignes directrices du CSF, la banque a apporté un certain nombre de changements aux programmes et pratiques en matière de rémunération pour se conformer aux lignes directrices du CSF et aux attentes des autres autorités de réglementation, le cas échéant. Les lignes directrices du CSF ont entre autre objectif de veiller à ce que les programmes de rémunération soient conformes à la gestion prudente des risques et incitent à faire preuve de prudence dans la prise de risque. La prochaine partie de la présente circulaire (pages 29 à 32) décrit la façon dont la rémunération correspond aux pratiques en matière de gestion des risques de la banque et offre un survol de certaines autres politiques et pratiques conformes aux lignes directrices du CSF.

RAPPROCHEMENT DE LA RÉMUNÉRATION ET DES PRINCIPAUX RISQUES

La banque a un programme exhaustif de gestion des risques qui comprend un ensemble d'outils et de processus servant à communiquer son appétit pour le risque et à mesurer, à surveiller et à évaluer l'appétit pour le risque au cours de l'année ainsi qu'à faire un rapport sur la performance par rapport à l'appétit pour le risque¹. Ce programme est conforme à la culture de gestion des risques de la banque et renforcé par l'application de pratiques et de politiques en matière de rémunération conçues pour veiller à ce que la gestion des risques constitue un élément clé à prendre en considération tout au long des divers stades du cycle de rémunération.

APPÉTIT POUR LE RISQUE

L'énoncé en matière d'appétit pour le risque est le principal moyen utilisé pour communiquer la manière dont TD perçoit le risque et établit le type et le niveau de risque que la banque est prête à prendre pour réaliser sa stratégie. Pour définir l'appétit pour le risque, la banque tient compte de sa vision, de sa mission, de sa stratégie, de ses principes directeurs, de sa philosophie en matière de risque, des capacités à tolérer le risque et de sa culture de gestion des risques.

Les principes directeurs de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de TD sont les suivants :

La banque prend les risques nécessaires pour bâtir son entreprise, mais uniquement si ces risques :

1. S'inscrivent dans la stratégie d'affaire et peuvent être compris et gérés.
2. N'exposent pas l'entreprise à des pertes uniques importantes; TD ne met pas la banque en péril pour une seule acquisition, une seule entreprise ou un seul produit.
3. Ne portent pas atteinte à la marque TD.

Pour bien comprendre les principes directeurs de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque, des mesures qualitatives et quantitatives comprenant des indicateurs, des seuils et des limites (le cas échéant) clés sont établies pour chaque principale catégorie de risque indiquée ci-après :

- | | |
|--|--|
| • risque de stratégie | • risque de crédit |
| • risque de marché | • risque d'exploitation |
| • risque de modèle | • risque d'assurance |
| • risque de liquidités | • risque lié à la suffisance des fonds propres |
| • risque de conformité à la réglementation | • risque de réputation |
| et risque juridique | |

Ces mesures sont établies pour l'entreprise et pour chaque secteur d'activité au besoin. Des exemples des mesures comprennent des seuils et des limites approuvés au préalable pour les ratios de pertes sur prêts, la concentration et la qualité des actifs, les ratios de liquidité et de capitaux propres, les conclusions d'audit interne et de réglementation, la valeur à risque, les indicateurs de risque d'exploitation ainsi que les mesures axées sur les employés comme l'engagement des employés et le roulement de personnel.

Il est fait rapport régulièrement de la performance par rapport aux mesures de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque à la haute direction, au comité du risque et au conseil. Une fois par année, une évaluation globale de la performance par rapport à l'énoncé en matière d'appétit pour le risque est préparée par la gestion des risques et présentée par le chef de la gestion des risques lors d'une réunion conjointe des comités du risque et des ressources humaines. Le CRH tient alors compte de cette évaluation pour prendre des décisions en matière de rémunération à la fin de l'exercice.

¹ Une explication détaillée de la manière dont la banque gère les risques figure à compter de la page 72 du rapport annuel 2016.

CULTURE DE GESTION DES RISQUES

La culture de gestion des risques de la banque traduit le ton au niveau de la haute direction donné par le conseil, le chef de la direction et les membres de l'équipe de haute direction et met de l'avant la vision, l'objet et les engagements communs de TD et influe sur bon nombre de processus, y compris l'établissement d'objectifs et la gestion de la performance. La culture de gestion des risques promeut les attitudes et les comportements que la banque souhaite favoriser et qui font en sorte que seuls les risques qui peuvent être compris et contrôlés sont pris.

Un comportement éthique est un élément clé de la culture de gestion des risques. Le Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque (le Code), que chaque employé est tenu de passer en revue et d'attester qu'il y adhère chaque année, guide les employés à prendre les décisions qui respectent les plus hautes normes d'intégrité, de professionnalisme et de comportement éthique. Pour renforcer l'importance d'un comportement éthique, toutes les attributions incitatives sont assujetties au respect continu du Code.

Pour favoriser la culture de gestion des risques souhaitée, le risque constitue un élément clé tout au long du cycle de rémunération comme il est indiqué ci-après.

CONCEPTION DU PLAN INCITATIF

Un principe directeur de la rémunération de la haute direction est de s'assurer que la conception du plan incitatif ne favorise pas une prise de risque supérieure à la capacité de gestion du risque de la banque en intégrant, notamment, des mécanismes appropriés d'équilibre des risques aux plans incitatifs (p. ex., les reports, les rajustements en fonction du risque, l'emploi du pouvoir discrétionnaire) pour limiter la possibilité de prise de risques excessifs.

Pour bien tenir compte des risques, le processus de conception de tous les plans incitatifs importants (y compris le plan de rémunération de la haute direction) prévoit que le chef de la gestion des risques examine et approuve les révisions pour veiller à ce que la structure des plans n'incite pas à la prise de risques qui dépassent l'appétit pour le risque de la banque. Lorsque les changements importants à ces plans sont approuvés par le chef de la gestion des risques, ils doivent aussi être examinés et approuvés par le CRH.

ÉTABLISSEMENT DES ATTRIBUTIONS INCITATIVES

Compte d'attributions global

Comme il est indiqué à la rubrique intitulée « Établissement de la rémunération variable – Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction », le compte d'attributions global disponible chaque année aux participants du plan est fondé sur des mesures internes et d'autres mesures discrétionnaires, y compris les rajustements en fonction du risque. Selon leur structure, les rajustements en fonction du risque ne peuvent servir qu'à réduire le compte incitatif et aucune limite n'est imposée aux réductions éventuelles. Par conséquent, les attributions incitatives à la fin de l'exercice (à la fois en espèces et en titres de capitaux propres) pour tous les participants peuvent être réduites à zéro.

Le comité prend des décisions concernant les rajustements en fonction du risque et les comptes d'attributions finaux après une réunion conjointe avec le comité du risque au cours de laquelle le chef de la gestion des risques présente son évaluation de la performance par rapport à l'appétit pour le risque pour l'année. Ce processus permet au comité de veiller à ce que l'enveloppe de la rémunération variable des dirigeants soit dûment liée à la performance rajustée en fonction des risques de la banque.

Attributions individuelles

Pour veiller à ce que les dirigeants aient une bonne connaissance de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque et du Code et agissent conformément à ceux-ci, le processus d'évaluation du rendement et de prise de décision en matière de rémunération pour ces personnes comprend un examen du rendement par rapport à un ensemble standard de responsabilités liées au risque et au contrôle. Les responsabilités standards constituent d'importantes mesures non financières qui sont évaluées avant que les évaluations du rendement soient faites et que les décisions relatives à la rémunération soient prises. L'évaluation est effectuée pour chaque personne et repose sur un processus exhaustif à l'échelle de l'entreprise aux termes duquel des événements liés au risque et au contrôle qui respectent certains critères sont repérés. Pour chaque tel événement, les faits et circonstances sont examinés et des rajustements aux évaluations du rendement et/ou à la rémunération incitative sont apportés au besoin.

Dans le cadre de ce processus, le chef des ressources humaines, le chef de la gestion des risques, le chef de groupe et le chef du contentieux examinent les événements notés pour s'assurer de tenir compte de toutes les questions importantes. Après quoi, 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.

Réduction, abandon et récupération de la rémunération incitative

Après l'attribution de la rémunération incitative, elle demeure assujettie à un certain nombre de dispositions en matière de réduction, d'abandon et de récupération et divers mécanismes veillent à ce que la rémunération incitative soit en conformité avec la performance rajustée en fonction des risques au fil du temps.

Une partie importante de la rémunération incitative des dirigeants est différée en unités d'actions et/ou en options d'achat d'actions qui deviennent acquises en bloc à la fin d'une période minimum de trois ans. Aux termes de ces plans, le comité a la capacité de réduire la valeur des unités d'actions venant à échéance et/ou des options d'achat d'actions non acquises dans certains cas, et le comité évalue chaque année si des réductions sont appropriées ou non.

Dans le cadre de ce processus, le chef de la gestion des risques effectue chaque année une analyse rétrospective de la performance pour les trois derniers exercices afin d'établir si des événements liés à des risques importants ou des faiblesses importantes dans l'infrastructure de contrôle de TD sont survenus qui, au moment de l'attribution, auraient entraîné le non-respect de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque. Les conclusions de cet examen sont examinées dans le cadre d'une réunion conjointe des comités du risque et des ressources humaines du conseil et aident le CRH à décider si les attributions fondées sur des titres de capitaux propres devraient être réduites en valeur ou abandonnées à l'échéance.

En plus de la réduction ou de l'abandon discrétionnaire de la rémunération incitative que le comité peut appliquer, les plans de rémunération différée comprennent des dispositions d'abandon qui donnent lieu à un abandon partiel des attributions si une personne est congédiée sans motif valable et à un abandon intégral des attributions si une personne démissionne ou est congédiée pour motif valable.

Toute la rémunération variable (y compris les primes en espèces et la rémunération différée) fait l'objet d'une clause de récupération en cas de déclaration fausse ou trompeuse importante entraînant un retraitement des résultats financiers ou en cas d'erreur grave, sur une période de 36 mois.

AUTRES POLITIQUES ET PRATIQUES CLÉS CONFORMES AUX LIGNES DIRECTRICES DU CSF

Exigences d'actionnariat

Pour favoriser le rapprochement des intérêts des dirigeants de la banque et ceux des actionnaires à long terme, les membres de la haute direction sont assujettis à des exigences d'actionnariat (EA). Les exigences sont habituellement établies en tant que multiples du salaire de base, le multiple augmentant pour traduire le niveau et les responsabilités du dirigeant. Les dirigeants qui occupent un poste de vice-président à la direction ou supérieur demeurent visés par les EA pendant un certain temps après leur départ à la retraite afin d'encourager la formation d'une relève compétente et de veiller à ce que la banque soit en mesure de continuer de faire progresser la valeur à long terme pour les actionnaires advenant leur départ.

Il y a lieu de se reporter aux pages 44 à 50 pour des détails sur les EA et la valeur des actions et des équivalents en actions détenus par le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés.

Anti-couverture

En vertu des politiques de la banque relatives aux opérations sur les titres, il est interdit à tous les employés et les administrateurs de TD de faire ce qui suit :

- d'effectuer quelque opération ou série d'opérations dont l'objet ou l'effet est de couvrir ou d'annuler une hausse de la valeur marchande des titres émis par la banque ou d'autres titres à négociation restreinte comme la banque l'établit (titres à négociation restreinte);
- conclure une vente à découvert (c.-à-d. une opération qui consiste à vendre un titre dans l'espoir de le racheter plus tard à un prix inférieur) de titres émis par la banque ou d'autres titres à négociation restreinte;

- conclure un contrat ou une série de contrats donnant lieu à une vente à découvert de titres émis par la banque ou d'autres titres à négociation restreinte; ou
- négocier des options de vente ou d'achat de titres émis par la banque ou d'autres titres à négociation restreinte, y compris les options d'achat couvertes.

En outre, 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 au titre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.

Indépendance des fonctions de contrôle

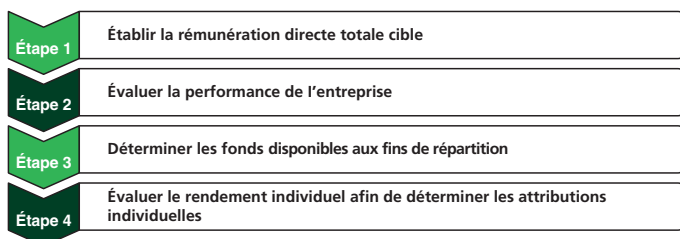
Pour éviter les conflits d'intérêts possibles, un facteur de performance de l'entreprise pour tous les dirigeants exerçant des fonctions liées au risque et au contrôle tient compte uniquement de la performance de l'ensemble de l'entreprise et n'est pas lié à la performance d'une unité d'exploitation particulière.

Examen indépendant annuel de l'adhésion aux lignes directrices du CSF

La Direction d'audit interne de la banque évalue chaque année les contrôles qui ont été mis en place pour veiller à ce que les pratiques de rémunération soient conformes aux lignes directrices du CSF et, le cas échéant, aux autres règlements spécifiques à des territoires. Au cours de chacune des quatre dernière années, l'examen a été satisfaisant.

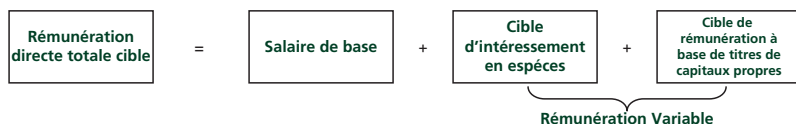
ÉTABLISSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE — FONCTIONNEMENT DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

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 de la haute direction. En vertu de ce plan, l'établissement des attributions au titre de la rémunération variable se fait suivant quatre étapes principales :



Établir la rémunération directe totale cible

Aux termes du plan de rémunération de la haute direction, 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.



La rémunération directe totale cible est réévaluée chaque année pour tous les dirigeants 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 « Sociétés de référence ».

La cible de rémunération à base de titres de capitaux propres est établie de manière à ce qu'un pourcentage significatif de la rémunération variable 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 du niveau hiérarchique, le pourcentage attribué sous forme de titres de capitaux propres augmentant avec l'échelon. Cette pratique, conjuguée à des exigences d'actionnariat (maintenues après la retraite dans le cas des hauts dirigeants de la banque), 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

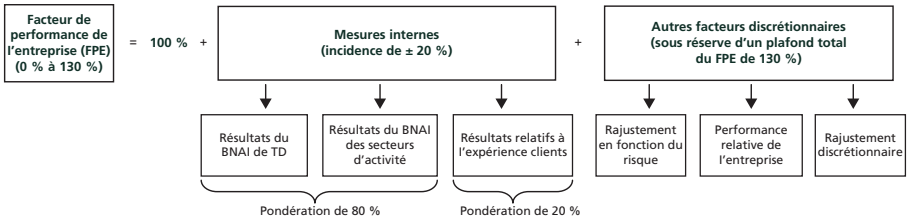
Les sociétés et postes considérés comme faisant partie du marché concurrentiel comportent des responsabilités opérationnelles et géographiques qui sont similaires à celles de chaque dirigeant, le cas échéant. Dans le cas des membres de la haute direction visés, les sociétés suivantes ont été prises en compte au moment de fixer la rémunération cible pour l'exercice 2016 :

- **Groupe de référence canadien** (*tous les membres de la haute direction visés à l'exception de M. Pedersen*) — Grandes banques canadiennes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.
- **Groupe de référence américain** (*M. Pedersen*) — Institutions financières américaines de taille similaire à celle de TD Bank, America's Most Convenient Bank : BB&T Corporation, Citizens Financial Group, Fifth Third Bancorp, KeyCorp, M&T Bank, PNC Financial, Regions Financial Corporation, SunTrust Banks Inc. et U.S. Bancorp.

Étape 2

Évaluer la performance de l'entreprise

Aux termes du plan de rémunération de la haute direction, les fonds disponibles aux fins de répartition des attributions incitatives sont fonction d'une combinaison de mesures internes et d'autres facteurs discrectionnaires, notamment un rajustement en fonction du risque. Un facteur de performance de l'entreprise qui peut être compris entre 0 % et 130 % de la cible est calculé pour chaque unité d'exploitation de la banque. 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 clients servant à évaluer la performance de l'entreprise à la fin de l'année de performance. Les mesures de performance internes, notamment un exposé sur la manière dont les objectifs de BNAI sont fixés, sont plus amplement décrites ci-après.

BNAI (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 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 présentés¹. 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 2016, 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. 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.

Expérience clients — 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 clients, 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.

La banque évalue continuellement les outils de mesure et la méthode d'évaluation de l'expérience clients. Pour 2016, l'expérience clients des diverses entreprises de la banque a été évaluée de l'une des deux façons suivantes :

1. **Indice de l'expérience légendaire (IEL)** — Aux termes de l'IEL, les clients doivent donner une perception de leur expérience, si celle-ci est exceptionnelle ou non, et si cette expérience a influencé leur intention d'achat futur auprès de TD.
2. **Indice de l'expérience clients (IEC)** — Aux termes de l'IEC, les clients doivent donner une perception de leur expérience et, selon cette expérience, la probabilité qu'ils recommandent TD.

Dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction, les résultats de l'expérience clients pour les membres de l'équipe de haute direction, y compris le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés, sont évalués par rapport à une composante à l'échelle de la banque qui intègre les résultats de l'IEC et de l'IEL des différents secteurs d'activité. La cible et les résultats réels d'expérience clients pour 2016 sont présentés à la page 40 de la présente circulaire.

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.

¹ 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 11 du rapport annuel 2016 pour de plus amples explications et un rapprochement des mesures non définies par les PCGR de la banque et des résultats comme présentés.

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 qui est décrite à la page 29 de la présente circulaire.

Performance relative — Évaluer la performance générale 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	
Croissance du RPA	• 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.
RTA	• Mesure l'effet combiné des variations du cours de l'action et des dividendes versés au cours de l'exercice. • Permet un rapprochement de la rémunération et de l'expérience des actionnaires au cours de l'exercice.
Rendement en trésorerie rajusté des actifs pondérés en fonction des risques	• Permet de prendre en considération l'importance relative du risque pris pour produire des bénéfices. • En conformité avec la volonté de TD de générer de solides rendements rajustés en fonction du risque.
Autres indicateurs de performance	
Fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires	• 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.
Rendement rajusté des capitaux propres	• Correspond au bénéfice net divisé par le total des capitaux propres. • Une mesure importante puisque la capacité de réinvestir les bénéfices à un RCP approprié est un moteur de croissance des bénéfices futurs.
Levier d'exploitation	• La différence entre la croissance des produits d'exploitation et la croissance des charges d'exploitation. • Une importante mesure de la capacité de gérer adéquatement les dépenses et de transformer la croissance des produits d'exploitation en rentabilité.
RPA et RTA sur trois ans	• 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.

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 :

Pour 2016, la performance relative a été évaluée par rapport aux autres quatre grandes banques canadiennes qui sont les plus semblables à la banque quant à la taille et à l'envergure des activités.

Le tableau compare la banque et les sociétés de référence en fonction d'importants critères quant à la taille, notamment l'actif, les produits d'exploitation et la capitalisation boursière.

Note : Les produits d'exploitation se rapportent à l'exercice 2016, l'actif et la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2016.

(en milliards de dollars) Sociétés comparables	Total de l'actif	Prod. d'expl.	Capitalisation boursière
Banque de Montréal	687,9	21,2	55,1
Banque Canadienne Impériale de Commerce	501,4	14,6	39,9
Banque Royale du Canada	1 180,3	38,1	124,5
La Banque de Nouvelle- Écosse	896,3	26,2	87,1
Moyenne	816,5	25,0	76,7
TD	1 177,0	34,3	113,0
Rang de TD (sur 5)	2	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 d'exercer son pouvoir discrétionnaire 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. Par exemple, un rajustement discrétionnaire négatif a été appliqué au cours des dernières années, réduisant les attributions au titre d'un certain nombre d'éléments, notamment : des acquisitions imprévues, des gains d'investissement en capital imprévus, les variations des cours du change et l'incidence des dessaisissements imprévus et des provisions pour litiges.

Si la banque devait essuyer des pertes importantes ou connaître d'autres résultats négatifs, le comité pourrait apporter 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

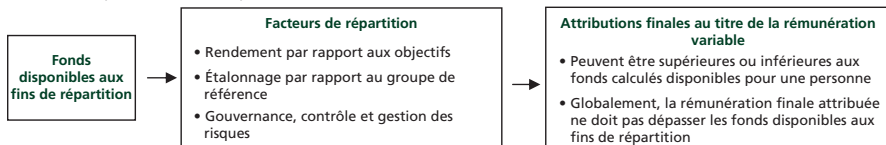
Déterminer les fonds disponibles aux fins de répartition

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 :

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

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 peuvent être modifiées pour tenir compte du rendement individuel d'après les facteurs pertinents.



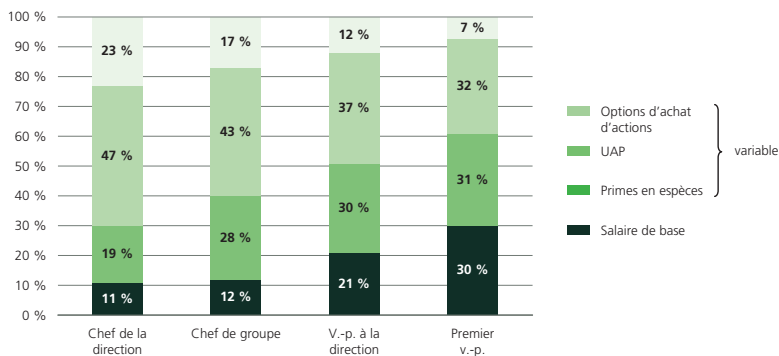
La somme des attributions individuelles ne peut pas dépasser le total des fonds disponibles aux termes du plan. Concrètement, les attributions à chacun des dirigeants sont habituellement comprises dans une fourchette relativement restreinte d'environ plus ou moins 20 % des fonds disponibles calculés (c.-à-d. l'objectif de rémunération variable individuel multiplié par le facteur de performance d'entreprise applicable). 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 comme il est décrit aux pages 30 et 31 de la présente circulaire.

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 par la banque. Pour la plupart des dirigeants, ces niveaux de rémunération différée sont fixés selon la fonction, et le montant de la rémunération différée augmente d'après le niveau hiérarchique. Certaines fonctions à l'extérieur du Canada sont assujetties à des exigences réglementaires spécifiques concernant la rémunération différée et la composition de la rémunération et, pour les personnes assumant ces fonctions, la composition de la rémunération se conforme aux exigences réglementaires.

Les attributions fondées sur des titres de capitaux propres pour les membres de la haute direction sont attribuées sous la forme d'une combinaison d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions fondées sur la performance (UAP). Le graphique suivant présente sommairement la composition moyenne de la rémunération cible par niveau hiérarchique pour les participants au plan de rémunération de la haute direction :



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 visés et des autres 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
Description	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 une partie de l'attribution peut faire l'objet d'un rajustement à l'échéance pour correspondre davantage à 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).
Acquisition des droits / durée	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.
Mesures de la performance	Au moment de l'attribution : • Performance de l'entreprise – BNAI, expérience clients, rajustement en fonction du risque et performance relative • 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 Note : Les attributions pour l'exercice peuvent être sensiblement réduites, voire supprimées selon la performance de l'entreprise ou le rendement individuel.	
Mesures de la performance	Établissement de la valeur finale : • La valeur est fonction du cours de l'action à l'échéance • Le nombre final d'UAP peut aussi faire l'objet d'un rajustement établi en fonction d'une formule de +/- 20 % selon le RTA sur trois ans de la banque 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 % • Aux termes du plan, le nombre final le plus bas d'unités pouvant être établi au moyen de la formule est 80 % de l'attribution. Toutefois, le comité peut, à son appréciation, annuler la totalité ou une partie des unités d'actions non acquises en circulation.	Établissement de la valeur finale : • La valeur est fonction de l'appréciation du cours de l'action entre la date d'attribution et la date d'exercice.
Autres conditions	• Les attributions dont les droits ne sont pas acquis peuvent être annulées en cas de démission ou de cessation d'emploi. • 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. Il y a lieu de se reporter aux pages 30 et 31 pour des renseignements détaillés sur les rajustements en fonction du risque apportés à la rémunération. • La rémunération variable fait l'objet d'une clause de récupération. Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Réduction, abandon et récupération de la rémunération incitative » à la page 31.	

Outre les UAP et les options d'achat d'actions attribuées dans le cadre de la rémunération différée, les dirigeants peuvent choisir de reporter une partie ou la totalité de la prime en espèces reçue en unités d'actions différées (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 seulement après le départ de la banque du dirigeant. Certains dirigeants peuvent également recevoir les unités d'actions à acquisition conditionnelle (UAAC) lesquelles sont comparables aux UAD, sauf qu'elles deviennent acquises sur une période d'un an et qu'elles peuvent être perdues dans certains cas, notamment en cas de cessation des fonctions pour motif valable. Des détails supplémentaires sur les UAD et les UAAC figurent à la page 64.

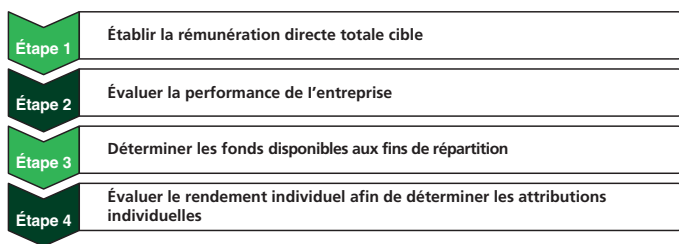
PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2016

- Pour établir le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de haute direction, notamment le chef de la direction, le CRH a appliqué un rajustement discrétionnaire négatif pour tenir compte des faits nouveaux imprévus au cours de l'exercice.
- Le facteur de performance de l'entreprise final servant à établir l'enveloppe disponible à des fins de distribution aux membres de l'équipe de haute direction correspondait à 100,1 % de l'intéressement cible, soit une diminution de 0,9 % par rapport au facteur de performance de l'entreprise de 2015.

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 de la haute direction, et décrit les principaux éléments de la performance pris en considération 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.

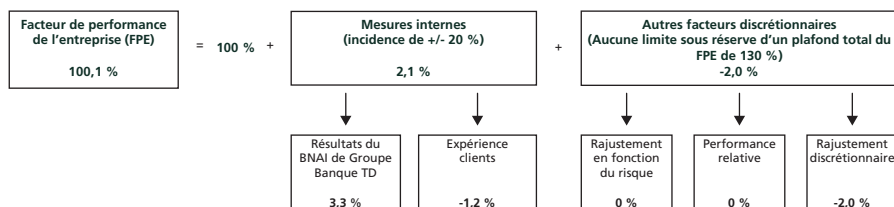
RÉMUNÉRATION EN FONCTION DE LA PERFORMANCE EN 2016 AUX TERMES DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Pour les détails concernant 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, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Établissement de la rémunération variable – Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à la page 32 de la présente circulaire.



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.

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 2016.



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 2016 ¹⁾																												
Internes	Le tableau ci-après fait état des résultats par rapport aux objectifs qui avaient été établis pour les mesures internes de la performance en 2016 pour les membres de la haute direction visés et les autres membres de l'équipe de haute direction :																												
	<table><tr><td></td><td>2016 Objectif</td><td>2016 Réal</td><td>/Objectif</td><td>Effet de levier</td><td>Pondération</td><td>Incidence sur le facteur</td></tr><tr><td>BNAI rajusté (croissance) (en millions \$)</td><td>8 930 \$</td><td>9 292 \$</td><td>4,1 %</td><td>1</td><td>80 %</td><td>3,3 %</td></tr><tr><td>Expérience clients²⁾ (différence)</td><td>46,5 %</td><td>45,3 %</td><td>-1,2 %</td><td>5</td><td>20 %</td><td>-1,2 %</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Total</td><td>2,1 %</td></tr></table>		2016 Objectif	2016 Réal	/Objectif	Effet de levier	Pondération	Incidence sur le facteur	BNAI rajusté (croissance) (en millions \$)	8 930 \$	9 292 \$	4,1 %	1	80 %	3,3 %	Expérience clients ²⁾ (différence)	46,5 %	45,3 %	-1,2 %	5	20 %	-1,2 %						Total	2,1 %
		2016 Objectif	2016 Réal	/Objectif	Effet de levier	Pondération	Incidence sur le facteur																						
	BNAI rajusté (croissance) (en millions \$)	8 930 \$	9 292 \$	4,1 %	1	80 %	3,3 %																						
	Expérience clients ²⁾ (différence)	46,5 %	45,3 %	-1,2 %	5	20 %	-1,2 %																						
						Total	2,1 %																						
- Le comité a approuvé les objectifs du BNAI au début de l'exercice compte tenu des perspectives pour 2016, notamment les attentes quant aux difficultés du cadre d'exploitation comme la faiblesse persistante des taux d'intérêt et des changements constants de la réglementation et de la fiscalité. 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. - Les résultats de l'expérience clients regroupent un certain nombre de calculs 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 sous-jacentes motivent des comportements appropriés parmi les employés de la banque. - À la fin de l'exercice, les résultats finaux du BNAI et de l'expérience clients ont été comparés aux objectifs qui avaient été fixés, et l'incidence sur la performance de l'entreprise a été calculée.																													
Rajustement en fonction du risque	- Une analyse de la manière dont le comité évalue les rajustements en fonction du risque au titre des attributions figure à compter de la page 30. - Après l'examen de l'évaluation de la performance par rapport à l'appétit pour le risque effectué par le chef de la gestion des risques, le comité n'a approuvé aucun rajustement en fonction du risque au titre des attributions en 2016.																												
Performance relative	- Le groupe de référence se composait des sociétés suivantes en 2016 : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse. - Le tableau ci-dessous présente sommairement la performance réelle par rapport aux mesures de la performance relative approuvées par le comité. Puisque cinq sociétés (y compris TD) composent le groupe de référence, une troisième place correspond au point médian. <table><tr><th>Principales mesures de la performance relative</th><th>Résultat</th><th>Performance relative</th></tr><tr><td>Croissance rajustée du RPA</td><td>5,6 %</td><td>Point médian</td></tr><tr><td>RTA sur 1 an</td><td>17,9 %</td><td>Au-dessus du point médian</td></tr><tr><td>Rendement en trésorerie rajusté des actifs pondérés en fonction des risques</td><td>2,31 %</td><td>Point médian</td></tr></table>	Principales mesures de la performance relative	Résultat	Performance relative	Croissance rajustée du RPA	5,6 %	Point médian	RTA sur 1 an	17,9 %	Au-dessus du point médian	Rendement en trésorerie rajusté des actifs pondérés en fonction des risques	2,31 %	Point médian																
Principales mesures de la performance relative	Résultat	Performance relative																											
Croissance rajustée du RPA	5,6 %	Point médian																											
RTA sur 1 an	17,9 %	Au-dessus du point médian																											
Rendement en trésorerie rajusté des actifs pondérés en fonction des risques	2,31 %	Point médian																											

Mesures	Description de la performance en 2016 ¹⁾																		
	- Le comité prend également en considération divers autres indicateurs de performance, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous, 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 2016, les résultats de la banque relativement à ces mesures ont été variables par rapport aux sociétés de référence. <table><tr><th>Autres indicateurs de performance</th><th>Résultat</th><th>Performance relative</th></tr><tr><td>Fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires</td><td>10,4 %</td><td>En dessous du point médian</td></tr><tr><td>Rendement rajusté des capitaux propres</td><td>13,9 %</td><td>En dessous du point médian</td></tr><tr><td>Leverier d'exploitation</td><td>0,4 %</td><td>En dessous du point médian</td></tr><tr><td>RTA sur 3 ans</td><td>42,0 %</td><td>Au-dessus du point médian</td></tr><tr><td>Croissance rajustée du RPA sur 3 ans</td><td>31,2 %</td><td>Au-dessus du point médian</td></tr></table> - Après avoir examiné tous les éléments précédemment indiqués et analysé la performance relative avec la haute direction, le comité a jugé opportun de n'apporter aucun rajustement à l'égard de la performance relative au cours de l'exercice pour l'équipe de haute direction.	Autres indicateurs de performance	Résultat	Performance relative	Fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires	10,4 %	En dessous du point médian	Rendement rajusté des capitaux propres	13,9 %	En dessous du point médian	Leverier d'exploitation	0,4 %	En dessous du point médian	RTA sur 3 ans	42,0 %	Au-dessus du point médian	Croissance rajustée du RPA sur 3 ans	31,2 %	Au-dessus du point médian
Autres indicateurs de performance	Résultat	Performance relative																	
Fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires	10,4 %	En dessous du point médian																	
Rendement rajusté des capitaux propres	13,9 %	En dessous du point médian																	
Leverier d'exploitation	0,4 %	En dessous du point médian																	
RTA sur 3 ans	42,0 %	Au-dessus du point médian																	
Croissance rajustée du RPA sur 3 ans	31,2 %	Au-dessus du point médian																	
Autres rajustements discrétionnaires	- 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 2016, le comité a comparé les résultats réels aux hypothèses posées au moment de l'établissement des objectifs du BNAI et de l'expérience clients, notamment un examen d'éléments comme l'incidence des variations des cours du change et la charge liée à la perte de valeur liée au dessaisissement des activités de placement direct au Royaume-Uni. - 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 total de 2,0 %.																		
Facteur de performance finale de l'entreprise	- Après avoir combiné les facteurs énumérés ci-dessus, 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 100,1 % pour les membres de l'équipe de haute direction. - Ce qui représente une diminution de 0,9 % par rapport au facteur final de 101,0 % en 2015.																		

- Les mesures de performance qui comprennent une composante résultats sont fondées sur les résultats rajustés 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 11 du rapport annuel de 2016. Pour ce qui est des sociétés du groupe de référence, les résultats ont été rajustés de façon comparable pour exclure des éléments non sous-jacents précis. 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 utilisés par d'autres éléments. Voir la page 11 du rapport annuel 2016 pour de plus amples explications et un rapprochement des mesures non définies par les PCGR de la banque à des résultats comme présentés.
- Les résultats relatifs à l'expérience clients reposent sur des programmes d'évaluation par sondage qui permettent de suivre l'évolution de l'expérience des clients avec TD. Des détails sur la méthode utilisée pour déterminer les résultats figurent à la page 34 de la présente circulaire.



Déterminer les fonds disponibles pour 2016

Comme il est indiqué à l'étape 2 ci-dessus, la performance de la banque était conforme aux principaux objectifs stratégiques. Conformément au plan de rémunération de la haute direction, la performance réalisée à l'égard des principales mesures financières et relatives à l'expérience clients, combinée au pouvoir discrétionnaire du comité utilisé pour rajuster les résultats à la baisse, a donné lieu à un facteur de performance de l'entreprise de 100,1 %, soit une baisse de 0,9 % par rapport à 2015.

Un facteur de performance de l'entreprise de 100,1 % 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 100,1 % 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.

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

Évaluer le rendement individuel aux fins de la détermination des attributions individuelles — chef de la direction

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 de la haute direction. Le rendement individuel du chef de la direction de la banque, M. Bharat Masrani, 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. Masrani 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, aux activités (y compris la gestion du risque), à la clientèle, au personnel et aux collectivités.

Après avoir examiné les résultats de cette évaluation annuelle, et en consultation avec le conseiller indépendant du comité, le comité a recommandé au conseil la rémunération directe totale du chef de la direction, 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 2016.



Bharat Masrani

Président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD

M. Masrani est 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. Masrani établissait l'orientation stratégique de la banque et affectait les ressources financières et humaines de la banque. Il incombait également à M. Masrani 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

Sous la direction de M. Masrani, la banque a réalisé de solides résultats en 2016. Les faits saillants comprennent :

- Un résultat rajusté record de 9,3 milliards de dollars, une hausse de 6 % par rapport à 2015
- Une croissance du RPA rajusté de 6 %
- L'augmentation du dividende de 8 % par rapport à l'exercice 2015
- Un RTA de 17,9 %, supérieur à la moyenne des pairs
- Le maintien d'un levier d'exploitation positif tout en continuant à investir en vue de la croissance future
- L'amélioration continue des capacités mobiles et numériques, y compris :
 - de nouvelles applications au Canada et aux États-Unis pour une fonctionnalité améliorée et une meilleure expérience clients
 - la migration de tous les clients des services de placement direct canadien vers la plateforme lauréate CourtierWeb

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. Parmi les résultats notables au cours de l'exercice, citons, notamment :

- La reconnaissance de tiers en tant que chef de file en matière de service à la clientèle, ainsi que la capacité de fournir cette expérience de façon harmonieuse dans un environnement numérique :
 - Pour une douzième année consécutive, la banque est demeurée à la première place quant à l'excellence du service à la clientèle parmi les cinq grandes banques selon l'entreprise en recherche commerciale Ipsos
 - La banque s'est classée au premier rang des services bancaires mobiles au Canada pour le plus grand nombre de visiteurs mobiles uniques selon Comscore, et elle a été reconnue pour son leadership en matière d'excellence du service à la clientèle parmi les cinq grandes banques au détail pour ce qui est des guichets automatiques et des services bancaires en ligne et mobiles, par Ipsos

Bien que la banque ait continué d'être reconnue en tant que chef de file en matière d'expérience clients, les résultats des mesures internes servant à évaluer l'expérience clients ont été inférieurs aux objectifs fixés au début de l'année.

- Au chapitre de l'engagement des employés, la banque est demeurée parmi les meilleurs des employeurs de référence et a augmenté sa cote à 4,18 %, soit une hausse d'un point de base par rapport à 2015

- La banque est demeurée sur la liste des 100 meilleurs employeurs du Canada pour une dixième année consécutive
- La banque est la banque canadienne ayant obtenu le plus grand pointage à l'indice CDP Climate Disclosure Leadership Index et la seule banque canadienne inscrite au Dow Jones Sustainability World Index

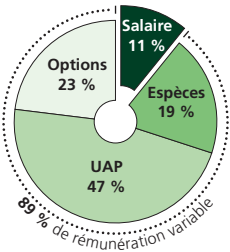
Rémunération du chef de la direction

Le tableau ci-dessous indique les résultats calculés obtenus en appliquant le facteur de performance de l'entreprise de 100,1 % à la rémunération totale cible du chef de la direction.

	Rémunération cible en 2016	Facteur de performance de l'entreprise en 2016	Fonds disponibles en 2016
Salaire	1 000 000 \$	s.o.	1 000 000 \$
Intéressement en espèces	1 700 000 \$	100,1 %	1 701 700 \$
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	6 300 000 \$	100,1 %	6 306 300 \$
Rémunération directe totale	9 000 000 \$	s.o.	9 008 000 \$

Après avoir pris en considération son rendement global et la diminution 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 8 950 000 \$ pour M. Masrani, soit une diminution de 0,6 % par rapport à 2015. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Masrani pour les deux derniers exercices.

	2015	2016
Salaire	1 000 000 \$	1 000 000 \$
Intéressement en espèces	1 700 000 \$	1 685 000 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	4 221 000 \$	4 197 550 \$
Options d'achat d'actions (arrondi)	2 079 000 \$	2 067 450 \$
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	6 300 000 \$	6 265 000 \$
Rémunération directe totale	9 000 000 \$	8 950 000 \$



Rémunération cible du chef de la direction pour 2017

En 2014, le conseil a approuvé la rémunération cible de M. Masrani pour l'exercice 2015 lorsqu'il a assumé le rôle de président du Groupe et chef de la direction. En 2016, le comité, après avoir consulté le conseiller indépendant, a examiné la rémunération cible pour M. Masrani en tenant compte des niveaux de rémunération du marché ainsi que de la taille, de la complexité et de la performance de la banque par rapport à ceux des sociétés du groupe de référence. Après cet examen, le comité a recommandé et le conseil a approuvé une augmentation de la rémunération cible de M. Masrani pour l'exercice 2017 à 10 millions de dollars, y compris un salaire de base de 1,25 million de dollars.

Rémunération du chef de la direction au fil du temps

Le tableau ci-après compare la valeur à la date d'attribution de la rémunération versée à l'ancien chef de la direction de la banque, M. Clark (de 2012 à 2014) et à l'actuel chef de la direction, M. Masrani (de 2015 à 2016) compte tenu de la performance en tant que chef de la direction et la valeur réelle représentée par les attributions au titre de la rémunération. La rémunération réelle 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	Chef de la direction	Rémunération directe totale versée (en milliers) ¹⁾	Valeur réelle de la rémunération directe totale au 31 décembre 2016 (en milliers)	Valeur de 100 \$		
				Période	Chef de la direction ²⁾	Actionnaires ³⁾
2012	M. Clark	10 750 \$	19 166 \$	31/10/11 à 31/12/16	178 \$	212 \$
2013	M. Clark	10 300 \$	16 572 \$	31/10/12 à 31/12/16	161 \$	189 \$
2014	M. Clark	11 325 \$	13 742 \$	31/10/13 à 31/12/16	121 \$	155 \$
2015	M. Masrani	9 000 \$	10 597 \$	31/10/14 à 31/12/16	118 \$	129 \$
2016	M. Masrani	8 950 \$	6 986 \$	31/10/15 à 31/12/16	78 \$	128 \$
				Moyenne pondérée	133 \$	163 \$

- 1) Comprend le salaire et la rémunération variable versée à la fin de l'exercice relativement à la performance au cours de l'exercice.
- 2) Ce montant représente la valeur réalisée et réalisable pour le chef de la direction (M. Clark de 2012 à 2014, M. Masrani de 2015 à 2016) de chaque tranche de 100 \$ de la 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.

Actionnariat – M. Masrani dépasse son exigence d'actionnariat de 10 000 000 \$.

Multiple requis (chef de la direction)	Actionnariat réel au 31 décembre 2016				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions			Actionnariat total (\$)	Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ¹⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)			
10	40 887 213	17 029 579	14 141 015	72 057 806	57,92	72,06

- 1) La valeur des unités d'actions acquises de M. Masrani comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses s'établit à 6 601 049 \$.



Évaluer le rendement individuel aux fins de la détermination des attributions individuelles — Autres membres de la haute direction visés

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 de la haute direction consiste en une évaluation de leur rendement et l'attribution d'une rémunération fondée sur cette évaluation. C'est le chef de la direction 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 le chef des ressources humaines se sont réunis avec l'auditeur en chef, le chef de groupe 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, dans le cadre du processus d'évaluation du rendement, le chef de la direction a rencontré les membres des comités du risque et d'audit du conseil pour recevoir leurs commentaires sur le rendement des 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.

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.



Riaz Ahmed
Chef de groupe et chef des finances, Groupe Banque TD

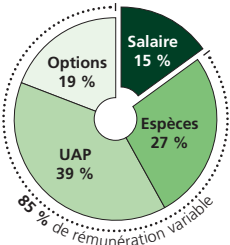
M. Ahmed est responsable de la stratégie et de la gestion financière générale de TD, y compris l'analyse financière, la planification, l'évaluation et l'analyse et la communication de l'information financière obligatoire ainsi que des questions fiscales et des relations avec les investisseurs. M. Ahmed est aussi responsable de l'approvisionnement stratégique, de la trésorerie et de la gestion du bilan, de l'expansion des affaires, de l'immobilier d'entreprise et de la stratégie économique et d'entreprise.

Rendement en 2016

- Un résultat rajusté record de 9,3 milliards de dollars en 2016, une hausse de 6 % par rapport à 2015 et des résultats améliorés quant à un certain nombre de mesures :
 - un coefficient de rendement de 53,9 %, soit une amélioration de 40 points de base par rapport à 2015
 - un levier d'exploitation de 1,7 % (déduction faite des réclamations d'assurance et des frais connexes), une amélioration de 160 points de base par rapport à 2015
- De solides positions quant au capital et aux liquidités, la banque terminant l'exercice avec un ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de 10,4 % et un ratio de liquidités à court terme de 130 %. Gestion efficace du programme de capitalisation et des programmes de capital et de liquidités des filiales.
- Il a mis en œuvre la stratégie à long terme de la banque, y compris la désignation des principales mesures pour chaque exercice et dirigé l'établissement des priorités relativement aux investissements dans toute l'organisation à court, à moyen et à long terme
- Il a annoncé deux acquisitions pour consolider davantage les entreprises américaines de la banque :
 - Valeurs Mobilières TD a annoncé une convention visant l'acquisition d'Albert Fried & Company, courtier établi à New York possédant une plateforme technologique de courtage de premier ordre
 - TD a également annoncé une convention visant l'acquisition de Scottrade Bank, dans le cadre de la convention de TD Ameritrade visant l'acquisition de l'entreprise de courtage à escompte de Scottrade
- Il a présidé le Conseil de la diversité de la direction de la banque, qui met l'accent sur la création de résultats tangibles pour soutenir l'engagement de la banque envers la promotion d'un milieu de travail axé sur la diversité et l'inclusion.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de haute direction et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 3 400 000 \$ pour M. Ahmed en 2016. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Ahmed pour les deux derniers exercices.

	2015	2016
Salaire	500 000 \$	500 000 \$
Intéressement en espèces	820 000 \$	900 000 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	1 326 600 \$	1 340 000 \$
Options d'achat d'actions (arrondi)	653 400 \$	660 000 \$
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	1 980 000 \$	2 000 000 \$
Rémunération directe totale	3 300 000 \$	3 400 000 \$



Actionnariat – M. Ahmed dépasse son exigence d'actionnariat de 3 000 000 \$.

Multiple requis (chef de groupe)	Actionnariat réel au 31 décembre 2016				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions			Actionnariat total (\$)	Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$)	Susceptibles d'acquisition (\$)			
6	26 450 652	14 234 545	5 203 372	45 888 569	81,37	91,78



Colleen Johnston
Chef de groupe, Canaux directs, Technologie, Marketing et Affaires internes et publiques, Groupe Banque TD

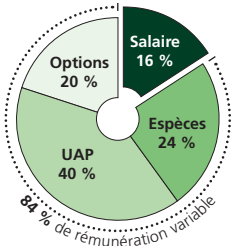
Pour la période du 1^{er} novembre 2015 au 1^{er} janvier 2016, M^{me} Johnston a été chef de groupe, Finances, Approvisionnement et Communication et chef des finances, Groupe Banque TD. Avec prise d'effet le 2 janvier 2016, M^{me} Johnston a été nommée chef de groupe, Canaux directs, Technologie, Marketing et Affaires internes et publiques, Groupe Banque TD.

Rendement en 2016

Dans ses nouvelles fonctions, M^{me} Johnston est responsable des canaux directs en Amérique du Nord de TD, y compris les canaux numériques et téléphoniques, les solutions de paiement et les guichets automatiques, qui font partie intégrante de la vaste stratégie de distribution de détail de la banque. En outre, M^{me} Johnston était responsable des recouvrements dans le cadre des activités de détail canadiennes. Elle est en outre responsable de diverses fonctions d'entreprise, dont la technologie d'entreprise, le marketing et les affaires internes et publiques et elle a la responsabilité de diriger l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise globale et des objectifs pour ces groupes. M^{me} Johnston a grandement contribué à la réussite de la banque dans le cadre des deux postes qu'elle a occupés au cours de 2016.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de haute direction et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 3 100 000 \$ pour M^{me} Johnston en 2016. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M^{me} Johnston pour les deux derniers exercices.

	2015	2016
Salaire	500 000 \$	500 000 \$
Intéressement en espèces	700 000 \$	750 000 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	1 206 000 \$	1 239 500 \$
Options d'achat d'actions (arrondi)	594 000 \$	610 500 \$
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	1 800 000 \$	1 850 000 \$
Rémunération directe totale	3 000 000 \$	3 100 000 \$



Actionnariat – M^{me} Johnston dépasse son exigence d'actionnariat de 3 000 000 \$.

Multiple requis (chef de groupe)	Actionnariat réel au 31 décembre 2016				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions			Actionnariat total (\$)	Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$)	Susceptibles d'acquisition (\$)			
6	6 761 080	11 422 872	4 496 902	22 680 854	36,37	45,36



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.

Rendement en 2016

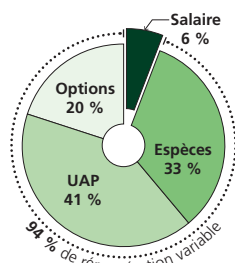
Sous la direction de M. Dorrance, les Services bancaires de gros ont affiché un bénéfice net rajusté de 920 millions de dollars, en hausse de plus de 5 % par rapport à 2015. La hausse des produits provient principalement des activités de montage de titres de créance et de titres de capitaux propres sur les marchés financiers, de la hausse des produits tirés des prêts aux grandes entreprises et de la hausse des produits tirés des activités de négociation de titres à revenu fixe et de monnaies étrangères, le tout en partie compensé par de plus importantes provisions pour couvrir les pertes sur le crédit et des frais autres que d'intérêt plus élevés.

Les autres faits saillants des Services bancaires de gros en 2016 comprennent :

- Une hausse des produits attribuable au renforcement de la franchise au Canada et à la croissance aux États-Unis
- Un rendement des capitaux propres de 15,5 %
- Co-teneur de livres ou principal teneur de livres dans le cadre de nombreuses opérations importantes, y compris :
 - le plus important placement par voie de prise ferme jamais réalisé au Canada (prise ferme de titres d'une valeur de 4,2 milliards de dollars de TransCanada Corporation)
 - le plus important premier appel public à l'épargne (PAPE) au Canada de l'année (PAPE de 460 millions de dollars d'Aritzia Inc.)
- Position maintenue parmi les trois premiers courtiers en valeurs en importance au Canada (pour la période de neuf mois terminée le 30 septembre 2016) :
 - premier rang pour la négociation de blocs d'options sur actions et la prise ferme d'actions
 - deuxième rang pour la négociation de blocs d'actions et la prise ferme d'obligations de gouvernements et de titres d'emprunt de sociétés
 - troisième rang pour les prêts consortiaux canadiens (période continue de 12 mois)
- Classement au premier rang des prix Analyst de Thomson Reuters pour la recherche sur les titres de participation
- Annonce de l'acquisition d'Albert Fried & Company, courtier établi à New York dont les services comprennent une plateforme technologique d'autocompensation, de prêt de titres et de courtage de premier ordre qui en est aux dernières étapes de son développement

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de haute direction et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 7 800 000 \$ pour M. Dorrance en 2016. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Dorrance pour les deux derniers exercices.

	2015	2016
Salaire	500 000 \$	500 000 \$
Intéressement en espèces	2 620 000 \$	2 555 000 \$
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>	<i>3 135 600 \$</i>	<i>3 179 150 \$</i>
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	<i>1 544 400 \$</i>	<i>1 565 850 \$</i>
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	4 680 000 \$	4 745 000 \$
Rémunération directe totale	7 800 000 \$	7 800 000 \$



Actionnariat – M. Dorrance dépasse son exigence d'actionnariat de 7 500 000 \$.

Multiple requis ¹⁾	Actionnariat réel au 31 décembre 2016				Multiple du salaire de base ¹⁾	
	Unités d'actions			Actionnariat total (\$)	Actions détenues	
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$)	Susceptibles d'acquisition (\$)		directement et rémunération acquise	Actionnariat total
1	37 811 525	45 044 659	11 615 415	94 471 598	11,05	12,60

1) Le multiple d'actionnariat de M. Dorrance est indiqué en tant que pourcentage de la rémunération directe totale cible, en conformité avec ses exigences d'actionnariat.



Mike Pedersen

Chef de groupe, Services bancaires aux États-Unis, Groupe Banque TD
Président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank

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.

Rendement en 2016

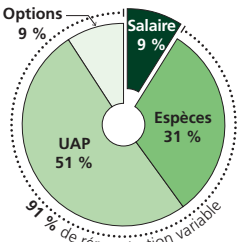
Comme il est indiqué ci-dessus, M. Pedersen a la charge de la majorité des entreprises qui contribuent aux résultats du secteur des services bancaires au détail de la banque aux États-Unis. Compte non tenu de l'apport de TD Ameritrade, le secteur des services bancaires au détail de la banque aux États-Unis a affiché un résultat rajusté de 1,9 milliard de dollars US en 2016, une hausse de 9 % par rapport à 2015. Cette hausse est principalement attribuable à des volumes de prêts et de dépôts plus élevés, un levier d'exploitation positif et l'incidence positive de l'acquisition d'un portefeuille de cartes stratégique, partiellement annulée par une hausse des provisions pour couvrir les pertes sur le crédit. Le résultat rajusté en dollars canadiens s'est établi à 2,5 milliards de dollars, soit une augmentation de 16 % par rapport à 2015, bénéficiant d'un retour en force du dollar américain au cours de l'exercice.

D'autres faits saillants en 2016 du secteur des Services bancaires de détail aux États-Unis comprennent :

- Une performance supérieure à celle des sociétés de référence en matière de croissance des prêts et des dépôts et d'acquisitions de la clientèle de particuliers
- Maintien de la prestation d'un service à la clientèle légendaire et obtention du prix de J.D. Power dans la catégorie Satisfaction de la clientèle des services bancaires de détail aux États-Unis pour la région de la Floride
- Nomination au palmarès des 50 meilleures sociétés quant à la diversité de DiversityInc. pour la quatrième année consécutive
- Nommée la meilleure grande banque en Amérique du Nord par Money Magazine pour la quatrième année consécutive
- Le plan de fonds propres remis au Conseil des gouverneurs de la Réserve fédérale des États-Unis dans le cadre du processus d'analyse et d'examen exhaustif des fonds propres a été accepté, sans opposition

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de haute direction et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 5 625 000 \$ US pour M. Pedersen en 2016. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Pedersen pour les deux derniers exercices.

	2015	2016
Salaire	500 000 \$ US	500 000 \$ US
Intéressement en espèces	1 700 000 \$ US	1 753 000 \$ US
Unités d'actions fondées sur la performance	2 800 000 \$ US	2 859 500 \$ US
Options d'achat d'actions (arrondi)	500 000 \$ US	512 500 \$ US
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	3 300 000 \$ US	3 372 000 \$ US
Rémunération directe totale	5 500 000 \$ US	5 625 000 \$ US



Actionnariat – M. Pedersen dépasse son exigence d'actionnariat de 3 978 900 \$¹⁾.

Multiple requis (chef de groupe)	Actionnariat réel au 31 décembre 2016				Multiple du salaire de base	
	Actions détenues directement (\$)	Unités d'actions		Actionnariat total (\$)	Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
		Acquises (\$) ²⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)			
6	286 257	1 793 776	13 137 269	15 217 302	3,14	22,95

- 1) L'exigence d'actionnariat de M. Pedersen correspond au multiple de son salaire de base en dollars américains convertis en dollars canadiens. Le taux de change utilisé pour convertir son salaire de base en dollars américains correspondait au taux de change moyen du dollar canadien par rapport au dollar américain de la Banque du Canada pour l'exercice (2016 = 1,3263).
- 2) La valeur des unités d'actions acquises de M. Pedersen comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses est de 906 681 \$.



Teri Currie

Chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada, Groupe Banque TD

M^{me} Currie assure la direction des Services bancaires personnels au Canada, habituellement appelés TD Canada Trust, qui comprennent les services bancaires aux collectivités et les produits bancaires aux particuliers ainsi que les cartes de crédit canadiennes. M^{me} Currie est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans et des stratégies pour atteindre les objectifs, notamment financiers et en matière de part de marché et de rentabilité, tout en offrant une expérience clients et employés supérieure.

Rendement en 2016

Sous la direction de M^{me} Currie, le secteur des Services bancaires personnels au Canada a affiché une croissance des résultats modeste malgré une conjoncture difficile, y compris la compression des marges. Le secteur a réalisé un levier d'exploitation positif grâce à une gestion prudente des dépenses et aux améliorations de la productivité, tout en continuant à investir dans la prestation d'une expérience clients et employés légendaire. Tout au long de l'année, la qualité du crédit est demeurée élevée et le secteur a continué d'exercer ses activités conformément à l'appétit pour le risque.

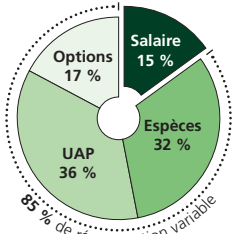
Les autres faits saillants des Services bancaires personnels au Canada en 2016 comprennent :

- Dépassement des cibles du rendement des capitaux propres et du rendement des actifs pondérés en fonction des risques pour l'année
- Le maintien d'une importante part du marché canadien pour les produits clés :
 - premier rang pour la part de marché des dépôts de particuliers et des cartes de crédit
 - deuxième rang pour la part de marché des prêts immobiliers garantis et des prêts aux particuliers
- Maintien de la reconnaissance en tant que chef de file quant à l'excellence du service à la clientèle, maintien du premier rang pour l'excellence du service à la clientèle parmi les cinq grandes banques canadiennes pour la 12^e année consécutive selon Ipsos

En outre, M^{me} Currie est un membre actif de la collectivité. Elle siège aux comités des finances, d'audit et du risque du United Way Toronto et au conseils des fiduciaires de la région de York.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de haute direction et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 3 375 000 \$ pour M^{me} Currie en 2016. La rémunération de M^{me} Currie par rapport à l'exercice précédent reflète une augmentation de la rémunération cible approuvée par le comité dans le cadre d'une démarche échelonnée sur plusieurs exercices compte tenu de ses nouvelles fonctions de chef de groupe des Services bancaires personnels au Canada. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M^{me} Currie pour les deux derniers exercices.

	2015	2016
Salaire	500 000 \$	500 000 \$
Intéressement en espèces	700 000 \$	1 075 000 \$
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>		
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	<i>1 206 000 \$</i>	<i>1 206 000 \$</i>
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	1 800 000 \$	1 800 000 \$
Rémunération directe totale	3 000 000 \$	3 375 000 \$



Actionnariat – M^{me} Currie dépasse son exigence d'actionnariat de 3 000 000 \$.

Multiple requis (chef de groupe)	Actionnariat réel au 31 décembre 2016				Multiple du salaire de base	
	Actions détenues directement (\$)	Unités d'actions		Actionnariat total (\$)	Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
		Acquises (\$)	Susceptibles d'acquisition (\$)			
6	139 013	2 936 771	4 803 451	7 879 235	6,15	15,76

Les parties suivantes de la présente circulaire renferment 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.

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 des exercices 2016, 2015 et 2014.

					Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres ²⁾				
Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options ¹⁾ (Nbre) (\$)	Valeur du plan de retraite ³⁾ (\$)	Autre rémunération ⁴⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)		
Bharat Masrani Président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD	2016	1 000 000	4 197 550	157 224	2 067 496	1 685 000	1 313 000	80 908	10 343 954
	2015	1 000 000	4 221 000	186 268	2 079 030	1 700 000	1 314 500	383 692	10 698 223
	2014	750 000	3 270 000	141 668	1 635 019	2 520 000	(958 900)	377 685	7 593 804
Riaz Ahmed⁵⁾ Chef de groupe, Finances et chef des finances, Groupe banque TD	2016	500 000	1 340 000	50 192	660 025	900 000	200 500	38 447	3 638 972
	2015	500 000	1 326 600	58 544	653 439	820 000	110 600	44 852	3 455 491
	2014	500 000	1 320 000	57 188	660 018	820 000	174 900	53 070	3 527 988
Colleen Johnston⁶⁾ Chef de groupe, Canaux directs, Technologie, Marketing, Affaires internes et publiques, Groupe Banque TD	2016	500 000	1 239 500	46 428	610 528	750 000	244 600	9 144	3 353 772
	2015	500 000	1 206 000	53 220	594 015	700 000	182 100	49 479	3 231 594
	2014	500 000	1 240 000	53 724	620 039	740 000	258 100	77 350	3 435 489
Bob Dorrance Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD	2016	500 000	3 179 150	119 080	1 565 902	2 555 000	s.o.	13 749	7 813 801
	2015	500 000	3 135 600	138 372	1 544 439	2 620 000	s.o.	12 773	7 812 812
	2014	500 000	3 200 000	138 636	1 600 026	2 700 000	s.o.	43 798	8 043 824
Mike Pedersen⁷⁾ Chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank	2016	663 150	3 768 821	51 368	675 489	2 325 004	415 900	69 521	7 917 885
	2015	622 611	3 804 360	60 868	679 378	2 116 878	368 400	103 761	7 695 388
	2014	545 300	3 245 925	50 276	580 245	1 875 832	373 800	141 839	6 762 941
Teri Currie⁸⁾ Chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada, Groupe Banque TD	2016	500 000	1 206 000	45 172	594 012	1 075 000	188 100	11 381	3 574 493
	2015	500 000	1 206 000	53 220	594 015	700 000	95 600	36 930	3 132 545
	2014	500 000	1 240 000	53 724	620 039	740 000	162 900	37 306	3 300 245

- En 2016, la juste valeur à la date d'attribution (valeur rémunératoire) des attributions fondées sur des options faites à M. Masrani, M. Ahmed, M^{me} Johnston, M. Dorrance, M. Pedersen et M^{me} Currie dépassait la juste valeur comptable à la date d'attribution de 1 154 024 \$, 368 409 \$, 340 782 \$, 874 047 \$, 377 041 \$ et 331 562 \$, 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 2016 correspondait à 20 % 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 2011 à décembre 2016. La juste valeur comptable des attributions de décembre 2016 était de 8,8 % d'après les facteurs suivants : un taux d'intérêt sans risque de 1 %; une durée prévue de 6,31 ans; une volatilité de 14,92 %; et un taux de dividende de 3,47 %.
- 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. En 2016, M^{me} Johnston a choisi de différer 80 % de son intéressement en espèces sous forme d'UAD.
- 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 58 de la présente circulaire. En 2014, la variation attribuable à des éléments rémunératoires de M. Masrani était négative puisque ses prestations avant sa nomination au poste de chef de la direction sont devenues fixes et gelées au 31 octobre 2014.
- 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. Les valeurs suivantes reflètent les avantages indirects supérieurs à 25 % du montant total déclaré des membres de la haute direction visés. Pour 2016, le montant de M. Masrani comprend 48 036 \$ pour des avantages indirects et des programmes connexes et 22 007 \$ pour des frais de planification fiscale/financière; le montant de M. Ahmed comprend 35 901 \$ pour des avantages indirects; le montant de M^{me} Johnston comprend 10 628 \$ pour des frais de sécurité résidentielle, partiellement annulés par un crédit tiré de la vente d'un véhicule loué par la banque aux termes du programme d'avantages indirects; le montant de M. Dorrance comprend 7 723 \$ pour des frais de stationnement et 4 520 \$ pour des frais d'adhésion à un club; le montant de

- M. Pedersen comprend 24 104 \$ pour des avantages indirects et des programmes connexes, 20 419 \$ pour des frais de planification fiscale/financière et 23 991 \$ pour des primes et taxes applicables; le montant de M^{me} Currie comprend 9 875 \$ pour des avantages indirects et des programmes connexes.
- 5) M. Ahmed a été nommé chef de groupe, Finances et chef des finances le 2 janvier 2016.
- 6) M^{me} Johnston, ancienne chef des finances, Groupe Banque TD, a été nommée chef de groupe, Canaux directs, Technologie, Marketing et Affaires internes et publiques le 2 janvier 2016.
- 7) Au cours de la période de trois ans indiquée dans le tableau qui précède, la rémunération de M. Pedersen lui a été versée en dollars canadiens et en dollars américains. Au besoin, le cours du change pour la conversion de sa 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 (2016 = 1,3263; 2015 = 1,2452; 2014 = 1,0906). Pour 2016 et 2015, le cours du change utilisé pour la conversion des attributions fondées sur des actions et des options en dollars canadiens était le cours de clôture US/CA de la Banque du Canada à la date à laquelle les attributions ont été faites (2016 = 1,3180; 2015 = 1,3587) et, pour 2014, le cours au comptant US/CA de Reuters (2014 = 1,149).
- 8) M^{me} Currie a été nommé chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada le 2 janvier 2016.

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 2016.

Attributions fondées sur des options ⁽¹⁾						Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾⁽²⁾				
Nom	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ⁽³⁾ (\$)	Valeur des options exercées ⁽⁴⁾ (\$)	Nombre d'actions dont les droits n'ont pas été acquis		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽³⁾ (\$)		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ⁽³⁾⁽⁶⁾ (\$)
						Min. ⁽⁵⁾	Cible	Min.	Cible	
Bharat Masrani	140 528	36,625 \$	13 déc. 2020	4 158 926	85 424					
	159 208	36,635 \$	12 déc. 2021	4 710 169						
	131 280	40,540 \$	13 déc. 2022	3 371 270						
	131 456	47,590 \$	12 déc. 2023	2 449 025						
	141 668	52,460 \$	11 déc. 2024	1 949 352						
	186 268	53,150 \$	9 déc. 2025	2 434 523						
	157 224	65,750 \$	12 déc. 2026	73 895						
						170 837	213 546	11 312 812	14 141 015	17 029 579
Total	1 047 632			19 147 160 \$	85 424 \$	170 837	213 546	11 312 812 \$	14 141 015 \$	17 029 579 \$
Riaz Ahmed	56 392	36,625 \$	13 déc. 2020	1 668 921	0					
	67 008	36,635 \$	12 déc. 2021	1 982 432						
	63 912	40,540 \$	13 déc. 2022	1 641 260						
	56 832	47,590 \$	12 déc. 2023	1 058 780						
	57 188	52,460 \$	11 déc. 2024	786 907						
	58 544	53,150 \$	9 déc. 2025	765 170						
	50 192	65,750 \$	12 déc. 2026	23 590						
						58 751	73 438	3 890 467	4 863 083	14 234 545
Total	410 068			7 927 060 \$	0 \$	58 751	73 438	3 890 467 \$	4 863 083 \$	14 234 545 \$
Colleen Johnston	0	32,990 \$	14 déc. 2019	0	2 442 846 \$					
	67 672	36,625 \$	13 déc. 2020	2 002 753						
	74 448	36,635 \$	12 déc. 2021	2 202 544						
	66 160	40,540 \$	13 déc. 2022	1 698 989						
	54 448	47,590 \$	12 déc. 2023	1 014 366						
	53 724	52,460 \$	11 déc. 2024	739 242						
	53 220	53,150 \$	9 déc. 2025	695 585						
	46 428	65,750 \$	12 déc. 2026	21 821						
						54 327	67 909	3 597 521	4 496 902	11 422 872
Total	416 100			8 375 301 \$	2 442 846 \$	54 327	67 909	3 597 521 \$	4 496 902 \$	11 422 872 \$
Bob Dorrance	219 624	36,625 \$	13 déc. 2020	6 499 772						
	177 432	36,635 \$	12 déc. 2021	5 249 326						
	196 968	40,540 \$	13 déc. 2022	5 058 138						
	128 944	47,590 \$	12 déc. 2023	2 402 227						
	138 636	52,460 \$	11 déc. 2024	1 907 631						
	138 372	53,150 \$	9 déc. 2025	1 808 522						
	119 080	65,750 \$	12 déc. 2026	55 968						
						140 325	175 406	9 292 332	11 615 415	45 044 659
Total	1 119 056			22 981 584 \$	0 \$	140 325	175 406	9 292 332 \$	11 615 415 \$	45 044 659 \$
Mike Pedersen	105 440	32,990 \$	14 déc. 2019	3 503 771						
	102 688	36,625 \$	13 déc. 2020	3 039 051						
	115 392	36,635 \$	12 déc. 2021	3 413 872						
	103 160	40,540 \$	13 déc. 2022	2 649 149						
	89 256	47,590 \$	12 déc. 2023	1 662 839						
	50 276	52,460 \$	11 déc. 2024	691 798						
	60 868	53,150 \$	9 déc. 2025	795 545						
	51 368	65,750 \$	12 déc. 2026	24 143						
						158 711	198 388	10 509 815	13 137 269	1 793 776
Total	678 448			15 780 168 \$	0 \$	158 711	198 388	10 509 815 \$	13 137 269 \$	1 793 776 \$

Attributions fondées sur des options ¹⁾						Attributions fondées sur des actions ¹⁾²⁾				
Nom	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ³⁾ (\$)	Valeur des options exercées ⁴⁾ (\$)	Nombre d'actions dont les droits n'ont pas été acquis		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁵⁾ (\$)		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ¹⁾⁶⁾ (\$)
						Min. ³⁾	Cible	Min.	Cible	
Teri Currie	2 128	32,990 \$	14 déc. 2019	70 713	1 102 630					
	45 712	36,625 \$	13 déc. 2020	1 352 847						
	59 560	36,635 \$	12 déc. 2021	1 762 083						
	56 064	40,540 \$	13 déc. 2022	1 439 724						
	53 968	47,590 \$	12 déc. 2023	1 005 424						
	53 724	52,460 \$	11 déc. 2024	739 242						
	53 220	53,150 \$	9 déc. 2025	695 585						
	45 172	65,750 \$	12 déc. 2026	21 231						
Total	369 548			7 086 849 \$	1 102 630 \$	53 919	67 399	3 570 530	4 463 162 \$	2 936 771

- 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) La valeur est fondée sur le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX le 30 décembre 2016 de 66,22 \$.
- 4) M. Masrani détenait la totalité des actions qu'il avait acquises au moyen de l'exercice des options d'achat d'actions qui devaient expirer en décembre 2020.
- 5) Représente 80 % des UAP dont les droits n'ont pas été acquis en cours, soit le plus petit nombre d'unités calculé au moyen d'une formule en vertu des modalités du plan. Cependant, le comité peut, à son gré, réduire ou annuler les unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis en cours.
- 6) Représente les attributions fondées sur des actions (UAD et UAAC) 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.

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 ¹⁾		Attributions fondées sur des actions ¹⁾			
		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 ²⁾	Nombre d'unités dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ³⁾	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)
Bharat Masrani	13 décembre 2012 12 décembre 2013	131 280	3 348 953	57 840	12 911	77 464	5 069 987
Riaz Ahmed	13 décembre 2012 12 décembre 2013	63 912	1 630 395	25 005	5 582	33 489	2 191 857
Colleen Johnston	13 décembre 2012 12 décembre 2013	66 160	1 687 742	23 955	5 347	32 082	2 099 763
Bob Dorrance	13 décembre 2012 12 décembre 2013	196 968	5 024 654	56 735	12 664	75 984	4 973 122
Mike Pedersen	13 décembre 2012 12 décembre 2013	103 160	2 631 612	39 272	8 766	52 597	3 442 451
Teri Currie	13 décembre 2012 12 décembre 2013	56 064	1 430 193	23 744	5 300	31 801	2 081 344

- 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

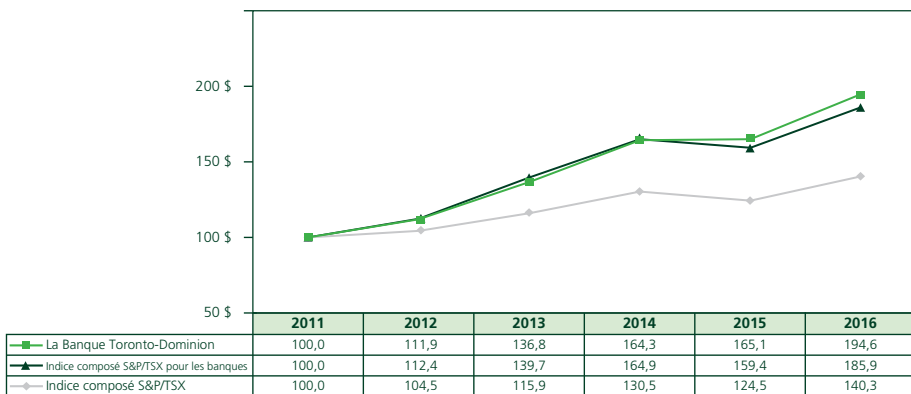
- aussi été rajusté compte tenu de l'émission de nouvelles actions dans le cadre du dividende-actions. Les options qui deviennent acquises sont évaluées au cours de clôture aux dates d'acquisition (ou au jour ouvrable précédent si la date d'acquisition tombe un jour de fin de semaine).
- 2) Les UAP attribuées le 12 décembre 2013 ont été acquises et sont venues à échéance le 12 décembre 2016. Compte tenu du RTA relatif sur trois ans par rapport au groupe de référence établi au moment de l'attribution, le facteur de performance appliqué pour déterminer le nombre final d'unités payées aux participants à l'échéance était de 120 %. Pour les attributions venant à échéance en décembre 2016, 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

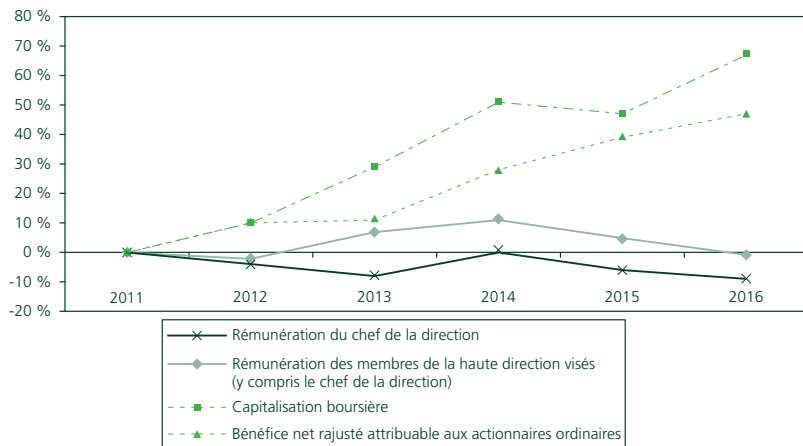
Le graphique ci-après compare le RTA sur cinq ans des actions ordinaires et le rendement de l'indice composé S&P/TSX pour les banques et de l'indice composé S&P/TSX.

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 2011.



En utilisant 2011 comme année de référence, la rémunération totale versée i) au chef de la direction a diminué de 9 % et ii) aux cinq principaux membres de la haute direction visés (y compris le chef de la direction) a diminué de 0,9 % comparativement à une croissance au cours de la même période de 47 % du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et de 67 % de la capitalisation boursière. 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 (en 2012, 2013 et 2014, la banque a volontairement communiqué de l'information relative à la rémunération d'un sixième membre de la haute direction visé et, en 2016, M^{me} Johnston a été chef des finances pour une partie de l'année uniquement; ces données supplémentaires ont été exclues). Pour plus de détails sur le bénéfice rajusté de la banque, voir la note 1 à la page 34 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 de dollars)	Bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ¹⁾ (en millions de dollars)	Ratio des coûts de gestion (%)	Capitalisation boursière (en millions de dollars) ²⁾	Ratio des coûts de gestion (%)
2016	33,29	9 036	0,37	113 028	0,03
2015	35,24	8 543	0,41	99 584	0,04
2014	37,27	7 877	0,47	102 322	0,04

1) Pour plus de détails sur les résultats rajustés de la banque, voir la note 1 aux pages 34 et 41 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 2011 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.

INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

Toutes les personnes qui peuvent exercer une influence importante sur le risque de la banque ont été identifiées et, conformément à la politique de la banque, au moins 40 % de leur rémunération variable 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 lignes directrices 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 les lignes directrices du CSF décrites 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 tous les hauts dirigeants de la banque 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 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 la haute direction, 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 193 preneurs de risque importants en 2016 et 196 en 2015, dans chaque cas compte non tenu des membres de la haute direction visés.

Rémunération versée en 2016

Le tableau ci-dessous présente sommairement la valeur de la rémunération versée aux preneurs de risque importants à l'égard des exercices 2015 et 2016. 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.

	2015		2016	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risque importants
<i>(en millions de dollars)</i>				
Rémunération fixe				
Salaire ¹⁾	3,1	55,8	3,7	59,5
Attributions au titre de la rémunération variable				
Intéressement en espèces (non différé)	8,8	106,0	9,3	100,5
Unités d'actions (différées)	14,6	97,4	14,9	97,6
Options d'achat d'actions (différées)	6,0	21,2	6,2	20,1
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	4,3	0,0	3,2
Autres				
Attributions garanties ³⁾	0,0	2,4	0,0	1,2
Attributions à l'embauche ⁴⁾	0,0	10,9	0,0	6,3
Indemnité de cessation des fonctions ^{5/6)}	—	—	0,0	10,1

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 aux plans d'intéressements différés pour certains participants à la gestion de patrimoine.

3) Deux personnes désignées comme des preneurs de risque importants ont reçu une attribution garantie en 2016 comparativement à une personne en 2015. Ces personnes étaient nouvellement embauchées et, conformément à la politique de la banque, la garantie visait la première année de l'embauche uniquement. Les attributions garanties comprennent toute tranche de la rémunération directe totale cible qui était garantie au cours de l'exercice.

4) Sept personnes désignées comme preneurs de risque importants ont reçu des attributions à l'embauche en 2016 et en 2015. Les attributions à l'embauche comprennent toute rémunération ponctuelle convenue au moment où l'employé a joint les rangs de la banque.

5) Dix personnes désignées comme des preneurs de risque important ont reçu des indemnités de cessation des fonctions en 2016, la plus importante indemnité de cessation des fonctions versée s'est établie à 2,4 millions de dollars.

6) Au cours des dernières années, y compris en 2015, la banque donnait des renseignements directement au BSIF concernant les indemnités de cessation des fonctions versées aux preneurs de risque importants. Les renseignements donnés au BSIF comprenaient 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 et la plus importante indemnité de cessation des fonctions versée.

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.

	2015 ¹⁾		2016 ¹⁾	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
<i>(en millions de dollars)</i>				
Dont les droits n'ont pas été acquis				
Unités d'actions	41,6	346,4	53,4	382,8
Options d'achat d'actions ²⁾	12,9	39,4	23,8	69,8
Autre intéressement différé ³⁾	0,0	13,3	0,0	11,3
Dont les droits ont été acquis				
Unités d'actions	67,0	141,5	92,5	171,0
Options d'achat d'actions ²⁾	22,5	61,8	57,5	102,9
Autre intéressement différé ³⁾	0,0	0,0	0,0	0,0
Paiement au cours de l'année civile				
Unités d'actions	15,9	119,8	19,9	159,4
Options d'achat d'actions ²⁾	28,6	25,2	3,6	17,2
Autre intéressement différé ³⁾	0,0	7,1	0,0	7,3

- 1) D'après le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX qui s'établissait à 66,22 \$ et 49,34 \$ US le 30 décembre 2016 et à 54,24 \$ le 31 décembre 2015.
- 2) Les options d'achat d'actions réglées en dollars américains ont été converties d'après le cours du change de la Banque du Canada de 1,3427 le 30 décembre 2016. Les avantages rattachés à l'emploi font état des options d'achat d'actions exercées et réglées en 2016.
- 3) 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 aux plans d'intéressements 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 ci-dessus font l'objet de rajustements implicites (p. ex., fluctuations du cours de l'action ou changements apportés au coefficient des UAP) 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 de la banque. Pour soutenir cette réduction éventuelle, le chef de la gestion des risques effectue, à la fin de l'exercice, une analyse rétrospective exhaustive de la performance au cours des trois derniers exercices pour déterminer s'il s'est produit des événements liés à des risques importants qui justifient une telle réduction. Les conclusions de cet examen sont analysées dans le cadre de la réunion conjointe des comités du risque et des ressources humaines du conseil. Aucun rajustement n'a été apporté après l'examen de 2016.

PRESTATIONS EN VERTU DES PLANS DE RETRAITE

- M. Masrani, M^{me} Johnston, M. Pedersen, M. Ahmed et M^{me} Currie participent à un plan de retraite complémentaire à l'intention des dirigeants appelé Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants, qui 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.
- M. Masrani accumulera une prestation de retraite annuelle uniforme de 110 000 \$ par année pour chaque année de service en tant que chef de la direction, et sa rente annuelle totale provenant de l'ensemble des plans de la banque, y compris ses rentes de l'État réputées, est plafonnée à 1,35 million de dollars. 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 rubrique 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 à chacun de ses membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Dorrance, un plan de prestations de retraite non capitalisé à l'intention des dirigeants qui comprend une tranche de la rémunération incitative des dirigeants. Le plan est fermé aux nouveaux membres; les nouveaux dirigeants participent à un autre plan. 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 :

Membres de la haute direction visés participants	M. Masrani (aux conditions modifiées plus amplement décrites ci-après à la rubrique « Mécanismes relatifs à la retraite de M. Masrani »), M ^{me} Johnston, M. Pedersen, M. Ahmed et M ^{me} Currie.
Formule de calcul de la rente	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^{er} 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. Cette réduction 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^{er} novembre 2014, soit une année avant la 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, est plafonnée à 1,35 million de dollars.
Gains moyens de fin de carrière	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 : • 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 • gains ouvrant droit à pension (salaire, plus intéressement maximum de 120 % du salaire) gelés au 31 octobre 2012 (maximum de 35 ans). • les intéressements en espèces réels servent à calculer les gains ouvrant droit à pension avant le 1^{er} octobre 2015 et les intéressements en espèces cibles pour les années de service après cette date.
Âge de la retraite	63 ans.
Exigences d'acquisition	Cinq ans de participation au Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	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.
Forme de versement de la rente	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.
Autres considérations	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, 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 :

Membres de la haute direction visés participants	M. Masrani, M ^{me} Johnston, M. Pedersen ¹⁾ , M. Ahmed et M ^{me} Currie.
Formule de calcul de la rente	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).
Gains moyens de fin de carrière	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de salaire au cours de la période de dix ans qui précède la retraite.
Plafond moyen fixé par l'État	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.
Cotisations du membre	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 18 787 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) en 2016. Tous les membres de la haute direction visés qui sont des participants actifs du régime versent les cotisations maximales.
Âge de la retraite	63 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	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 ^e 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.
Forme de versement de la rente	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.
Plafond de la rente	La rente annuelle est plafonnée au maximum prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada). Pour 2016, la rente maximum est de 2 890 \$ par année de participation.

1) M. Pedersen continue de participer à l'Association de la caisse de retraite 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. 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 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 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^{er} 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, est 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 2015 et le 31 octobre 2016.

Nom	Années de service décomptées		Rente (de retraite) annuelle payable		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2015 ³⁽⁴⁾	Variation attribuable à des éléments rémunératoires en 2016 ⁵⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires en 2016 ⁶⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2016 ³⁽⁴⁾
	31 octobre 2016 ¹⁾	À 65 ans	31 octobre 2016	À 65 ans ²⁾				
Bharat Masrani ⁷⁾	30	34	867 700 \$	1 295 300 \$	10 036 300 \$	1 313 000 \$	2 515 000 \$	13 864 300 \$
Riaz Ahmed	20	31	413 300 \$	624 000 \$	4 028 500 \$	200 500 \$	896 600 \$	5 125 600 \$
Colleen Johnston ⁸⁾	28	34	552 800 \$	675 900 \$	6 536 800 \$	244 600 \$	1 294 600 \$	8 076 000 \$
Mike Pedersen ⁹⁾	15	27	307 200 \$	517 100 \$	2 964 100 \$	415 900 \$	704 100 \$	4 084 100 \$
Teri Currie ¹⁰⁾	16	29	339 300 \$	589 000 \$	3 048 500 \$	188 100 \$	791 700 \$	4 028 300 \$

- 1) Représente les années de service décomptées (arrondies à l'année entière la plus près) 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 (arrondies à l'année entière la plus près) pour l'Association de la caisse de retraite s'établissent à 13 ans pour M^{me} Johnston, 12 ans pour M^{me} Currie, 10 ans pour M. Masrani, 14 ans pour M. Ahmed et 9 ans pour M. Pedersen. Les années de service décomptées (arrondies à l'année entière la plus près) de M. Masrani pour le plan agréé de TD Banknorth s'établissent à 2 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. Les prestations accumulées et projetées comprennent tout rajustement à l'accumulation réputé applicable aux membres de la haute direction visés.
- 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 25 des états financiers consolidés audités de la banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2016.
- 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 rémunératoires 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. Il y a eu une importante diminution du taux d'actualisation au cours de la période de présentation, ce qui a augmenté l'obligation.
- 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 a été visé par un rajustement à l'accumulation réputé le 1^{er} novembre 2014, soit une année avant la prise d'effet de cette réduction à l'accumulation pour les autres membres de la haute direction.
- 8) Comme condition d'emploi, M^{me} 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^{me} 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^{me} 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^{er} 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^{er} 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.
- 10) Comme condition d'emploi, M^{me} Currie a obtenu quatre années de service additionnelles 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^{me} Currie dans le cadre de l'Association de la caisse de retraite TD. Cette

dérégation à la politique a été consentie afin d'offrir à M^{me} Currie 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.

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 2016;
- cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX le 30 décembre 2016 de 66,22 \$; et
- prestations de retraite calculées selon la date de fin d'exercice du 31 octobre 2016.

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.

(en millions de dollars CA)					
Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée ¹⁾	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle ¹⁾²⁾
Bharat Masrani					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	21,0	0,0	(18,8)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,7)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	6,0	0,0	6,0
Total	0,0	21,0	6,0	(19,5)	6,0
Riaz Ahmed					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	0,0	3,3	(5,3)	7,8
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,4)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	2,7	0,0	2,7
Total	0,0	0,0	6,0	(5,7)	10,5
Colleen Johnston					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	7,0	0,0	(5,9)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,5)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions ³⁾	0,0	0,0	2,5	0,0	2,5
Total	0,0	7,0	2,5	(6,4)	2,5
Bob Dorrance					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	17,8	0,0	(16,8)	0,0
Rente annuelle payable	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	6,3	0,0	6,3
Total	0,0	17,8	6,3	(16,8)	6,3
Mike Pedersen					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	Admissible à la retraite en 2017	6,4	(13,5)	16,3
Rente annuelle payable	0,0		0,0	(0,3)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0		6,0	0,0	6,0
Total	0,0		12,4	(13,8)	22,3
Teri Currie					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	7,3	0,0	(4,6)	0,3
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,3)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	2,7	0,0	2,7
Total	0,0	7,3	2,7	(4,9)	3,0

- 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 non motivée comme retraitées aux fins des plans de rémunération différée.
- 2) En cas de cessation des fonctions non motivée pendant la période d'acquisition qui survient dans les 24 mois d'un changement de contrôle de la banque, un dirigeant aurait droit aux valeurs augmentées indiquées, sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite.
- 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^{me} Johnston, dont le contrat d'emploi prévoit une indemnité de cessation des fonctions de 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
Salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Rémunération incitative	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
Unités d'actions (UAI ou UAP)	Perdues	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	Perdues	Le calendrier d'acquisition des droits continue à courir et les unités sont payées à la date d'échéance initiale
Options d'achat d'actions	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. Une part proportionnelle (en fonction du nombre de périodes de 12 mois complètes depuis la date d'attribution) des options non acquises deviendra acquise dans le cours normal et pourra être exercée pendant 90 jours après la date d'acquisition	Perdues	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

Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle
UAD	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
UAAC	Perdues 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	Perdues 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	Perdues	Toutes les UAAC dont les droits ne sont pas acquis le deviennent immédiatement et sont rachetables au moment de la cessation des fonctions
Retraite	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 lorsque i) les actions comportant droit de vote en circulation de la banque représentent moins de 50 % des droits de vote combinés de la nouvelle entité; ii) il y a, ou il devrait y avoir, un changement de 50 % ou plus des administrateurs de la banque; iii) le conseil considère qu'il existe d'autres circonstances justifiant l'application de la disposition en cas de changement de contrôle. En outre, aux termes des plans de rémunération différée de la banque, des dispositions en cas de changement de contrôle s'appliquent uniquement s'il est mis fin à l'emploi du dirigeant dans les deux ans qui suivent un changement de contrôle, sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite.

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 incessibles, 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.

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 (mécanismes de rémunération en titres) du *Guide à l'intention des sociétés de la TSX*.

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 incessibles) 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 l'acquisition de Commerce Bancorp, Inc. en 2008 (collectivement appelés ci-après les « plans pris en charge »). La totalité des options d'achat d'actions de Commerce Bancorp en cours ont été converties en options d'achat d'actions de la banque suivant un rajustement du prix d'exercice et du nombre des options comme le prévoyait la convention de fusion. 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 modalités et conditions des plans pris en charge demeureront en vigueur jusqu'à ce que la totalité des options émises et en cours soient exercées ou expirent (aucune option n'a de durée supérieure à dix ans). Aucun autre octroi d'options d'achat d'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 26 janvier 2017, 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 fondés 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	0,84	15 574 408	47,36 \$	1,06	19 706 425	1,90	35 280 833
Plans d'options d'achat d'actions de Commerce Bancorp pris en charge ¹⁾	0,04	832 479	32,30 \$ U.S.	—	—	0,04	832 479
Total	0,88	16 406 887	47,099 \$	1,06	19 706 425	1,94	36 113 312

- 1) L'information à la ligne « Plans d'options d'achat d'actions de Commerce Bancorp pris en charge » a été regroupée pour les trois plans de Commerce Bancorp pris en charge, aux termes desquels des actions ordinaires peuvent être émises de manière compatible avec l'acquisition par TD des actions de Commerce Bancorp, Inc. 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. Les plans d'options d'achat d'actions de TD Banknorth Inc. pris en charge et les plans d'options d'achat d'actions de The South Financial Group, Inc. pris en charge ont été fermés en 2016. Le cours du change de la Banque du Canada le 26 janvier 2017 (1,3098 \$ 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 dans le tableau décrivant les plans de rémunération différée à la page 38. 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.

Prix d'exercice	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.
Droits à la plus-value des actions	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.
Transfert/cession d'options d'achat d'actions	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.
Circonstances dans lesquelles une personne n'est plus autorisée à participer	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. • Cessation des fonctions motivée — 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). • Cessation des fonctions non motivée — Les options d'achat d'actions expirent de manière anticipée. Les options d'achat d'actions acquises peuvent être exercées pendant les 90 jours suivant la cessation des fonctions, après quoi elles seront perdues. Une quote-part des options non acquises deviendra acquise dans le cours normal et pourra être exercée pendant 90 jours après la date d'acquisition, après quoi, elle sera perdue. 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). • Départ à la retraite — 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). • Démission — 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).

	• Décès ou invalidité — 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. • Autres circonstances — L'administrateur du régime peut reporter une date d'expiration anticipée dans des circonstances limitées.
Modification des plans	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 : i) une augmentation du nombre d'actions réservées aux termes du plan; 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; iii) le report de la date d'expiration initiale d'options d'achat d'actions; iv) le rétablissement de l'admissibilité des administrateurs externes à de nouvelles attributions aux termes des plans; 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; 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 vii) toute modification touchant les dispositions modificatives prévues à l'article 14 du plan. 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.
Aide financière aux participants	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 équivalait 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'acquiescer 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.

Lignes directrices relatives aux offres excédentaires 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 huit dernières années civiles.

Année ¹⁾	Nombre d'options d'achat d'actions attribuées	Nombre de participants
2016	1 991 960	149
2015	2 471 912	150
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

1) 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 2016, la performance de la banque par rapport aux lignes directrices maximales prévues pour l'offre excédentaire et le taux d'absorption s'établit comme suit (compte tenu des options converties de Commerce Bancorp) :

Taux	Description	Ligne directrice	2016	2015	2014	2013	2012
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	1,97 %	2,11 %	2,42 %	2,70 %	3,12 %
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	0,11 %	0,13 %	0,14 %	0,14 %	0,18 %

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.

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

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

Les propositions A à C ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

Les propositions D à G ont été soumises par M. Lowell R. Weir, 4 Armoyan Court, Bedford (Nouvelle-Écosse) B4A 3L5, avec l'aide d'un membre de sa famille. Ces propositions ont été soumises en anglais et traduites en français par la banque.

Proposition A : Présence dans les paradis fiscaux

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique de retrait des paradis fiscaux¹ ou des « territoires à faibles taux d'imposition ».

Au cours du printemps 2016, un dossier attirait l'attention de tous les médias, les *Panama Papers*. Ceux-ci concernaient les documents internes de Mossack Fonseca, un cabinet d'avocats établi au Panama, ayant des bureaux un peu partout sur la planète et figurant parmi les plus importants créateurs de sociétés fictives au monde.

Ce dossier soulève la question de la présence des 5 grandes banques canadiennes dans les paradis fiscaux ou les territoires à faibles taux d'imposition. La Banque Toronto-Dominion n'échappe pas à cette stratégie en ayant des succursales aux Bermudes et à la Barbade.

Faisant référence à son Code d'éthique, la Banque Toronto-Dominion soulignait, dans la réponse à l'une des propositions que nous déposions en 2011, qu'il convenait et qu'il était dans l'intérêt de ses actionnaires « d'exercer nos activités dans certains territoires où les taux d'imposition sont moins élevés ».

Bien que l'évitement fiscal ne soit pas illégal, **il est immoral**.

Mentionnons ces quelques chiffres² pour bien illustrer l'envergure de l'évitement fiscal au Canada et son impact sur les finances publiques :

IMPACT DE L'ÉVITEMENT FISCAL

- **300 G\$** Fortune accumulée par les particuliers canadiens dans les paradis fiscaux estimée, selon une étude publiée en 2014 par l'économiste Gabriel Zucman;
- **6 G\$** Pertes fiscales annuelles estimées pour le Canada;
- **800 M\$** Pertes fiscales annuelles estimées pour le Québec.

Nous sommes bien conscients que la présence de la Banque dans les paradis fiscaux profite à la Banque, mais également à ses actionnaires : en réduisant les impôts à payer, la Banque produit plus de profits permettant ainsi d'offrir de bons dividendes à ses actionnaires. Peut-on quantifier la somme additionnelle versée sous forme de dividendes due à la présence dans les paradis fiscaux et à l'évitement fiscal? Sûrement qu'un grand nombre d'actionnaires serait prêt à sacrifier ce revenu additionnel pour vivre conformément à leurs valeurs et investir dans une institution financière qui se fait un devoir de payer sa juste part d'impôt? Toutes ces questions, y compris celle du risque encouru, devraient être formellement abordées par la banque dans sa documentation, notamment son rapport RSE.

Ces manques à gagner fiscaux ont un impact sur les services offerts à la collectivité, notamment dans le domaine de la santé et de l'éducation. Les banques canadiennes, étant donné le rôle qu'elles jouent dans notre économie, doivent avoir une réputation sans faille et, pour leur crédibilité, elles ne peuvent se permettre d'avoir des Codes d'éthique qui reconnaissent l'évitement fiscal et fassent fi de leur responsabilité sociale qui va au-delà des dons et des commandites qu'elles effectuent annuellement.

¹ Paradis fiscaux (traduction maladroite de *Tax Havens*, soit plutôt « cachette fiscale ») ou législation de complaisance (*secrecy jurisdictions*) tels que définis, notamment, dans le *Financial Secrecy Index* du *Tax Justice Network* : <http://www.financialsecrecyindex.com/>

² <http://www.lapresse.ca/e-soleil/affaires/actualite-economique/201605/06/01-4978965-panama-papers-le-fisc-quebecois-sort-les-crocs-contre-la-banque-royale.php>

Aussi, plus récemment, les *Bahama Leaks* secouaient le monde bancaire canadien : <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/International/2016/09/2/1012-banques-canadiennes-bahamas-leaks-rbc-cibc-scotia.shtml>

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

La banque est une multinationale qui exerce ses activités dans divers territoires partout dans le monde et nous respectons l'ensemble des lois en matière de déclaration fiscale correspondantes. Certains territoires où nous exerçons nos activités imposent des taux d'imposition plus élevés que ceux du Canada et d'autres territoires imposent des taux d'imposition inférieurs à ceux du Canada. La banque s'est engagée à payer tous les impôts exigibles dans tous les territoires où nous exerçons nos activités, y compris le paiement des impôts sur les bénéfices que nous engrangeons ainsi que les divers taxes et impôts dans le cadre de l'exploitation de notre entreprise. En matière de fiscalité, nous estimons que toutes les sociétés devraient se livrer concurrence à armes égales. Le marché financier international est hautement compétitif et TD continuera de tirer profit de sa présence dans tous les territoires afin de livrer une concurrence efficace. Les renseignements supplémentaires au sujet de nos politiques fiscales et des montants versés figurent dans le rapport sur la responsabilité d'entreprise de TD (www.td.com/francais/responsabilites-de-lentreprise/index.jsp).

Par conséquent, le conseil d'administration estime que la mesure proposée n'est pas nécessaire ni dans l'intérêt véritable de la banque, ne soutient pas cette proposition et recommande aux actionnaires de voter contre.

Proposition B : Rémunération du PDG et pertes d'emplois

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique de rémunération pour son plus haut dirigeant prévoyant, dans les cas de mises à pied significatives, un ajustement discrétionnaire à la baisse de sa rémunération dans un esprit d'équité interne.

En 2015, la Banque Toronto-Dominion a supprimé 1600 emplois, soit près de 2 % de ses effectifs ce qui a conduit à des frais de restructuration de 686 millions \$. Ce sont les frais de restructuration les plus élevés parmi les banques canadiennes au cours de la dernière année.

Pour ce qui est du président et chef de la direction en poste depuis le 1^{er} novembre 2014, il recevait une rémunération totale de plus de 10 millions \$ pour sa première année d'exercice, dont 8 millions \$ en rémunération variable.

Actuellement, selon la circulaire de la direction, il existe la latitude suivante pour le comité des ressources humaines :

« 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) ».

Dans le cadre de la crise financière 2007-2008, le président de l'époque, monsieur Edmund Clark et le comité des ressources humaines avaient alors pris la décision suivante, étant donné l'ampleur de la crise et son impact sur la population dans son ensemble :

« Après la fin de l'exercice, étant donné la difficile conjoncture économique canadienne et internationale, M. Clark a demandé au comité d'annuler pour 3 000 000 \$ de titres de participation qui lui avaient été attribués en décembre 2008. Le comité maintient sa décision initiale quant à cette attribution au titre de la rémunération et il estime que les attributions faites traduisent adéquatement le rendement de M. Clark et la performance de la Banque au cours de l'exercice, mais, compte tenu des circonstances, il a finalement accepté cette réduction de l'attribution. Par conséquent, la rémunération directe totale qu'a reçue M. Clark pour 2008 (compte tenu des attributions auxquelles il a renoncé) s'établit à 8 000 000 \$ ».

Dans les moments difficiles et a fortiori de compressions importantes de personnel, autant la rémunération des employés que des hauts dirigeants devraient être touchées. C'est une question d'équité interne qu'une politique de rémunération doit reconnaître.

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

Le CRH a déjà la capacité d'apporter des ajustements discrétionnaires à la baisse aux enveloppes de rémunération et aux attributions individuelles lorsqu'il prend ses décisions finales relativement à la rémunération de la haute direction pour l'exercice. Le conseil estime que la capacité d'ajuster la rémunération

permet de mieux faire correspondre la rémunération et le rendement. Il ne serait pas souhaitable de limiter le pouvoir discrétionnaire du CRH en fonction d'une liste de circonstances définies qui entraîneraient des ajustements prédéterminés à la rémunération. Par conséquent, le conseil d'administration estime que la mesure proposée n'est pas nécessaire ni dans l'intérêt véritable de la banque, ne soutient pas cette proposition et recommande aux actionnaires de voter contre.

Proposition C : Une grande menace : l'ubérisation des banques

Il est proposé que le conseil d'administration crée un comité des nouvelles technologies afin de rassurer les actionnaires sur sa capacité de faire face à ces nouveaux enjeux, notamment ceux créés par les sociétés de technologie financière (Fintech companies).

Depuis le début des années 2000 et le développement d'Internet, les modes de consommation ont été profondément bouleversés. Les nouvelles technologies ont créé un environnement dans lequel l'innovation est la norme et cette évolution suscite de nouvelles idées basées sur la technologie. Des entreprises comme Amazon, Netflix, Airbnb, sont maintenant des géants pour une raison fort simple : elles ont offert aux consommateurs une nouvelle façon de consommer. Elles ont su contourner les barrières traditionnelles du commerce, mais surtout les entreprises traditionnelles, souvent enlisées dans un mode de fonctionnement vétuste.

Si cette révolution numérique transforme plusieurs secteurs du commerce, certains secteurs n'ont été que très récemment touchés, protégés jusque-là par un environnement réglementaire spécifique. Tel est le cas du secteur financier qui est à son tour touché par cette révolution numérique.

Aujourd'hui, le modèle d'affaires de l'industrie financière est profondément ébranlé par ce qu'il est coutume d'appeler les Fintech companies, c'est-à-dire les entreprises de technologie financière. Le point commun de toutes ces entreprises est qu'elles cherchent à rejoindre leurs clients en leur proposant de nouveaux modes de relations. Elles n'offrent pas toute la gamme des services traditionnels de ces institutions, mais seulement l'un ou quelques-uns d'entre eux, dans lequel elles apportent une évolution technique. On en trouve dans presque tous les domaines d'activités de la finance : services financiers en ligne, gestion des finances personnelles, paiement mobile, transfert d'argent, gestion financière, crédit, assurance.

Lors des deux dernières assemblées annuelles, le président et chef de la direction, M. Masrani, a souligné le manque d'encadrement de ces entreprises en soulignant que ces nouveaux joueurs sur le marché des services financiers qui se concentrent sur les nouvelles technologies ne sont pas soumis aux mêmes règles que les banques traditionnelles.

Nous ajouterons que la Banque Toronto-Dominion dispose de peu d'administrateurs ayant déclaré une certaine compétence dans ce domaine, soit messieurs Kepler et Mohamed. Qui plus est, parmi les six nouveaux administrateurs indépendants nommés depuis 2013, un seul affiche une expérience en technologie. Aussi, dans son rapport de gestion de risque 2015, la Banque aborde la question des nouvelles technologies sous l'angle de la sécurité financière, mais ne traite pas des impacts des nouvelles entreprises de technologie financière.

Il est impératif que le conseil d'administration crée un comité spécifique pour traiter tout autant des enjeux de sécurité que de concurrence soulevés par les nouvelles technologies et qu'il propose au Conseil des stratégies pour s'assurer de ce que la Banque embrasse ce nouveau paradigme de développement de manière efficace. Si un tel comité n'est pas créé, nous exprimons de profondes inquiétudes quant au développement de la Banque et à la valeur à long terme de notre investissement.

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

Comme le suggère le proposant, l'incidence de la numérisation sur le secteur des services financiers constitue un risque stratégique auquel est confrontée la banque. Le conseil a établi que le conseil plénier, et non un comité, devrait traiter des risques stratégiques. En 2016, les priorités du conseil comprenaient les suivantes : la supervision des efforts pour continuer à améliorer l'infrastructure technologique et la cyberpréparation de la banque; ainsi que la surveillance du cadre concurrentiel en constante évolution des entreprises de la banque, y compris l'arrivée de nouvelles sociétés de services bancaires non traditionnels et de services non bancaires, et les incidences sur la stratégie de la banque. Pour favoriser ces objectifs, le conseil a participé à un examen exhaustif de la technologie et de l'innovation, et a reçu des mises à jour trimestrielles sur les progrès de la direction. De nombreux administrateurs, dont MM. Kepler, Mohammed et MacGibbon, ont rencontré les

dirigeants des services de technologie pour planifier l'examen. La session annuelle portant sur la stratégie du conseil a inclus des exposés sur l'avenir du numérique, de la technologie et de l'innovation. Dans le cadre de ses réunions, le conseil continuera de consacrer une période de temps importante aux discussions portant sur les stratégies et les risques, y compris les investissements numériques, les initiatives en matière de technologie et l'orientation prise par la banque eu égard à son cadre concurrentiel en constante évolution.

Le conseil s'est félicité du fait qu'en 2016, la banque a lancé une nouvelle offre numérique et mobile aux États-Unis et a collaboré avec des sociétés de technologie financière pour élaborer et lancer les nouvelles applications Dépense TD et TD et moi. La banque est également devenue la première institution financière en Amérique du Nord à offrir aux clients un moyen de communiquer avec la banque au moyen de Facebook Messenger. Au cours de l'année, la banque a été reconnue par des tiers en tant que chef de file du service à la clientèle et pour sa capacité à desservir les clients dans un environnement numérique. En 2016, la banque s'est classée au premier rang des services bancaires mobiles au Canada pour le plus grand nombre de visiteurs mobiles uniques selon Comscore, et elle a été reconnue pour son leadership en matière d'excellence du service à la clientèle parmi les cinq grandes banques au détail pour ce qui est des guichets automatiques et des services bancaires en ligne et mobiles par Ipsos, entreprise en recherche commerciale.

Les renseignements au sujet des activités liées à la technologie du conseil, de ses comités et de la direction sont donnés tout au long de la présente circulaire.

Comme le souligne le proposant, le défi posé par les sociétés de technologie financière va bien au-delà de la technologie. Les membres de notre conseil possèdent des compétences dans tous les aspects de ce défi, y compris en matière de leadership stratégique, de gestion des technologies émergentes, de commercialisation et de notoriété des marques, compétences obtenues dans chaque cas en exerçant des postes de haute direction dans des grandes entreprises. Le conseil estime qu'il dispose des ressources adéquates pour surveiller efficacement la direction et répondre aux besoins et préférences changeants des clients, notamment au moyen de notre réseau de succursales et de nos offres bonifiées de produits numériques.

Par conséquent, le conseil d'administration estime que la mesure proposée n'est pas nécessaire ni dans l'intérêt véritable de la banque, ne soutient pas cette proposition et recommande aux actionnaires de voter contre.

Proposition D

ATTENDU QUE le conseil d'administration (le « conseil ») de La Banque Toronto-Dominion (la « banque ») estime que les actionnaires de la banque devraient avoir l'occasion de bien comprendre la philosophie, les objectifs et les principes utilisés par le conseil pour prendre des décisions en matière de rémunération de la haute direction,

ATTENDU QU'en 2009, le conseil a adopté une politique voulant que soit tenue à chaque assemblée annuelle un vote consultatif portant sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction comme il est décrit dans la circulaire de procuration de la direction,

ATTENDU QUE ce vote consultatif par les actionnaires devrait constituer une partie importante des échanges périodiques entre les actionnaires et le conseil relativement à la rémunération de la haute direction, et

ATTENDU QUE les actionnaires continuent de faire part de leurs préoccupations majeures concernant le vote consultatif, la démarche en matière de rémunération de la haute direction et le niveau de la rémunération de la haute direction au sein de la banque.

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU que l'information présentée par la direction aux actionnaires relativement à la rémunération de la haute direction dans la circulaire de procuration soit simplifiée et améliorée au moyen des modifications suivantes.

- a) L'inclusion des objectifs et des cibles du conseil en matière de rémunération de la haute direction pour l'exercice à venir. Ces objectifs seraient comparés au rendement et aux résultats réels dans la circulaire de l'année suivante et serviraient de fondement à l'évaluation par les actionnaires du rendement de la direction et du caractère approprié de la rémunération réelle établie par le conseil.
- b) Le vote devrait reposer sur le caractère approprié de la rémunération réelle selon les actionnaires plutôt que sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction du conseil.
- c) Les résultats du vote lieraient le conseil.

Déclaration à l'appui de la proposition

Le conseil d'administration est responsable d'établir la rémunération des membres de la haute direction. Selon un grand nombre d'actionnaires, cette responsabilité n'a pas été dûment assumée au cours des dernières années. La mise en œuvre de modèles de vote consultatif sur la rémunération en 2009 n'a pas permis d'atténuer les préoccupations des investisseurs. Un certain nombre d'actionnaires et de regroupements d'actionnaires ont fait part de leurs nombreuses préoccupations auxquelles, à mon avis, aucune réponse n'a été donnée. De plus, lorsque les actionnaires en ont parlé directement lors d'assemblées générales annuelles, la direction et le conseil ont complètement ignoré les commentaires des actionnaires.

Je m'inquiète du fait que l'habitude prise par la direction de choisir et de nommer les membres du conseil en dehors de l'assemblée générale annuelle a fait en sorte que les administrateurs hésitent à aborder convenablement les questions de la rémunération de la haute direction. En outre, je crois que les actionnaires ne reçoivent pas les bonnes informations des administrateurs relativement à la rémunération de la haute direction. Pour corriger cette situation, je propose les mesures suivantes : a) un « vote sur la rémunération de la haute direction » révisé et plus contraignant, et b) des changements à la procédure de nomination des administrateurs, comme il est décrit plus en détail dans une autre proposition d'actionnaire.

J'invite tous les actionnaires à se joindre à moi afin d'appuyer cette proposition de sorte que le « vote sur la rémunération de la haute direction » de La Banque Toronto-Dominion offre aux actionnaires l'occasion de participer à la décision des niveaux appropriés de la rémunération de la haute direction.

Je recommande fortement aux actionnaires de voter POUR la présente proposition.

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

Le proposant demande la tenue d'un vote non consultatif et exécutoire par les actionnaires sur le caractère approprié de la rémunération réelle. Le vote consultatif vise à permettre aux actionnaires d'exprimer chaque année toute préoccupation qu'ils peuvent avoir relativement à la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction, dont le conseil tiendra compte. Notre façon actuelle de recevoir les commentaires des actionnaires et de permettre au conseil d'établir la rémunération réelle est conforme à notre avis selon lequel le conseil doit conserver la responsabilité des décisions en matière de rémunération de la haute direction puisqu'il s'agit d'un élément essentiel de sa responsabilité juridique de superviser la direction de la banque. Le fait de changer le vote consultatif sur la rémunération à un vote exécutoire diminuerait de façon inappropriée la responsabilité du conseil en matière de rémunération de la haute direction et priverait le conseil d'un outil important pour rendre la direction responsable de sa performance, et serait incompatible avec les pratiques de sociétés canadiennes.

Le conseil s'efforce de donner des renseignements clairs et compréhensibles afin de permettre aux actionnaires de prendre une décision informée lorsqu'ils exercent leur vote consultatif portant sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction à l'assemblée. Nous sommes heureux de tout le soutien que la banque a reçu à l'égard de ces votes, toujours plus de 90 % depuis le début, contrairement à l'affirmation du proposant.

À l'appui d'un vote exécutoire, le proposant demande la divulgation des objectifs et des cibles relatifs à la rémunération de la haute direction pour l'année à venir ainsi qu'une comparaison avec le rendement réel à la fin de la prochaine année. Plutôt que de fournir ces renseignements prospectivement, la banque fournit des renseignements sur les objectifs de performance quantitatifs qui ont eu une incidence directe sur la rémunération pour l'exercice terminé, ce qui est conforme aux pratiques de notre groupe de référence au Canada. En outre, la banque donne des explications sur la performance réelle correspondante et son incidence sur les décisions en matière de rémunération, ainsi que sur le rendement individuel du chef de la direction et de chaque autre membre de la haute direction visé dont il a été tenu compte pour établir les attributions individuelles.

Par conséquent, le conseil d'administration estime que la mesure proposée n'est pas nécessaire ni dans l'intérêt véritable de la banque, ne soutient pas cette proposition et recommande aux actionnaires de voter contre.

Proposition E

IL EST RÉSOLU que les actionnaires de la banque exhortent le comité des ressources humaines du conseil d'administration (le « conseil ») d'établir une politique visant à demander aux actionnaires qu'ils approuvent les futurs contrats relatifs au départ à la retraite ou à la cessation des fonctions des membres de la haute direction qui prévoient des avantages totaux d'un montant supérieur à la somme du salaire annuel de base du membre de la haute direction. Les « futurs contrats relatifs au

départ à la retraite ou à la cessation des fonctions » s'entendent des contrats d'emploi qui renferment des dispositions relatives à la cessation des fonctions; des ententes en cas de changement de contrôle; des contrats relatifs au départ à la retraite; et des ententes permettant de renouveler, de modifier ou de prolonger ces contrats existants. Les « avantages » comprennent les paiements forfaitaires en espèces et la valeur actualisée estimative des paiements ou indemnités périodiques de retraite, les avantages sociaux, les avantages indirects, les frais de consultation et les autres montants devant être versés au membre de la haute direction après la cessation de son emploi ou dans le cadre de celle-ci.

Déclaration à l'appui de la proposition

De récentes indemnités de cessation d'emploi ou de retraite ont permis à des hauts dirigeants du secteur d'obtenir une rémunération postérieure à la retraite qui était excessive et qui n'était pas dans l'intérêt véritable des actionnaires selon moi.

En outre, les indemnités de cessation d'emploi et de retraite des hauts dirigeants du secteur permettent souvent à un dirigeant de continuer à avoir accès aux installations et aux services de la banque de la même manière que lorsqu'il était à l'emploi de la banque, y compris un bureau, une secrétaire, une voiture, un chauffeur et des adhésions à des clubs. Des experts en matière de gouvernance et des investisseurs institutionnels importants sont en faveur d'une politique d'approbation des indemnités de départ comme celles préconisées dans la présente proposition.

Je recommande fortement aux actionnaires de voter POUR la présente proposition.

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

Les mécanismes et les politiques en matière de départ à la retraite et de cessation des fonctions sont des éléments de la rémunération de la haute direction et constituent un facteur important du maintien d'une rémunération concurrentielle sur le marché dans les circonstances appropriées. Conformément aux exigences de la réglementation, les ententes spécifiques avec les membres de la direction les mieux rémunérés et les hauts dirigeants de la banque ainsi que les éléments pertinents des régimes de rémunération généralement applicables sont présentés en détail chaque année. Ces renseignements permettent aux actionnaires d'évaluer ces ententes par rapport aux renseignements présentés par des organisations comparables. Les actionnaires disposent de ces renseignements lorsqu'ils exercent leur droit de vote lors du vote consultatif sur la rémunération. Le conseil recommande aux actionnaires, pour les mêmes raisons que celles données dans la réponse du conseil à la proposition D concernant un vote exécutoire, de voter contre la présente proposition.

Par conséquent, le conseil d'administration estime que la mesure proposée n'est pas nécessaire ni dans l'intérêt véritable de la banque, ne soutient pas cette proposition et recommande aux actionnaires de voter contre.

Proposition F

« IL EST RÉSOLU que l'article 2.01 du règlement administratif 1.0 de la banque soit modifié de la façon suivante : "Le conseil doit être composé d'au moins 12 et d'au plus 18 membres. Le nombre d'administrateurs à élire à quelque assemblée des actionnaires s'établit à 18. Lorsqu'il survient une vacance au conseil qui réduit le nombre d'administrateurs en deçà de 15, le conseil peut nommer une personne qualifiée en vertu de la Loi pour combler la vacance. Toutes les autres vacances seront comblées par un vote des actionnaires à une assemblée des actionnaires." »

Déclaration à l'appui de la proposition

Pour s'assurer que la société soit vraiment gérée à long terme, les conseils doivent être composés d'administrateurs différents, indépendants et responsables.

Dans la plupart des sociétés, les chefs de la direction et/ou les administrateurs choisissent les candidats à l'élection au conseil. Habituellement, ils se choisissent eux-mêmes ou choisissent leurs alliés, ce qui fait en sorte que le droit des actionnaires de nommer des candidats pour se présenter contre ces personnes est grandement illusoire. Puisque la plupart des administrateurs sont habituellement nommés à la majorité relative dans le cadre d'élections sans opposition, un administrateur peut être élu sans grand soutien.

La capacité de nommer et d'élire des administrateurs est un droit fondamental des actionnaires et le point de départ de cette transformation. La nomination de nouveaux administrateurs par des administrateurs en poste doit demeurer à un minimum et un « accès aux procurations » doit également être offert aux actionnaires.

Je recommande fortement aux actionnaires de voter POUR la présente proposition.

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

Le conseil ne croit pas que le fait de fixer à 18 le nombre d'administrateurs devant être élus à chaque assemblée des actionnaires serait une caractéristique permanente souhaitable de la structure de gouvernance de la banque. À l'heure actuelle, le conseil est composé de 14 administrateurs. Le conseil doit disposer de la souplesse nécessaire pour nommer des administrateurs afin de demeurer conforme à la Loi sur les banques et maintenir une composition adéquate d'administrateurs possédant les compétences et l'expérience nécessaires aux activités du conseil et des comités.

Le conseil est actuellement autorisé aux termes de la Loi sur les banques à ajouter un administrateur entre les assemblées annuelles des actionnaires, conformément aux lois sur les sociétés canadiennes et les pratiques de gouvernance bien établies. En pratique, le pouvoir d'ajouter un administrateur entre les assemblées des actionnaires est habituellement exercé seulement lorsqu'un candidat a été repéré et que la banque souhaite profiter de l'expérience de cette personne immédiatement sans engager les frais importants et les délais inhérents à la convocation d'une assemblée extraordinaire des actionnaires qui ne serait pas par ailleurs nécessaire. Toute personne ainsi nommée se présente à l'élection à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de sorte qu'elle doit être élue par les actionnaires dans un délai d'environ un an de sa nomination. En outre, le conseil doit être en mesure de satisfaire aux exigences de composition en vertu de la Loi sur les banques à tout moment. Aux termes de la Loi sur les banques, un quorum d'administrateurs doit combler une vacance sans délai si, en raison de cette vacance, le conseil d'administration ne respecte plus l'exigence relative à la résidence, l'exigence relative à l'administrateur « qui n'est pas du groupe », la règle relative aux « administrateurs externes » ou si le nombre d'administrateurs tombe au deçà du minimum prévu par la loi.

La banque estime qu'il ne serait pas dans l'intérêt véritable de la banque d'imposer au conseil la rigidité inhérente à la proposition. Par conséquent, le conseil d'administration estime que la mesure proposée n'est pas nécessaire ni dans l'intérêt véritable de la banque, ne soutient pas cette proposition et recommande aux actionnaires de voter contre.

Proposition G

« IL EST RÉSOLU que les actionnaires de La Banque Toronto-Dominion (la « banque ») demandent au conseil d'administration (le « conseil ») de prendre les mesures nécessaires pour adopter un règlement administratif portant sur l'« accès aux procurations ». Aux termes d'un tel règlement, la banque serait tenue d'inclure dans les documents de procuration préparés pour une assemblée des actionnaires à laquelle des administrateurs doivent être nommés le nom, les renseignements et la déclaration (au sens des présentes) de toute personne dont la candidature est proposée à l'élection au conseil par un actionnaire ou un groupe (le « proposant ») respectant les critères établis ci-après. La banque permet aux actionnaires de voter à l'égard de ce candidat sur le formulaire de vote par procuration de la banque.

Le nombre de candidats nommés par des actionnaires figurant dans ces documents de procuration ne peut être supérieur à un quart des administrateurs alors en fonction. Ce règlement administratif, qui complèterait les droits existants aux termes des règlements administratifs de la banque, prévoirait qu'un proposant doit :

- a) être propriétaire véritable de 3 % ou plus des actions ordinaires en circulation de la banque pendant au moins trois ans avant de soumettre la nomination;**
- b) remettre à la banque, dans les délais précisés dans ses règlements administratifs, un avis écrit de l'information requise par le règlement administratif, quelque règle des autorités de réglementation concernant i) le candidat, y compris son consentement à être nommé dans les documents de procuration et à exercer les fonctions d'administrateur s'il est élu; et ii) le proposant, y compris la preuve de sa propriété des actions requises (les « renseignements »); et**
- c) attester i) qu'il assumera la responsabilité découlant de quelque violation de la réglementation ou de la loi en raison des communications du proposant avec les actionnaires de la banque, y compris les renseignements et la déclaration; ii) qu'il respectera toutes les lois et les règlements applicables s'il utilise des documents de sollicitation autres que les documents de procuration de la banque; et iii) qu'à sa connaissance, les actions requises ont été acquises dans le cours normal des activités et ne modifient ni n'influencent le contrôle à la banque.**

Le proposant peut remettre avec les renseignements une déclaration ne dépassant pas 500 mots à l'appui de chaque candidat (la « déclaration »). Le conseil adopte des procédures pour régler rapidement les différends quant à la question de savoir si un avis de nomination a été remis en temps opportun, si les renseignements et la déclaration respectent le règlement administratif et la réglementation fédérale applicable, et quant à la priorité devant être donnée aux multiples nominations excédant la limite d'un quart.

Déclaration à l'appui de la proposition

J'estime que l'accès aux procurations est un droit fondamental des actionnaires qui augmentera l'obligation de rendre compte des administrateurs et améliorera la valeur pour les actionnaires.

Je recommande fortement aux actionnaires de voter POUR la présente proposition. »

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

La banque n'appuie pas cette proposition parce qu'elle reflète l'approche évolutive en matière d'accès aux procurations aux États-Unis sans tenir compte des droits déjà à la disposition des actionnaires de la banque au Canada. Aux États-Unis, les grandes sociétés adoptent des « règlements portant sur l'accès aux procurations » afin d'offrir aux actionnaires un droit qu'ils n'ont pas en raison des lois sur les sociétés américaines les plus répandues. Le règlement typique portant sur l'accès aux procurations aux États-Unis est très contraignant quant aux conditions d'accès au droit de nomination et à la manière que ce droit peut être exercé. Contrairement aux États-Unis, des dispositions sur l'« accès aux procurations » existent dans les lois sur les sociétés au Canada et sont codifiées pour la banque dans la Loi sur les banques. Aux termes du paragraphe 143(4) de la Loi sur les banques, des propositions d'actionnaire peuvent faire état de candidatures en vue de l'élection des administrateurs si certains critères sont satisfaits.

Cependant, les critères devant être remplis prévus par la Loi sur les banques et la proposition d'actionnaire ci-dessus diffèrent, plus précisément, le seuil de propriété de 5 % dans la Loi sur les banques est supérieur au seuil de propriété de 3 % dans la proposition; la durée de propriété est de six mois dans la Loi sur les banques par rapport à trois ans dans la proposition; et le nombre d'administrateurs pouvant être nommés est illimité dans la Loi sur les banques par rapport à 25 % dans la proposition. Compte tenu que la proposition n'est pas conforme à la Loi sur les banques, elle ne peut être mise en œuvre telle qu'elle est proposée. Ceci étant dit, le conseil s'engage à être un chef de file en matière de composition du conseil, de nomination des administrateurs et de renouvellement des membres du conseil ainsi que de communication franche et interactive avec les actionnaires notamment en portant une grande attention à chaque proposition d'actionnaire soumise.

Par conséquent, le conseil d'administration estime que la mesure proposée n'est pas nécessaire ni dans l'intérêt véritable de la banque, ne soutient pas cette proposition et recommande aux actionnaires de voter contre.

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 A — 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 souscrit 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 actuels ou antérieurs 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 la durée se terminant le 1^{er} mai 2017. L'assurance s'applique dans des situations où la banque n'indemnise pas ses administrateurs et dirigeants pour leurs actes ou omissions. La banque verse les primes liées à cette assurance et cette couverture est libre de franchise. 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.



Rasha El Sissi
Vice-présidente et secrétaire

ANNEXE A

GOUVERNANCE

POLITIQUES ET PRATIQUES

Le conseil 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 axés sur les responsabilités du conseil envers les actionnaires de la banque et les autres parties intéressées importantes et sur la création de la valeur à long terme pour les actionnaires. Le comité de gouvernance les revoit au moins une fois par année et recommande des modifications au conseil à des fins d'examen et d'approbation. Le cadre de gouvernance du conseil comprend les chartes et les principales pratiques du conseil et de ses comités ainsi qu'un ensemble de lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise (www.td.com/francais/governance/index.jsp). Les politiques et les pratiques en matière de gouvernance de la banque sont conformes à l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les lignes directrices des ACVM), aux règles de la TSX et aux lignes directrices sur la gouvernance du BSIF.

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.

Visitez le site Web de la banque pour de l'information supplémentaire en matière de gouvernance, y compris :

- Code de conduite et d'éthique professionnelle (le Code)
- Politique en matière de communication de l'information
- Politique en matière d'indépendance des administrateurs
- Description du poste d'administrateur
- Description du poste de président du Groupe et chef de la direction
- Chartes du conseil, de ses comités, du président du conseil et des présidents des comités.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Notre conseil est indépendant. Des 14 candidats proposés à l'élection, 13 (93 %) sont « indépendants » aux termes de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la banque (www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp) et des lignes directrices des ACVM et ne sont pas « membres du groupe » de la banque au sens de la Loi sur les banques.

Indépendance des administrateurs

Pour être efficace, le conseil doit fonctionner en toute indépendance par rapport à la direction. C'est pourquoi tous les administrateurs et les membres des comités de la banque, sauf un, 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. 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 « membre du groupe » de la banque au sens de la Loi sur les banques.

Le conseil a adopté une Politique en matière d'indépendance des administrateurs et a délégué au comité de gouvernance les responsabilités de recommander des critères d'indépendance pour les administrateurs et d'évaluer l'indépendance des administrateurs au moins une fois par année, ainsi qu'au besoin pour la nomination d'administrateurs au cours de l'année.

De l'information détaillée sur les candidats proposés à l'élection aux postes d'administrateurs cette année figure à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

Façon dont le conseil détermine l'indépendance d'un administrateur

Le conseil applique un processus très rigoureux pour évaluer annuellement l'indépendance des administrateurs et atteindre son objectif d'avoir une vaste majorité du conseil composée d'administrateurs indépendants. Les administrateurs doivent répondre à des questionnaires détaillés chaque année et fournir des renseignements pertinents sur leur situation personnelle pour que le comité de gouvernance puisse établir leur indépendance et, plus particulièrement, sur une éventuelle « relation importante » avec la banque qui pourrait compromettre leur indépendance. Afin de déterminer si un administrateur a une relation importante avec la banque, le comité de gouvernance considère tous les faits et les circonstances importants, y compris la relation qu'un administrateur pourrait avoir avec la banque ainsi que toute relation que son conjoint, ses enfants, ses principales affiliations d'affaire et les autres personnes pertinentes pourraient avoir et considère également si on pourrait raisonnablement s'attendre à ce que l'administrateur soit objectif au sujet des recommandations et de la performance de la direction. Le comité de gouvernance examine particulièrement en profondeur les relations avec les services d'impartition et de consultation, ou les services juridiques, comptables ou financiers.

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 2016, 50 séances à huis clos ont été tenues;
- le conseil et chaque comité peuvent retenir les services de leurs propres conseillers indépendants afin d'obtenir des conseils d'experts 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; et
- 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.

Mandats parallèles

En plus de maintenir leur indépendance, les administrateurs doivent être en mesure de consacrer suffisamment de temps à leurs responsabilités envers TD. Cette année, le conseil a officiellement adopté une politique à l'égard des administrateurs qui siègent au conseil d'autres sociétés ouvertes. Les membres du conseil aviseront le président du comité de gouvernance de toute occasion de siéger au conseil d'une autre société ouverte avant d'accepter. Sauf à titre de membres du conseil de la banque ou de candidats de la banque au conseil d'administration de TD Ameritrade Holding Corporation (TD Ameritrade), pas plus de deux administrateurs peuvent siéger au conseil d'une même société ouverte sans le consentement du comité de gouvernance. En outre, 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. À l'heure actuelle seuls MM. Brian Ferguson et Claude Mongeau siègent ensemble au conseil de Cenovus Energy Inc. comme il est indiqué ci-après :

Nom de la société	Administrateur
Cenovus Energy Inc	Brian Ferguson
	Claude Mongeau

Quatre des candidats proposés à l'élection, soit M^{mes} Karen Maidment et Irene Miller et MM. Brian Levitt et Bharat Masrani, sont membres du conseil d'administration de TD Ameritrade. En date du 31 décembre 2016, la banque détient environ 42 % de TD Ameritrade. TD Ameritrade et la banque sont parties à une convention d'actionnaires aux termes de laquelle la banque a le droit nommer jusqu'à cinq des 12 membres du conseil d'administration de TD Ameritrade selon sa participation dans TD Ameritrade.

Président du conseil

M. Brian Levitt est le président du conseil. M. Levitt occupe cette fonction depuis le 1^{er} janvier 2011. Les actionnaires peuvent communiquer directement avec le président du conseil par courriel a/s Relations avec les actionnaires de TD au tdshinfo@td.com.

Il incombe au président du conseil de faciliter le fonctionnement du conseil indépendamment de la direction et de maintenir et rehausser la qualité de la gouvernance de la banque. Les principales responsabilités du président du conseil sont prévues dans la Charte du président du conseil de la banque (www.td.com/francais/governance/charters.jsp). Le président du conseil :

- doit être un administrateur indépendant et être nommé chaque année par les administrateurs non membres de la direction;
- préside les réunions du conseil (y compris les séances à huis clos) et les assemblées des actionnaires;
- est aussi le président du comité de gouvernance et est membre du CRH;
- rencontre régulièrement les autres administrateurs et membres de la haute direction pour évaluer l'état des relations entre les administrateurs et entre le conseil et les membres de la haute direction; et
- 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 2016, le président du conseil a rencontré, seul et avec les présidents des comités, les représentants des autorités de réglementation de la banque à six 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.

Pour de plus amples informations sur le président du conseil de la banque, M. Levitt, voir la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » dans la présente circulaire et le site Web de la banque à l'adresse www.td.com/francais/governance/chair.jsp.

Assemblées des actionnaires

Le président du conseil préside les assemblées annuelles des actionnaires de la banque 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, sauf un, ont assisté à l'assemblée annuelle des actionnaires à Montréal.

MANDAT 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, notamment en prenant en considération, le cas échéant, les préoccupations des autres parties intéressées de la banque, y compris les préoccupations éventuelles des employés de la banque, clients, organismes de réglementation, collectivités et du public.

Les principales responsabilités du conseil sont prévues dans sa charte et comprennent les tâches suivantes :

- Encadrer la gestion de l'activité et des affaires de la banque
- Approuver les décisions de la banque en matière de stratégie et de politiques importantes. Le conseil doit comprendre et approuver la stratégie et les objectifs d'entreprise de la banque, se tenir à jour sur les progrès qu'elle accomplit vers la réalisation de ces objectifs, et il doit participer aux principales décisions en matière de stratégie et de politique et les approuver
- Approuver l'énoncé en matière d'appétit pour le risque d'entreprise de la banque. 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 d'entreprise 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 de la banque sont occupés par des personnes qualifiées, et il doit superviser et évaluer ces personnes et s'assurer qu'elles soient rémunérées adéquatement de manière à favoriser le succès à long terme de la banque

- Surveiller la gestion des capitaux, des liquidités, des risques et des contrôles internes. Le conseil doit avoir la certitude que la banque a mis en place des politiques lui permettant de maintenir suffisamment de capital et de liquidités et de protéger l'actif de la banque. Le conseil doit également s'assurer que la culture de gestion du risque, les politiques et pratiques de rémunération et les fonctions de contrôle permettent à la banque d'exercer ses activités dans le respect des limites de l'appétit pour le risque approuvées par son conseil
- Présenter une information fiable et en temps opportun aux actionnaires. Le conseil doit s'assurer de fournir aux actionnaires la bonne information
- Assurer une gouvernance efficace du conseil. Les administrateurs doivent fonctionner efficacement ensemble au sein du conseil s'ils veulent satisfaire les responsabilités du conseil. 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 à l'adresse www.sedar.com et à l'adresse www.sec.gov et peut être consultée à l'adresse www.td.com/francais/gouvernance/charters.jsp. Les actionnaires peuvent en outre obtenir un exemplaire de la charte du conseil d'administration rapidement et sans frais sur demande adressée aux Relations avec les actionnaires (voir les coordonnées qui figurent sur la troisième de couverture de la présente circulaire).

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. 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 est chargé d'établir et de maintenir des politiques et des procédures lui permettant d'assurer la surveillance de la direction et des contrôles internes. 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'impartition. 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 approuve la stratégie et les objectifs commerciaux de la banque et supervise leur exécution. 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, des liquidités et du financement), des demandes précises à l'égard d'importantes dépenses en immobilisations et la surveillance des niveaux adéquats de capital et de liquidités. Le conseil évalue les principales occasions qui s'offrent à la banque et l'incidence en matière de risque des 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 réunion de deux jours de discussions sur la stratégie du conseil.

Gestions des risques

Le comité veille 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. Le conseil supervise également la détermination et la surveillance des principaux risques touchant les affaires de la banque et veille 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 l'appétit pour le risque d'entreprise de la banque et les mesures connexes et qui doit avoir la certitude que la banque dispose d'un solide cadre de gestion des risques pour la gestion de ses principaux risques. 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 2016 de la banque.

Surveillance des fonds propres et des liquidités

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 de la banque, ainsi que les limites de fonds propres et les seuils qui y sont prévus. Dans le cadre de cette responsabilité, le conseil est 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. Le conseil est en outre chargé de superviser les cadres et politiques appropriés en matière de liquidités et de financement.

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 (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, l'examen et l'approbation des plans de relève pour les postes de haute direction et des responsables des fonctions de contrôle, une vérification au moins une fois par année 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.

Communication

Le comité de gouvernance doit s'assurer que la banque communique efficacement et de façon à la fois proactive et responsable avec les actionnaires, les autres parties intéressées (comme les employés, clients, autorités de réglementation et collectivités) et le public. La Politique en matière de communication de l'information de la banque (www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp) décrit les engagements et les obligations de la banque à l'égard de la communication en temps opportun, avec exactitude et pondération, de toute l'information importante concernant la banque au plus vaste auditoire possible. Le comité de gouvernance revoit périodiquement cette politique et reçoit chaque année un rapport de la direction, y compris des membres du comité de communication de l'information, portant sur la politique, 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.

En outre, le conseil ou les comités appropriés examinent et/ou approuvent les 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 de la banque. 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 organisés par les 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 avec les Relations avec les actionnaires de TD et peuvent également communiquer directement avec les administrateurs indépendants de la banque par l'intermédiaire du président du conseil (dont les coordonnées figurent sur la troisième de couverture de la présente circulaire ou à l'adresse www.td.com/francais/investisseurs/accueil/accueil/contact.jsp).

La banque s'efforce d'avoir avec les actionnaires, les autres parties intéressées et le public des communications proactives, franches et pertinentes. Dans le cadre de cet engagement, les administrateurs invitent régulièrement certains actionnaires et certaines parties intéressées à discuter de la démarche en matière de

rémunération de la haute direction de la banque dans le cadre de l'examen permanent du conseil des politiques, des procédures et des décisions en matière de rémunération de la haute direction. La banque offre également aux actionnaires diverses façons de communiquer directement avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil (dont les coordonnées figurent sur la troisième de couverture de la présente circulaire). De plus, les actionnaires ont l'occasion, une fois par année, de voter en faveur ou contre une résolution consultative portant sur la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction présentée aux rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » dans la présente circulaire. Le CRH et le conseil tiendront compte des résultats de ce vote consultatif, s'ils jugent à propos de le faire, dans le cadre de l'examen des politiques, procédures et décisions futures en matière de rémunération. 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 et systèmes d'information de gestion

Le conseil supervise et surveille l'intégrité et l'efficacité des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion de la banque. Le conseil surveille également 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 veille 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 2016 de la banque.

La banque a adopté un programme de dénonciation qui 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 comité d'audit exerce une surveillance des signalements concernant des questions liées à la comptabilité, aux contrôles comptables internes 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.

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 « ton au niveau de la haute direction », 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 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.

DESCRIPTIONS DE POSTES

Le comité de gouvernance revoit chaque année la description de poste pour les administrateurs, la description du poste de président du conseil d'administration et le mandat des présidents de comités écrits et approuvés par le conseil, et recommande des modifications au conseil, s'il y a lieu. Ces documents peuvent être consultés au www.td.com/francais/governance/charters.jsp. En outre, le CRH examine et approuve une fois par année la description écrite du poste de président du groupe et chef de la direction et il examine les mandats applicables 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.

Le programme d'orientation pour les administrateurs comporte quatre volets :

1. Chaque nouvel administrateur reçoit une trousse d'orientation élaborée en fonction des besoins et des domaines d'intérêt de chaque administrateur en tenant compte du ou des comités dont il devient membre. Les documents de référence comprennent notamment : les principales politiques et lignes directrices en matière de gouvernance de la banque; de l'information relative au processus d'évaluation du conseil et des administrateurs; les chartes du conseil et des comités; les procès-verbaux du conseil et des comités pertinents de l'année précédente; ainsi que des documents portant sur les activités et les stratégies;
2. Chaque nouvel administrateur participe à des séances d'information complètes où 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;
3. Les nouveaux administrateurs rencontrent le chef de la direction et le président du conseil ainsi que le président de chacun des comités auxquels ils siégeront; et
4. Pendant les premières réunions, les nouveaux administrateurs seront jumelés à un administrateur d'expérience qui répondra à leurs questions et leur fournira de l'information contextuelle leur permettant de mieux comprendre les documents, les exposés et les processus.

Les nouveaux administrateurs sont aussi invités à visiter différents emplacements (p. ex., le siège social de TD Bank US Holding Company, les succursales, les centres d'exploitation, le parquet).

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.

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.

Les administrateurs sont sondés sur des sujets précis, les tendances ou les meilleures pratiques utiles pour le conseil général ou pour un comité en particulier et qu'ils souhaiteraient approfondir. On s'attend à ce que tous les administrateurs qui ne font pas partie de la direction reçoivent une formation continue suffisante pour bien s'acquitter de leurs fonctions.

Le programme de formation continue des administrateurs comprend également :

- des séances « approfondies » et une réunion annuelle de deux jours de discussions sur la stratégie du conseil portant 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);
- des séances d'orientation facultatives pour les administrateurs qui en sont à la deuxième année de leur mandat;
- un accès complet aux membres de la direction pour qu'ils puissent 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;
- des séances d'échange informel entre le conseil et les dirigeants permettant aux administrateurs de connaître d'autres membres de l'équipe de haute direction et la prochaine génération de dirigeants de la banque;
- l'inscription et l'accès aux publications et aux événements de l'Institut des administrateurs de sociétés (ICD) pour permettre aux administrateurs de parfaire leurs connaissances quant aux responsabilités des administrateurs et aux tendances actuelles en matière de gouvernance;
- des exposés réguliers sur différents aspects des activités de la banque;
- des exposés et des rapports périodiques résumant les faits nouveaux importants relatifs à la réglementation et aux marchés, y compris des mises à jour sur les secteurs du pétrole et du gaz; le marché de l'habitation au Canada et l'exposition aux prêts immobiliers; la planification des fonds propres et les tests de tension; et aux questions de gouvernance d'intérêt général pouvant les aider à s'acquitter de leurs responsabilités;

- l'accès à des documents d'apprentissage et de développement régulièrement mis à jour sur le portail du conseil en fonction de cinq domaines d'intérêt : économie et concurrence; stratégie et modèle d'entreprise; technologie et innovation; questions juridiques et de réglementation; et risques; et
- le remboursement des frais engagés par les administrateurs 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 2016 et la nature des sujets qui ont été abordés.

Participant	Nombre total de séances	Exemples de séances	
Conseil d'administration	37	• Environnement concurrentiel • Mise à jour en matière de technologie • Services bancaires de détail aux États-Unis	• Variation des taux d'intérêt et gestion de bilan • Gestion d'actif • TD Assurance – Activités et visite
Comité d'audit	14 ¹⁾	• Survol de l'établissement du prix des transferts des capitaux • Mise à jour sur le programme de mise en œuvre de l'IFRS 9 • Survol de la couverture des risques économiques	• Mise à jour sur les modifications à la réglementation au Canada et aux États-Unis • Gestion du risque lié à la conformité à la réglementation
Comité du risque	17 ¹⁾	• Cybersécurité • Gestion du risque lié à l'environnement • Gestion des crimes financiers et de la fraude	• Risques émergents • Mise à jour sur le programme de mise en œuvre de l'IFRS
Comité des ressources humaines	8	• Tendances en matière de rémunération sur le marché • Stratégie en matière de départ à la retraite et incidences y afférentes	• Incidence des modifications réglementaires sur la rémunération • Capitalisation des plans de retraite, comptabilité et tests de tension

1) 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 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 à l'adresse www.sedar.com, à l'adresse www.sec.gov et peut également être consulté par les actionnaires au www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp ou en communiquant avec les Relations avec les actionnaires de TD dont les coordonnées sont indiquées sur la troisième de couverture 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. 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 2016, 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 sont incités à 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 A. Le comité d'audit veille 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 ou par une institution financière approuvée. 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 2016 ») doivent faire approuver au préalable par le service de la conformité de la banque 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 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. En plus de l'obligation de remplir les questionnaires annuels (comme il est indiqué ci-dessus), 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 éventuel puisse être repéré. En règle générale, il incombe à chaque administrateur de signaler tout conflit d'intérêts qui existe ou qui pourrait exister entre lui et la banque au comité de gouvernance et à donner au comité les renseignements supplémentaires qu'il peut demander. Le comité établira la meilleure marche à suivre à l'égard de cet administrateur. Lorsqu'un administrateur est en conflit d'intérêts réel ou éventuel, 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 ET RENOUVELLEMENT DU CONSEIL

Taille du conseil

Lorsqu'il examine la question de sa taille, le conseil doit établir un équilibre entre les 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 en matière de compétence et de diversité du conseil et des comités dans le contexte des activités de la banque et de son cadre d'exploitation.

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.

Méthode et processus

Le conseil s'efforce d'être constitué d'administrateurs ayant la bonne combinaison d'expérience, d'expertise et de perspectives, pour lui permettre de s'acquitter de ses vastes responsabilités. Le conseil tente d'établir un équilibre entre le besoin de nouvelles perspectives et l'expérience nécessaire pour superviser une organisation bancaire complexe.

Le comité de gouvernance recommande au conseil à des fins d'approbation les critères de la composition du conseil, évalue régulièrement les plans de renouvellement et de relève du conseil compte tenu de ces critères et veille à ce que les administrateurs de la banque, dans leur ensemble, possèdent les compétences les plus pertinentes possibles compte tenu des occasions s'offrant à la banque et des risques auxquels elle est confrontée. Le comité évalue annuellement la composition du conseil compte tenu des compétences et des qualités personnelles dont le conseil et ses comités ont besoin pour s'acquitter de leurs vastes responsabilités et identifie les personnes compétentes à un poste d'administrateur.

Ce faisant, le comité invite les autres administrateurs et la direction à lui faire des suggestions, et il retient fréquemment 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.

Le comité de gouvernance s'assure que les candidats éventuels comprennent bien le conseil et ses comités ainsi que l'apport attendu de chacun d'eux. Le comité évalue de façon rigoureuse la capacité de chaque candidat éventuel d'apporter une contribution valable au conseil, y compris évaluer si chaque candidat est en mesure ou non de consacrer suffisamment de temps et de ressources à ses obligations en tant que membre du conseil. 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 séparément 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 conseil est composé d'administrateurs possédant un large éventail de compétences (p. ex. aptitudes, antécédents scolaires, expérience et connaissances dans différents secteurs d'activités et géographiques) qui correspondent à la nature et à la portée des activités de la banque. Tous les administrateurs ont une grande expertise en matière de leadership et de gouvernance.

Le comité de gouvernance recherche des candidats pour combler quelque lacune dans l'ensemble des compétences du conseil. 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
- gestion de la technologie

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.

Diversité

La banque estime qu'il est impératif de souscrire aux principes de diversité et d'inclusion à tous les niveaux de son milieu de travail et la méthode adoptée par le conseil pour repérer et nommer les candidats à l'élection au conseil est conforme à cet engagement.

La banque a une longue tradition de diversité, notamment du sexe, au conseil. Comme il est indiqué dans les lignes directrices en matière de gouvernance de la banque, la politique en matière de diversité du conseil a comme objectif que les femmes et les hommes constituent respectivement au moins 30 % des administrateurs indépendants du conseil. Le comité de gouvernance tient compte de cet objectif et des autres critères de diversité lorsqu'il recherche et évalue des candidats qualifiés pouvant remplir les vacances ou les lacunes dans les compétences du conseil. Les femmes représentent 38 % (5 sur 13) des candidats aux postes d'administrateurs indépendants de la banque (et 36 % (5 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs).

La banque applique une démarche analogue lorsqu'elle recherche des candidats à des postes de membres de la haute direction, prenant en considération les compétences et les qualités personnelles, y compris la diversité, notamment du sexe, pour bâtir la meilleure équipe de direction pour l'entreprise. Bien que la banque n'ait pas adopté une cible quant au niveau de haute direction (c.-à-d. l'équipe de haute direction de la banque) en raison de la petite taille de ce groupe, elle 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. Pour les postes de vice-président ou supérieurs au Canada, la banque a atteint son objectif en 2014 qui consistait à ce que des femmes occupent au moins 35 % de ces postes et elle travaille actuellement à l'atteinte d'un objectif de 40 % pour 2020. En 2016, les femmes occupaient 37 % des postes de vice-présidents ou supérieurs au Canada. Les femmes représentent 31 % (4 sur 13) de l'équipe de haute direction de la banque. 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 ses employés.

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. Le processus de rétroaction du conseil se veut constructif et vise à aider le comité de gouvernance à déterminer si les meilleurs programmes sont en place pour permettre d'améliorer de façon continue le travail et l'efficacité des administrateurs. Pour donner un aperçu global, dans le cas de l'évaluation du conseil, le président du conseil et le chef de la direction ainsi que les membres de la haute direction sont priés de participer à un processus de rétroaction. Le tableau qui suit détaille le processus de rétroaction.

Évaluations annuelles	Participants	Processus
Rétroaction du conseil	Tous les administrateurs et certains dirigeants	• Les participants remplissent un sondage de rétroaction détaillé sur l'efficacité et le rendement du conseil. • Des commentaires sont demandés sur diverses questions, notamment, ce que le conseil devrait faire autrement, quelles devraient être les priorités du conseil pour l'année à venir et l'efficacité générale des communications entre le conseil et la haute direction. • Les réponses 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 du conseil 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. • Le président du conseil engage ensuite une discussion avec le conseil sur les résultats et les priorités du conseil proposées pour l'année à venir, 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.
Rétroaction de chaque administrateur	Tous les administrateurs	• Le président du conseil rencontre chacun des administrateurs pour une discussion. • Le président du conseil 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. • Le président du conseil rencontre par la suite chaque administrateur pour lui transmettre ses commentaires.
Rétroaction des comités et des présidents de comité	Tous les membres des comités	• Les participants remplissent une évaluation sur l'efficacité et le rendement des comités auxquels ils siègent et des présidents de ces comités. • Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. 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 et examine ensuite les résultats et objectifs approuvés par le comité avec le conseil. Le haut dirigeant désigné pour chaque comité est invité à participer à une partie de la séance.
Rétroaction du président du conseil	Tous les administrateurs et certains dirigeants	• Dans le cadre du sondage de rétroaction détaillé sur le conseil, les participants sont priés d'évaluer et de commenter le rendement du président du conseil. • Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du CRH afin de cerner les thèmes principaux et les objectifs éventuels pour l'année à venir. • Le président du CRH dirige une discussion à huis clos avec le conseil (en l'absence du président du conseil), 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.

Évaluations annuelles	Participants	Processus
Rétroaction du chef de la direction	Tous les administrateurs et certains dirigeants	• Dans le cadre du sondage de rétroaction annuel détaillé du conseil, les participants sont priés d'évaluer et de commenter le rendement du chef de la direction. • Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du conseil et le président du CRH afin de cerner les thèmes principaux et les objectifs éventuels pour l'année à venir. • Le président du conseil, avec le président du CRH, dirige une discussion à huis clos sur les résultats avec le CRH et ensuite avec le conseil (sans le chef de la direction) et rencontre le chef de la direction à ce sujet. • 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, sont examinés et recommandés par le CRH et approuvés par le conseil.

Tout au long de l'année, le comité de gouvernance supervise la mise en œuvre des plans d'action relatifs aux priorités du conseil et chaque comité supervise ses propres activités afin de mettre en œuvre les occasions qu'il a cernées grâce à l'évaluation. Le comité de gouvernance supervise également la manière dont le président du conseil et les autres comités mettent en œuvre les plans d'action par rapport à leurs objectifs à cet égard. Les observations recueillies dans le cadre du processus de rétroaction du conseil sont aussi prises en compte lors de l'examen des candidatures à recommander à l'élection à l'assemblée annuelle des actionnaires.

Le comité de gouvernance repère les points communs de chacun des comités devant être traités au niveau de la gouvernance et 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.

Âge de la retraite et nombre de mandats limité

Les Lignes directrices en matière de gouvernance prévoient qu'aucun administrateur ne peut siéger au-delà de l'assemblée annuelle qui suit son 75^e anniversaire. Sous réserve de cette limite, de l'obtention d'excellentes évaluations du rendement annuelles et de la reconduction du mandat chaque année par les actionnaires, les administrateurs peuvent siéger au conseil pendant un maximum de dix ans. Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger la durée du mandat de l'administrateur pour une période supplémentaire de cinq ans. 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. Le conseil a conclu que M^{me} Miller devrait être nommée pour une période supplémentaire maximale de cinq ans en raison de son solide rendement à titre d'administratrice de la banque.

Autres considérations

Tous les administrateurs sont censés respecter les normes éthiques et fiduciaires les plus élevées, avoir un jugement sûr, posséder des connaissances et une rigueur et être prêts à s'attaquer aux défis auxquels la banque fait face et s'engager envers le conseil et la banque.

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). 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 la capacité de chaque nouveau candidat à faire une contribution valide au conseil, y compris s'il 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.

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 présente politique 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 présente politique, 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 présente politique ne s'applique pas lorsque le nombre de candidats est supérieur au nombre de postes d'administrateurs à élire.

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

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.

Le CRH supervise le programme de rémunération des dirigeants qui repose sur les principes indiqués ci-dessous et plus amplement décrits à la rubrique « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la présente circulaire :

- conformité avec la stratégie de la banque au chapitre des activités et des compétences
- bonne gouvernance
- gestion efficace des risques
- rémunération en fonction de la performance
- rapprochement avec les intérêts des actionnaires
- 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 2016 » dans la présente circulaire, les autres 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 CRH 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, et il assume la responsabilité de la supervision de la rémunération pour tous les plans de rémunération des employés importants. Le CRH examine également 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 son objectif visant à ce qu'elle devienne un chef de file sur le marché en matière de gouvernance, la banque a 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 pour veiller à ce 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 est incluse dans tous les plans de rémunération de la haute direction;
- une tranche importante de la rémunération de tous les hauts dirigeants est attribuée sous forme d'actions qui deviennent acquises après un minimum de trois ans; et
- des exigences d'actionnariat, y compris certaines exigences relatives à la conservation des actions visant les plus hauts dirigeants après leur départ à la retraite.

L'information relative au conseiller indépendant du CRH est donnée à la rubrique « Conseillers indépendants » dans le rapport du comité des ressources humaines.

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 son conseiller indépendant, le CRH recommande 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 2016 est plus amplement décrite à la rubrique « Rémunération du chef de la direction » dans la présente circulaire.

COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil a formé quatre comités : le comité d'audit; le comité de gouvernance; le comité des ressources humaines; et le comité du risque. Ces comités sont plus amplement décrits ci-dessus à la rubrique « Rapport du comité des ressources humaines » et ci-dessous à la rubrique « Rapports du conseil d'administration et des comités » de la présente annexe A.

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. Les exigences relatives à la composition de chacun des comités du conseil figurent dans leur charte respective. Le conseil approuve la composition de chaque comité sur la recommandation du comité de gouvernance et il peut révoquer un membre d'un comité conformément aux règles et à la réglementation applicables, et pour quelque autre motif valable. Lorsqu'il recommande la meilleure composition d'un comité, le comité de gouvernance vise à constituer chaque comité avec des administrateurs disposant de la bonne combinaison d'expérience, d'expertise et de perspectives afin de permettre au comité d'exercer ses responsabilités. Chaque administrateur indépendant devrait siéger à au moins un comité par année. Chaque comité peut tenir en totalité ou en partie une réunion à huis clos sans la présence de membres de la direction. 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 à huis clos

et 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 à chacune de ses réunions trimestrielles régulièrement prévues.

Chaque comité revoit sa charte annuellement afin de s'assurer qu'il fonctionne efficacement et respecte ou dépasse les obligations de réglementation et les attentes des actionnaires. Le conseil approuve les modifications aux chartes sur la recommandation du comité de gouvernance. Chaque comité a pour pratique d'établir des objectifs annuels qui lui permettent 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 au www.td.com/francais/governance/charters.jsp.

RAPPORTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS

Le conseil et ses comités s'appliquent à examiner et à améliorer sans cesse les politiques et procédures en matière de gouvernance de la banque pour veiller à ce qu'elle respecte ou dépasse les exigences liées au cadre de réglementation et de marché en évolution dans lequel la banque exerce ses activités. Les rapports du conseil et de ses comités présentés ci-après sont en date du 31 octobre 2016.

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil mène ses activités conformément aux responsabilités énoncées dans sa charte (voir « Mandat du conseil » à la présente annexe A pour de plus amples détails). Le conseil estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2016. Dans l'exercice de ces responsabilités, le conseil réuni en séance plénière s'est surtout intéressé aux sujets suivants :

Planification de la relève

- Examiner le processus permanent de planification de la relève, la stratégie de gestion des compétences et les plans de relève de la banque visant des postes clés de direction.
- Approuver les changements à l'équipe de haute direction et à la structure organisationnelle de la banque.

Stratégie

- Examiner, en collaboration avec la direction, les plans stratégiques de la banque, notamment en évaluant les principaux risques auxquels la banque est confrontée ainsi que la stratégie et la démarche de la banque pour gérer ces risques, et accorder une attention particulière aux occasions de croissance interne et aux moyens d'acquisitions, 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.
- Prioriser l'infrastructure et les capacités technologiques de la banque, y compris surveiller et examiner les initiatives en matière de technologie en cours afin d'améliorer la souplesse, la vitesse et le rapport coût-efficacité, ainsi que les initiatives en matière de technologie, dans chacune des entreprises de la banque.
- Engager régulièrement un dialogue constructif avec la direction relativement à l'incidence que les décisions stratégiques pourraient avoir sur la croissance et la valeur à long terme de la banque et donner des défis et lignes directrices appropriés à la direction.
- Commenter le projet de plan stratégique et approuver par la suite le plan intégré 2016 de la banque, y compris le plan stratégique à long terme et les plans de financement, de dépenses en immobilisations et de liquidités.

Gestion du risque

- Accorder une importance particulière à l'appétit pour le risque de la banque et, sur la recommandation du comité du risque, approuver l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque.
- Examiner les 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.
- Examiner le programme de cybersécurité de la banque, y compris la préparation et la résilience en cas de menace et la surveillance réglementaire.

Présentation de l'information financière

- Sur la recommandation du comité d'audit, approuver les états financiers consolidés annuels et intermédiaires de la banque, le rapport de gestion y afférent et les communiqués de presse sur les résultats annuels et trimestriels.

Activités

- Évaluer les risques auxquels sont exposés les diverses entreprises de la banque dans le cadre des communications régulières de rapports de dirigeants des entreprises de la banque et surveiller les activités des entreprises de la banque compte tenu du plan stratégique approuvé par le conseil.
- Mettre l'accent sur les initiatives en vue de réduire les coûts et de gérer les dépenses de façon durable et d'atteindre une plus grande efficacité au chapitre de l'exploitation.

Les rapports des comités du conseil, qui décrivent les principales responsabilités prévues dans leur charte et soulignent certaines de leurs principales activités et réalisations pour l'exercice 2016 sont présentés dans la présente circulaire. De l'information détaillée portant sur les politiques et pratiques en matière de gouvernance de la banque est donnée ci-dessus à la présente annexe A. On trouvera aussi des renseignements complémentaires relatifs à la gouvernance de la banque à l'adresse www.td.com/francais/governance.

RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE

Membres du comité (à la fin de l'exercice)

Brian M. Levitt (président); William E. Bennett; Karen E. Maidment; et Alan N. MacGibbon

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

4 au cours de l'exercice 2016

Examen de la charte

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2016

Responsabilités

Le comité de gouvernance, présidé par le président du conseil, est chargé de favoriser une saine culture de gouvernance à la banque et d'élaborer et d'améliorer les normes et pratiques en matière de gouvernance de la banque. Les principales responsabilités prévues dans la charte du comité sont notamment les suivantes :

- fixer les critères de sélection des nouveaux administrateurs et la démarche du conseil en matière d'indépendance des administrateurs
- repérer des personnes qualifiées pour siéger au conseil et recommander au conseil les mises en candidature aux postes d'administrateurs pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et recommander des candidats pour remplir les vacances au conseil qui surviennent entre les assemblées des actionnaires
- élaborer et recommander au conseil des principes de gouvernance, y compris un code de conduite et d'éthique, visant à favoriser une saine culture de gouvernance à la banque
- examiner et recommander la rémunération des administrateurs non membres de la direction de la banque
- s'assurer que la banque communique efficacement avec ses actionnaires, les autres parties intéressées et le public grâce à une politique de communication ouverte
- faciliter l'évaluation du conseil et des comités
- superviser le programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs et la formation continue des administrateurs
- surveiller les fonctions de l'ombudsman, notamment en examinant les rapports périodiques de l'ombudsman sur les activités du Bureau de l'ombudsman

Le comité se réunit régulièrement sans la présence de la direction et séparément avec le chef du contentieux.

Faits saillants en 2016

Dans le cadre de ses responsabilités, le comité a accordé une attention particulière aux initiatives suivantes afin de continuer d'améliorer les normes et pratiques de gouvernance de la banque :

Composition du conseil

- Dans le cadre de son évaluation permanente en matière de relève du conseil, continuer à se pencher sur les questions de composition du conseil et de recrutement (y compris maintenir un équilibre entre de nouvelles perspectives et l'expérience et les compétences nécessaires) et de formation continue.

Relève des présidents des comités

- Examiner la structure et la composition des comités du conseil et nommer les nouveaux présidents des comités d'audit, des ressources humaines et du risque.

Faits nouveaux en matière de gouvernance

- Dans le cadre de son processus permanent d'examen et d'amélioration des politiques et pratiques en matière de gouvernance, approuver d'autres améliorations pour demeurer conforme aux attentes changeantes de la réglementation et du marché.
- Mettre en œuvre et continuer à dépasser un objectif pour que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 30 % des administrateurs indépendants de la banque.
- Mettre en œuvre une nouvelle politique relative aux mandats parallèles.

Exigences réglementaires

- Entreprendre une vaste discussion quant aux manières dont le conseil et chacun de ses comités peuvent remplir les exigences des autorités de réglementation de la banque, des divers organismes de surveillance et d'autres parties intéressées, lesquelles exigences ont toutes continué à s'accroître au cours de 2016, y compris la structure de gouvernance de la société de portefeuille intermédiaire américain de la banque (IHC).
- Surveiller l'efficacité permanente de la structure de gouvernance d'IHC afin de respecter les normes prudentielles accrues établies par le Board of Governors du Federal Reserve System en vertu de la loi américaine intitulée *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*.

Gouvernance des filiales

- Superviser les relations accrues entre le conseil de la banque et le conseil d'administration d'IHC et des filiales bancaires américaines de la banque, y compris les mandats parallèles au sein du conseil ou des comités de la banque, d'IHC et des filiales bancaires américaines.

Responsabilité d'entreprise

- Examiner le rapport sur la responsabilité d'entreprise de la banque avec la direction et recevoir un rapport sur le rendement relatif de la banque selon différents classements et rangs ainsi qu'un rapport d'étape sur l'établissement d'objectifs et de cibles de responsabilité d'entreprise.

Ombudsman

- Superviser l'ombudsman et examiner les principaux motifs de plaintes acheminées à l'ombudsman ou aux organismes externes de traitement des plaintes et les efforts de la banque en vue d'améliorer le règlement des problèmes des clients.

RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT

Membres du comité (à la fin de l'exercice)

Alan N. MacGibbon* (président); William E. Bennett*; Brian C. Ferguson*; Jean-René Halde; Claude Mongeau*; et Irene R. Miller* (* experts financiers du comité d'audit)

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

8 au cours de l'exercice 2016 (y compris 2 réunions conjointes avec le comité du risque)

Examen de la charte

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2016

Responsabilités

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'acquiescer rapidement des connaissances, et au moins un membre du comité d'audit doit être un expert financier, au sens des exigences réglementaires applicables. Les principales responsabilités prévues dans la charte du comité sont notamment les suivantes :

- superviser une communication fidèle, exacte et claire de l'information financière aux actionnaires
- superviser l'efficacité des contrôles internes, y compris le contrôle interne de l'information financière

- assurer la responsabilité directe du choix, de la rémunération et du maintien en fonction de l'auditeur nommé par les actionnaires et de la surveillance de son travail – l'auditeur nommé par les actionnaires relève directement du comité
- recevoir des rapports de l'auditeur nommé par les actionnaires, 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
- superviser l'établissement et le maintien de processus garantissant que la banque respecte les lois et règlements qui la régissent ainsi que ses propres politiques
- 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
- recevoir des rapports sur certaines opérations avec des parties apparentées et approuver, le cas échéant, de telles opérations

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.

Faits saillants en 2016

Dans le cadre de ses responsabilités, le comité a accordé une attention particulière aux initiatives suivantes :

Supervision du contrôle interne

- Examiner l'information concernant la vérification des contrôles internes sur l'information financière et ses résultats, et surveiller les principales questions liées aux contrôles internes, les risques qui y sont associés et les mesures de correction qui sont prises.
- Recevoir des comptes rendus des services d'audit internes, des finances, de la conformité et de la lutte mondiale contre le blanchiment d'argent pour s'assurer d'avoir des personnes-ressources adéquates dotées de l'expérience et des connaissances nécessaires dans chacune des fonctions de surveillance clés ainsi qu'une planification de la relève appropriée pour tous les postes clés.
- Recevoir des mises à jour régulières de l'auditeur en chef de la banque sur la progression des principaux projets d'audit, l'efficacité des contrôles clés, les nouveaux risques et les priorités à l'échelle de l'entreprise.
- Examiner et approuver le plan d'audit annuel, y compris la méthode d'évaluation du risque pour s'assurer que le plan est approprié, qu'il tienne compte des risques et qu'il traite de l'ensemble des activités pertinentes et des risques importants sur un cycle mesurable et que les ressources soient suffisantes pour exécuter le plan.

Supervision de l'auditeur nommé par les actionnaires

- Superviser le processus de communication de l'information financière trimestrielle et annuelle, notamment le travail de l'auditeur nommé par les actionnaires.
- Effectuer l'évaluation annuelle de l'auditeur nommé par les actionnaires, notamment à l'égard de ce qui suit : l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel de l'auditeur; la qualité et les compétences de l'équipe de mission, y compris de l'associé responsable de la mission; et la qualité de la communication et du service fourni.
- Recevoir les mises à jour relatives aux plans d'action résultant de l'évaluation.
- Examiner le rapport annuel sur l'indépendance de l'auditeur nommé par les actionnaires et recevoir des mises à jour de l'auditeur nommé par les actionnaires sur les faits nouveaux en matière de comptabilité et d'audit.
- Recommander au conseil pour qu'il recommande aux actionnaires la nomination de l'auditeur nommé par les actionnaires.
- Examiner les faits nouveaux mondiaux en matière de réglementation visant les auditeurs et leur incidence sur la banque, y compris le document de réflexion de la SEC sur la communication de l'information par le comité d'audit.

IFRS et exigences réglementaires, notamment en matière d'information

- Superviser la présentation de l'information financière de la banque aux termes des Normes internationales d'information financière (IFRS).
- Recevoir une formation et superviser le programme de dépréciation de la banque aux termes d'IFRS 9, y compris l'avancement du projet, les principaux concepts en matière de comptabilité et de risque et l'évaluation interne de la direction quant au niveau de préparation en vue du document du Global Public Policy Committee sur la mise en œuvre des exigences de dépréciation en vertu d'IFRS 9.
- Examiner les exigences d'information accrues du BSIF et de la SEC et les améliorations apportées à la présentation du rapport annuel par la direction.
- Examiner la correspondance entre les organismes de réglementation et la banque relativement à la présentation de l'information financière.

Conformité

- Recevoir des comptes rendus sur l'adhésion des consommateurs et la mise en œuvre de la loi des États-Unis intitulée *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Reform Act*.
- Examiner l'information à l'égard des vérifications de conformité et des questions de surveillance en plus des faits nouveaux en matière de réglementation.
- Recevoir des mises à jour régulières du chef de la conformité de la banque sur l'efficacité des principaux contrôles réglementaires et les risques émergents.
- Examiner l'information à l'égard du programme de conformité à la règle Volcker de la banque, y compris les rapports sur l'efficacité du service de l'audit interne et de la conformité.
- Faire un examen constructif du mode d'évaluation de l'efficacité du service de la conformité et élaborer son plan annuel, et examiner et approuver le plan annuel du service de la conformité.
- Examiner les résultats de l'évaluation faite par un tiers indépendant de la conformité dans le cadre de l'évaluation du comité de l'efficacité de la fonction de la conformité.

Lutte contre le blanchiment d'argent/le financement du terrorisme

- Examiner et approuver le plan annuel du service de la lutte contre le blanchiment d'argent (LBA), notamment les priorités stratégiques de la banque en matière de LBA.
- Superviser la mise en œuvre des programmes mondiaux de lutte contre le blanchiment d'argent/de financement du terrorisme (FT), y compris les sanctions économiques, notamment en examinant les rapports réguliers du chef, Lutte mondiale contre le blanchiment d'argent sur la conception, le fonctionnement et l'avancée des principales initiatives du programme LCB/FT.
- Examiner les résultats de l'évaluation faite par un tiers indépendant de la LBA dans le cadre de l'évaluation du comité de l'efficacité de la fonction de la LBA.

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 » de la notice annuelle 2016 de la banque (au www.sedar.com ou au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/notices-annuelles/notices.jsp).

RAPPORT DU COMITÉ DU RISQUE

Membres du comité (à la fin de l'exercice)

William E. Bennett (président); Amy W. Brinkley; Colleen A. Goggins; David E. Kepler; Alan N. MacGibbon; et Karen E. Maidment

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

9 au cours de l'exercice 2016 (y compris 2 réunions conjointes avec le comité d'audit et une réunion conjointe avec le CRH)

Examen de la charte

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2016

Responsabilités

Le comité du risque est chargé de surveiller la gestion du profil de risque de la banque et d'approuver les politiques et les cadres de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise 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. Les principales responsabilités prévues dans la charte du comité sont notamment les suivantes :

- approuver le cadre de gestion des risques 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
- examiner et recommander l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque et les mesures qui s'y rattachent aux fins d'approbation par le conseil
- surveiller les principaux risques de la banque qui figurent dans le cadre de gestion des risques
- examiner le profil de risque et la performance de la banque par rapport aux mesures d'appétit pour le risque
- fournir une tribune pour l'analyse globale 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, de même que l'ensemble du conseil, accorde toujours 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.

Faits saillants en 2016

Dans le cadre de ses responsabilités, le comité a accordé une attention particulière aux initiatives suivantes :

Risque d'entreprise et cadre d'appétit pour le risque	• Examiner et approuver le risque d'entreprise et les cadres de gouvernance d'appétit pour le risque de la banque, qui continuent d'améliorer 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 à l'échelle de l'entreprise, des secteurs d'activité et des gammes de produits. • Assister à des présentations approfondies par des dirigeants axées sur l'application de l'appétit pour le risque par rapport à la performance de leurs secteurs d'activité respectifs au chapitre des risques. • Examiner et commenter tout au long de l'année les mises à jour et les 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. • Examiner 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 faire un élément clé du processus de prise de décision relatif à la rémunération des hauts dirigeants. • 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	• Assister à des présentations approfondies sur la cybersécurité, y compris des mises à jour sur le contexte changeant des cybermenaces, la sécurité des applications, la détection des menaces et les renseignements à cet égard, et sur l'amélioration des contrôles du plan d'intervention et des capacités de résilience. • Examiner et approuver le plan de résolution de la banque et recevoir un rapport sur les tests de tension et la préparation du plan de redressement. • Approuver les mises à jour du programme de gestion du risque lié à la technologie et de sécurité informatique pour qu'il corresponde au cadre de gestion des risques et à l'énoncé en matière d'appétit pour le risque. • Recevoir des rapports sur la supervision par la direction des principaux risques et enjeux de tous les principaux secteurs d'activité de la banque et en discuter avec les dirigeants. • Examiner les comptes rendus de la direction sur le financement domiciliaire garanti, les risques liés à l'environnement, la gestion des risques liés aux fournisseurs et l'agrégation des données sur les risques et la déclaration des risques.

Risques émergents

- Examiner les mises à jour sur les risques émergents dans le tableau de pointage sur les risques d'entreprise et discuter de la manière dont la banque gère les risques émergents, notamment la planification quant aux répercussions incertaines, systémiques et imprévues.

Culture de la gestion du risque

- Continuer de veiller à ce que la banque soutienne une culture qui valorise la responsabilisation, la transmission des problèmes aux échelons supérieurs et leur règlement rapide, s'enrichisse des expériences passées et encourage la communication franche et la transparence dans tous les aspects de la prise de risques.
- Recevoir des rapports sur la culture d'intégrité et la déontologie personnelle et la conduite professionnelle.

Activités de gestion des risques

- Examiner des 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 interne d'évaluation de la suffisance des fonds propres, 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, et un examen en profondeur du portefeuille de crédit de la banque.
- Assister à des exposés par la direction sur des questions particulièrement pertinentes, comme l'incidence des changements apportés à la réglementation, les programmes de couverture de TD, ainsi que l'incidence directe et indirecte des niveaux et des tendances des cours du pétrole.
- Superviser les risques de liquidité et de marché pour les activités autres que de négociation et les activités connexes de la fonction trésorerie et gestion du bilan.
- Évaluer le caractère adéquat du budget annuel et du plan des ressources de la fonction de gestion des risques et évaluer l'efficacité de la fonction.

Rapports relatifs à la gestion des risques

- Examiner les tableaux de pointage trimestriels sur les risques d'entreprise et approuver d'autres améliorations pour améliorer la présentation des risques émergents et des principaux risques de la banque.
- Officialiser la gestion du risque de modèle en tant que catégorie distincte des principaux risques.
- Recevoir 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.
- Surveiller les plans d'action de la direction répondant aux recommandations provenant de l'évaluation faite par un tiers indépendant de la gestion du risque dans le cadre de l'évaluation du comité de l'efficacité de la fonction de gestion du risque.

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	Agent des transferts 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 : inquiries@canstockta.com ou www.canstockta.com/fr
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	Co-agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres 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) www.computershare.com
Propriétaire véritable d'actions détenues au nom d'un intermédiaire	Vos actions, 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 les rapports trimestriels aux actionnaires de la banque dès leur diffusion, veuillez vous rendre sur le site Web de la banque, sous l'onglet Investisseurs le jour de leur diffusion au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/resultats-trimestriels/qtr-2017.jsp. Les actionnaires inscrits peuvent choisir de ne plus recevoir les rapports annuels de la banque, qui renferment les états financiers annuels de la banque et le rapport de gestion annuel de la banque, 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 le site Web de la banque (www.td.com/francais/investisseurs/accueil/assemblees-annuelles/2017/index.jsp), à l'adresse www.sedar.com ou à l'adresse 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
Veuillez communiquer avec les Relations avec les actionnaires de TD, - Par téléphone au 416-944-6367 ou au 1-866-756-8936 - Par la poste, à l'adresse suivante : La Banque Toronto-Dominion a/s Relations avec les actionnaires de TD C.P. 1, Toronto-Dominion Centre Toronto (Ontario) M5K 1A2 - Par courriel, à l'adresse tdshinfo@td.com	Pour communiquer avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil : - 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 - Par courriel, aux Relations avec les actionnaires de TD, à l'adresse tdshinfo@td.com. Les courriels adressés à M. Levitt aux fins de communication directe avec les administrateurs indépendants seront remis à M. Levitt.

