

# LA BANQUE TORONTO-DOMINION

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

Le 23 mars 2005

### À l'attention de nos actionnaires

En cette année de notre 150<sup>e</sup> anniversaire, vous êtes invité à vous joindre à nous à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion qui aura lieu au Fairmont Château Laurier, 1, rue Rideau, Ottawa (Ontario), le mercredi 23 mars 2005 à 9 h 30 (heure normale de l'Est).

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

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

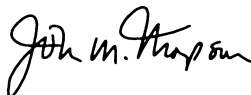
- diffusion Web : nous diffuserons en direct l'assemblée sur notre site Web au [www.td.com](http://www.td.com).
- reprise : une version enregistrée de l'assemblée pourra être visionnée sur notre site Web pendant plusieurs mois suivant l'assemblée.

Nous nous réjouissons à la perspective de rencontrer les actionnaires à notre assemblée et nous espérons que vous aurez la chance d'y participer alors que nous entamons notre 150<sup>e</sup> année en tant qu'institution financière.

Recevez nos salutations distinguées.

Le président du conseil,

Le président et chef de la direction,



John M. Thompson



W. Edmund Clark



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

DATE : Le mercredi 23 mars 2005

HEURE : 9 h 30 (heure normale de l'Est)

LIEU : Fairmont Château Laurier  
1, rue Rideau  
Ottawa (Ontario)  
K1N 8S7

Ordre du jour :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004 ainsi que le rapport des vérificateurs s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les vérificateurs;
4. étudier certaines propositions soumises par des actionnaires et décrites à l'annexe A de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe; et
5. traiter toute autre question qui peut être dûment soulevée à l'assemblée.

Le 8 février 2005, on comptait 659 446 562 actions ordinaires de la Banque en circulation, lesquelles, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada), donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée.

Si vous ne pouvez être présent, nous vous prions de remplir et de signer le formulaire de procuration ci-joint et de le retourner dans l'enveloppe prévue à cette fin. Les procurations doivent parvenir à l'agent des transferts de la Banque, Compagnie Trust CIBC Mellon, par télécopieur au (416) 368-2502 ou au 200, Queen's Quay East, Unit 6, Toronto (Ontario) M5A 4K9 ou au secrétaire de la Banque à C.P. 1, Toronto-Dominion Centre, Toronto (Ontario) M5K 1A2, au moins 24 heures avant l'assemblée.

Toronto, le 17 février 2005

Par ordre du conseil d'administration,



KEVIN N. THOMPSON

Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire

---

**Remarque : Les actionnaires qui souhaitent recevoir par la poste les états financiers trimestriels de la Banque pour le prochain exercice doivent remplir et retourner la demande de rapports trimestriels ci-jointe s'ils sont des actionnaires non inscrits, ou cocher la case sous la rubrique « Demande relative aux rapports trimestriels » du formulaire de procuration ci-joint s'ils sont des actionnaires inscrits. Pour de plus amples renseignements sur les actionnaires non inscrits et les actionnaires inscrits, veuillez consulter la description donnée sous la rubrique « Renseignements sur les droits de vote » de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe. Pour les actionnaires qui souhaitent consulter nos rapports trimestriels aux actionnaires dès leur diffusion, nous les affichons sur notre site Web sous l'onglet Investisseurs au <http://www.td.com/français/rapports/index.jsp> le jour même de leur diffusion.**

## Circulaire de procuration de la direction

À moins d'indication contraire, tous les renseignements dans la présente circulaire de procuration de la direction sont en date du 27 janvier 2005. Des renseignements supplémentaires concernant la Banque peuvent être consultés sur SEDAR au [www.sedar.com](http://www.sedar.com), ainsi que sur notre site Web au [www.td.com](http://www.td.com).

1	RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	18	Rapport du comité du risque
3	ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	19	Rapport du comité des ressources de gestion
3	États financiers		
3	Élection des administrateurs	27	RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION
5	Nomination des vérificateurs	29	CONVENTIONS DE RETRAITE
6	Propositions des actionnaires	33	COMPARAISON DU RENDEMENT TOTAL POUR LES ACTIONNAIRES SUR CINQ ANS
6	CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	33	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS
11	RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	33	ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS
11	Structure de rémunération		
11	Obligation d'actionariat		
12	Rémunération de chaque administrateur	34	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS
13	RÉGIE D'ENTREPRISE	35	ANNEXE A — PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES
13	Indépendance des administrateurs		
15	Rapport du comité de gouvernance	42	ANNEXE B — PROCÉDÉS EN MATIÈRE DE RÉGIE D'ENTREPRISE
17	Rapport du comité de vérification		

### RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE

#### POURQUOI LA BANQUE TIENT-ELLE UNE ASSEMBLÉE ANNUELLE?

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

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

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

#### COMBIEN AI-JE DE DROITS DE VOTE?

Sauf dans le cas de certaines restrictions exposées ci-après à la rubrique « Quelles sont les restrictions relatives aux droits de vote? », vous avez droit à une voix pour chaque action ordinaire de la Banque immatriculée en votre nom le 8 février 2005.

Si vous avez acquis des actions ordinaires après le 8 février 2005, vous pouvez obtenir une voix pour chaque action ordinaire pourvu que vous demandiez à la Banque (par l'intermédiaire de son agent des transferts, Compagnie Trust CIBC Mellon, à l'adresse indiquée sur la couverture arrière), d'ajouter votre nom à la liste des votants et fournissiez suffisamment de renseignements pour établir que vous êtes propriétaire des actions ordinaires. Cette demande doit être faite au plus tard dix jours avant l'assemblée. Si les actions sont cédées et que le nouvel actionnaire en obtient les droits de vote, le détenteur de ces actions au 8 février 2005 n'est plus habilité à voter à l'égard des actions cédées.

#### QUELLES SONT LES RESTRICTIONS RELATIVES AUX DROITS DE VOTE?

Aux termes de la *Loi sur les banques*, il est interdit à une personne ou entité d'être propriétaire de plus de 10 % des actions ordinaires de la Banque, sans une approbation conformément aux dispositions de la *Loi sur les banques*. À la connaissance des administrateurs et dirigeants de la

Banque, aucune personne n'est propriétaire de plus de 10 % des actions ordinaires de la Banque ni n'exerce le contrôle à l'égard de telles actions.

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

### COMBIEN D' ACTIONS DONNENT DROIT DE VOTE?

Le 8 février 2005, on comptait 659 446 562 actions ordinaires de la Banque en circulation, lesquelles, sous réserve des restrictions applicables de la Loi sur les banques, donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée.

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

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

Vous êtes un actionnaire non inscrit si vous détenez des actions en propriété véritable au nom d'un prête-nom, 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. La procédure de vote des actionnaires non inscrits est expliquée à la rubrique « De quelle manière est-ce que je vote si je ne suis pas un actionnaire inscrit? ».

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

Si vous êtes un actionnaire inscrit et êtes habilité à voter, vous pouvez donner des directives de vote à l'égard des

questions indiquées ci-dessous en cochant les cases pertinentes sur le formulaire de procuration, et le fondé de pouvoir sera tenu de voter de cette manière. S'il n'y a aucune inscription dans les cases, le fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote afférents aux actions comme il le juge à propos. **Si vous nommez la ou les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint à titre de fondé de pouvoir, à moins d'indication contraire, les droits de vote afférents à vos actions seront exercés à l'assemblée de la façon suivante :**

**POUR l'élection à titre d'administrateurs des candidats dont le nom figure dans la présente circulaire de procuration de la direction;**

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

**CONTRE les propositions des actionnaires décrites à l'annexe A.**

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

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

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

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

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

**la couverture arrière), au moins 24 heures avant l'assemblée.**

### **COMMENT PUIS-JE MODIFIER MON VOTE?**

Si vous signez et retournez le formulaire de procuration ci-joint, vous pouvez le révoquer en remettant un avis écrit au secrétaire de la Banque (à l'adresse qui figure sur la couverture arrière) au plus tard le 22 mars 2005, ou au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée. Si vous désirez révoquer la procuration, votre avis écrit doit indiquer clairement votre intention.

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

### **DE QUELLE MANIÈRE LA BANQUE SOLLICITE-T-ELLE DES PROCURATIONS?**

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

### **LE VOTE EST-IL CONFIDENTIEL?**

Oui. Les procurations sont comptabilisées et totalisées par Compagnie Trust CIBC Mellon, agent des transferts de la Banque, et ne sont pas soumises à la direction de la Banque à moins qu'un actionnaire n'ait clairement l'intention de communiquer ses observations à la Banque ou que des exigences d'ordre juridique ne le justifient. Les actionnaires

qui préfèrent que leur avoir et leur vote restent absolument confidentiels peuvent faire inscrire leurs actions au nom d'un prête-nom.

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

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

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

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

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

## **ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE**

### **ÉTATS FINANCIERS**

Les états financiers consolidés comparatifs et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004 renferment l'information financière concernant la Banque. Ces documents sont inclus dans le rapport annuel 2004 de la Banque (le rapport annuel) et peuvent être consultés sur SEDAR au [www.sedar.com](http://www.sedar.com) ou sur notre site Web au [www.td.com](http://www.td.com). Le rapport annuel est posté aux actionnaires avec la présente circulaire de procuration de la direction. Les actionnaires qui souhaitent obtenir d'autres exemplaires du rapport annuel peuvent en faire la demande à Relations avec les actionnaires TD aux numéros de téléphone ou à l'adresse courriel indiqués sur la page couverture arrière. Les états

financiers annuels et le rapport des vérificateurs sur ceux-ci seront soumis aux actionnaires à l'assemblée.

### **ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS**

Les candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la Banque, qui ont été recommandés au conseil d'administration par le comité de gouvernance, sont indiqués à la page 6 sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ». À l'exception de M. William J. Ryan, tel qu'il est indiqué ci-après, ils sont tous actuellement administrateurs de la Banque. Chaque administrateur sera élu pour un mandat qui prendra fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle.

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

### **Nomination de M. William J. Ryan**

M. William J. Ryan, président du conseil, président et chef de la direction de Banknorth Group, Inc. (Banknorth) devrait devenir membre du conseil d'administration de la Banque dès que l'acquisition de 51 % des actions en circulation de Banknorth par la Banque sera conclue. La nomination au conseil de M. Ryan et sa mise en candidature à l'élection à un poste d'administrateur de la Banque à l'assemblée ont été convenues dans la convention de fusion intervenue en date du 25 août 2004, notamment entre la Banque et Banknorth, et est subordonnée à la clôture de l'opération qui, sous réserve des approbations des actionnaires et des autorités de réglementation, devrait avoir lieu en mars 2005. Par conséquent, si l'opération n'est pas conclue d'ici la date de l'assemblée, la nomination de M. Ryan sera retirée.

Parallèlement à la convention de fusion, M. Ryan a conclu un nouveau contrat de travail avec Banknorth et la Banque aux termes duquel il cumulera les fonctions de président du conseil, président et chef de la direction de Banknorth à l'issue de l'opération et d'administrateur et vice-président du conseil de la Banque pour un mandat de cinq ans à partir de la réalisation de l'opération. Aux termes de la convention, M. Ryan touchera au cours de son mandat un salaire de base annuel au moins équivalent à celui qu'il touchait immédiatement avant la réalisation de l'opération, bénéficiera de possibilités de rémunération au rendement aussi favorables que celles dont il bénéficiait immédiatement avant la réalisation de l'opération, aura le droit de participer à tous les régimes d'avantages sociaux des employés de Banknorth au même titre que les autres employés de même statut et recevra toute tranche impayée d'une prime au rendement à long terme proportionnelle payable en vertu du régime incitatif à l'intention des dirigeants de Banknorth. En supposant la clôture de l'opération en date de janvier 2005, le salaire de base annuel payable à M. Ryan s'élèverait à 853 500 \$ US. Aux termes des dispositions en cas de changement de contrôle du régime incitatif à l'intention des dirigeants, dans le cadre de l'opération, les primes au rendement à long terme pour les périodes de rendement devant se terminer les 31 décembre 2005, 2006 et 2007 aux

termes du régime incitatif à l'intention des dirigeants, totalisant 6 260 440 \$ US dans le cas de M. Ryan, ont été versées en décembre 2004, avec l'approbation de la Banque. Le contrat de travail prévoit également que Banknorth souscrira une police d'assurance-vie entière sur la vie de M. Ryan de 5 millions de dollars US et en paiera toutes les primes. Banknorth a financé cette police en payant une prime forfaitaire d'un montant de 1 258 828 \$ US en décembre 2004.

Aux termes du contrat de travail, M. Ryan convient de renoncer à ses droits actuels d'accélérer l'acquisition de ses options d'achat d'actions ordinaires de Banknorth par suite de la réalisation de l'opération. Le contrat de travail prévoit qu'à la réalisation de l'opération, M. Ryan recevra des unités d'actions subalternes de la Banque d'une valeur de 6 millions de dollars US, lesquelles deviendront acquises en fonction de son emploi continu jusqu'au troisième anniversaire de la réalisation de l'opération, sous réserve d'une acquisition par anticipation dans certaines circonstances déterminées.

Le contrat de travail prévoit également que, s'il demeure au service de la Banque jusqu'au troisième anniversaire de la réalisation de l'opération et qu'il respecte certaines dispositions de non-sollicitation et de non-concurrence, M. Ryan aura en contrepartie le droit de recevoir de Banknorth un montant à cet égard à ce troisième anniversaire, sous réserve d'un versement par anticipation dans certaines circonstances déterminées. Ce montant consiste en un versement forfaitaire en espèces de 6 081 925 \$ US et en valorisations de l'entente de retraite complémentaire actuelle de M. Ryan, qui sont évaluées à environ 2 880 000 \$ US.

Il est prévu qu'environ 30 jours avant la réalisation de l'opération, M. Ryan se verra octroyer d'autres options d'achat d'actions visant 72 500 actions ordinaires de Banknorth et 19 725 actions ordinaires subalternes de Banknorth. M. Ryan est le seul candidat à l'élection à un poste d'administrateur à l'assemblée qui est propriétaire d'actions ordinaires de Banknorth.

Enfin, en décembre 2004, aux termes du régime de rémunération différée de Banknorth, et d'un avis de directives en vertu de l'article 409A de l'*Internal Revenue Code* des États-Unis émis par le Trésor américain le 20 décembre 2004, Banknorth a distribué à M. Ryan la totalité du solde de son compte différé aux termes du régime de rémunération différée qui, au 13 décembre 2004, s'élevait à 478 641 \$ US.

Pour de plus amples renseignements, se reporter à la déclaration d'inscription/circulaire de procuration de la Banque et de Banknorth déposée auprès de la SEC, dont on peut obtenir un exemplaire auprès de Relations avec les actionnaires TD aux numéros de téléphone ou à l'adresse de courriel indiqués sur la page couverture arrière.

### NOMINATION DES VÉRIFICATEURS

Le 10 décembre 2004, le conseil d'administration a annoncé que le président du conseil procédera, conjointement avec le comité de vérification, à un examen approfondi des vérificateurs des actionnaires en 2005 en vue de recommander aux actionnaires de nommer un seul vérificateur à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2006. Le comité de vérification se tient continuellement au fait des tendances et meilleures pratiques en matière de vérification et de régie d'entreprise et estime qu'un seul vérificateur améliorera l'efficacité de la vérification pour les actionnaires tout en procurant à la direction de la Banque une plus grande marge de manoeuvre dans la sélection de consultants pour des fonctions non liées à la vérification.

Dans l'intervalle, le conseil d'administration continue de recommander aux actionnaires de nommer deux cabinets d'experts comptables pour agir en qualité de vérificateurs de la Banque. Par conséquent, le conseil d'administration, à la recommandation du comité de vérification, propose qu'Ernst & Young s.r.l. et PricewaterhouseCoopers s.r.l. soient nommés vérificateurs jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. À moins d'indication contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter POUR la nomination de Ernst & Young s.r.l. et de PricewaterhouseCoopers s.r.l. Au cours des cinq exercices terminés le 31 octobre 2004, Ernst & Young s.r.l., PricewaterhouseCoopers s.r.l. et KPMG s.r.l. ont occupé la fonction de vérificateurs de la Banque, conformément à la Loi sur les banques.

### Politiques et procédures d'autorisation préalable des services des vérificateurs des actionnaires

Le comité de vérification de la Banque a mis en oeuvre une politique restreignant les services qui peuvent être fournis par les vérificateurs des actionnaires et les honoraires versés aux vérificateurs des actionnaires. Avant de confier un mandat aux vérificateurs des actionnaires, le comité de vérification approuve au préalable la prestation des services. S'il s'agit de services autres que de vérification, le comité de vérification s'assure que sa décision est conforme à la politique et que la prestation des services autres que de vérification n'a pas d'incidence sur l'indépendance des

vérificateurs. Il s'agit notamment de considérer les exigences et les lignes directrices réglementaires applicables et de déterminer si la prestation des services ferait que les vérificateurs soit vérifieraient leur propre travail, soit seraient amenés à agir comme s'ils étaient dirigeants de la Banque, ou se poseraient comme défenseurs des intérêts de la Banque. Chaque trimestre, le chef des finances de la Banque fait une présentation au comité de vérification détaillant les services autres que de vérification rendus par les vérificateurs des actionnaires depuis le début de l'exercice, et il soumet à l'étude et à l'autorisation préalable, le cas échéant, du comité de vérification tous les mandats proposés.

### Honoraires des vérificateurs des actionnaires

Le tableau suivant présente les honoraires versés aux vérificateurs des actionnaires pour les exercices terminés les 31 octobre 2004, 2003 et 2002 :

(en milliers de dollars canadiens)	2004	2003	2002
Honoraires de vérification <sup>1)</sup>	10 464 \$	7 773 \$	6 178 \$
Honoraires liés à la vérification <sup>2)</sup>	5 023	605	942
Honoraires de conseils fiscaux <sup>3)</sup>	2 866	3 457	3 205
Autres honoraires <sup>4)</sup>	3 867	6 368	6 062
Total	22 220 \$	18 203 \$	16 387 \$

#### Nota :

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

relative aux contrôles, aux appels et aux décisions en matière d'impôt dans le cadre de fusions et d'acquisitions. Les services de planification fiscale comprennent les services en fiscalité des expatriés et en fiscalité locale ainsi que ceux touchant les prix de transfert.

- 4) Tous les autres honoraires comprennent les honoraires liés aux questions d'insolvabilité et de rentabilité, qu'ils soient versés par la Banque ou par des tiers. Dans ces cas, les services des vérificateurs des actionnaires sont retenus pour fournir de l'aide dans le cadre des revues des activités d'exploitation, des négociations avec les prêteurs, des évaluations des plans d'affaires, de la restructuration de la dette et du recouvrement des actifs. Le montant des honoraires liés à l'insolvabilité et à la rentabilité versés par des tiers et inclus ci-dessus est de 1 574 mille dollars (3 540 mille dollars en 2003; 3 013 mille dollars en 2002). Entrent dans cette catégorie les honoraires relatifs aux vérifications de fonds communs de placement (y compris les impôts et les renouvellements de prospectus) et l'achat des logiciels servant aux dépôts aux fins d'observation fiscale et aux dépôts réglementaires.

## PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

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

Les actionnaires ont jusqu'au vendredi 23 décembre 2005 pour soumettre des propositions à la Banque aux fins de leur inclusion dans la circulaire de procuration de la direction dans le cadre de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de l'année prochaine.

## CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Le tableau ci-dessous présente les renseignements suivants, le cas échéant, sur chacun des candidats aux postes d'administrateurs : l'âge, le lieu de résidence, le poste principal actuel et les différents postes principaux au cours des cinq dernières années, le cas échéant; la dernière fonction ou le dernier poste important auprès de la Banque, le cas échéant; une brève description de ses principaux postes d'administrateur, des associations dont il est membre et de sa formation; le nombre d'actions ordinaires de la Banque qu'il détient, directement ou indirectement, à titre de propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerce un contrôle ou une emprise; le nombre d'unités d'actions différées (UAD) qui lui sont créditées; le nombre d'options en cours qu'il détient aux termes du régime d'intéressement en actions de la Banque (aucune option n'a été octroyée aux administrateurs qui ne sont pas des dirigeants de la Banque aux termes du régime depuis décembre 2001); la date à laquelle il est devenu administrateur de la Banque; le ou les comités du conseil dont il est actuellement membre; et le nombre de

présences aux réunions du conseil d'administration et de ses comités au cours des 12 mois terminés le 31 octobre 2004. Afin de faciliter la comparaison d'une année à l'autre, s'il y a lieu, le tableau indique également le nombre d'actions ordinaires de la Banque et d'UAD que chaque candidat détenait à peu près à pareille date l'année dernière.

Le conseil a tenu neuf réunions ordinaires et convoqué trois réunions spéciales au cours de la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2004. Les réunions spéciales sont généralement convoquées dans un délai plus court que les réunions ordinaires qui sont prévues un an ou plus d'un an d'avance. Durant cette période, les comités du conseil ont tenu 27 réunions, réparties comme suit : comité de vérification (CV) (8), comité de gouvernance (CG) (5), comité des ressources de gestion (CRG) (7) et comité du risque (CR) (7). En plus d'assister aux réunions indiquées ci-dessous, les administrateurs assistent de temps à autre à d'autres réunions des comités sur invitation.



**William E. Bennett**<sup>4)</sup>, 58 ans, réside à Chicago (Illinois). M. Bennett est un administrateur de sociétés. Il est l'ancien président et chef de la direction de Draper & Kramer, Inc., société de services financiers et immobiliers de Chicago. M. Bennett siège au comité consultatif d'Alpha Capital Fund III, L.L.C. M. Bennett détient un diplôme de premier cycle en économie du Kenyon College et une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Chicago.

Administrateur depuis mai 2004

### Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 4 sur 4

Spéciales — 1 sur 1

CR — 4 sur 4

Actions détenues	2005	2004
Ordinaires	néant	s.o.
UAD	3 040	s.o.
Options :	Néant	



**Hugh J. Bolton**<sup>1)4)</sup>, 66 ans, réside à Edmonton (Alberta). M. Bolton est le président non dirigeant du conseil d'administration d'EPCOR Utilities Inc., société énergétique intégrée, et de l'une de ses filiales. Avant sa nomination à titre de président du conseil d'EPCOR Utilities Inc. le 1<sup>er</sup> janvier 2000, M. Bolton a été conseiller financier et administrateur de sociétés après sa retraite en qualité de président et chef de la direction et d'associé de Coopers & Lybrand Canada, comptables agréés, respectivement les 1<sup>er</sup> janvier et 30 novembre 1998. M. Bolton est de plus président du conseil d'administration de Matrikon Inc. et est administrateur de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et de Teck Cominco Limited. M. Bolton détient un diplôme de premier cycle en économie de l'Université de l'Alberta. M. Bolton est comptable agréé et fellow de l'Alberta Institute of Chartered Accountants.

Administrateur depuis avril 2003

Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 9 sur 9  
Spéciales — 3 sur 3  
CV — 8 sur 8  
CR — 7 sur 7

Actions détenues	2005	2004
Ordinaires	1 000	1 000
UAD	5 240	2 468

Options : Néant



**John L. Bragg**<sup>1)</sup>, 64 ans, réside à Oxford (Nouvelle-Écosse). M. Bragg est le président du conseil, président et chef de la direction d'Oxford Frozen Foods Limited, de même qu'un dirigeant et/ou administrateur de nombreuses sociétés liées, dont Bragg Communications Inc. faisant affaire sous le nom commercial Eastlink. M. Bragg siège également au conseil de diverses autres sociétés, notamment Canada Bread Limited, Empire Company Limited et Sobey's Inc. M. Bragg détient un diplôme de premier cycle en commerce et en enseignement, et un doctorat honorifique en droit de l'Université Mount Allison. M. Bragg a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 1996.

Administrateur depuis octobre 2004

Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 1 sur 1

Actions détenues	2005	2004
Ordinaires	6 037	s.o.
UAD	1 154	s.o.

Options : Néant



**W. Edmund Clark**, 57 ans, réside à Toronto (Ontario). M. Clark est président et chef de la direction de la Banque. Avant le 20 décembre 2002, il était président et chef de l'exploitation de la Banque. M. Clark est entré au service de la Banque dans le cadre de l'acquisition le 1<sup>er</sup> février 2000 de Services Financiers CT inc. dont il était président et chef de la direction. M. Clark détient un diplôme de premier cycle de l'Université de Toronto et a obtenu sa maîtrise et son doctorat de l'Université Harvard, tous en économie.

Administrateur depuis août 2000

Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 9 sur 9  
Spéciales — 3 sur 3

Actions détenues	2005	2004
Ordinaires	5 314	5 261
UAD*	451 895	251 401

Options :\* 2 198 424



**Marshall A. Cohen**<sup>3)4)</sup>, 69 ans, réside à Toronto (Ontario). M. Cohen est avocat-conseil du cabinet d'avocats Cassels, Brock & Blackwell LLP. M. Cohen est également administrateur d'un certain nombre d'autres entreprises, dont Barrick Gold Corporation, American International Group, Inc., Lafarge North America Inc., Premcor Inc. et Collins & Aikman Corporation. M. Cohen détient un diplôme de premier cycle de l'Université de Toronto, un diplôme en droit de l'Osgoode Hall Law School et une maîtrise en droit de l'Université York. M. Cohen détient de plus un doctorat honorifique en droit de l'Université York et a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 1992.

Administrateur depuis février 1992

Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 9 sur 9  
Spéciales — 3 sur 3  
CG<sup>5)</sup> — 3 sur 3  
CRG — 7 sur 7  
CR<sup>6)</sup> — 4 sur 4

Actions détenues	2005	2004
Ordinaires	12 595	12 528
UAD	15 910	12 607

Options : 12 400

\* M. Clark ne reçoit aucune rémunération pour ses services en qualité d'administrateur. La rémunération de M. Clark est décrite en détail aux sections intitulées « Rapport du comité des ressources de gestion » et « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire.



**Wendy K. Dobson<sup>2)</sup>**, 63 ans, réside à Uxbridge (Ontario). M<sup>me</sup> Dobson est professeur et directrice de l'Institute for International Business de la Joseph L. Rotman School of Management de l'Université de Toronto. M<sup>me</sup> Dobson est administratrice de MDS Inc. et de TransCanada Corporation et elle est vice-présidente du conseil du Conseil canadien sur la reddition de comptes. Elle détient un diplôme de premier cycle de l'Université de la Colombie-Britannique, deux maîtrises de l'Université Harvard et un doctorat en économie de l'Université Princeton.

Administratrice depuis octobre 1990

Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 8 sur 9  
Spéciales — 2 sur 3  
CV<sup>5)</sup> — 5 sur 5  
CG<sup>6)</sup> — 1 sur 2  
CR<sup>7)</sup> — 2 sur 3

Actions détenues	2005	2004
Ordinaires	6 748	6 548
UAD	7 244	5 501
Options :	12 400	



**Darren Entwistle<sup>1)</sup>**, 42 ans, réside à Vancouver (Colombie-Britannique). M. Entwistle est président et chef de la direction de TELUS Corporation, entreprise de télécommunications, et est membre de son conseil d'administration. Avant d'entrer au service de TELUS Corporation en juillet 2000, M. Entwistle a occupé divers postes de haute direction dans le secteur des télécommunications, notamment chez Cable & Wireless Communications plc au Royaume-Uni. M. Entwistle détient un diplôme de premier cycle en économie de l'Université Concordia et une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill.

Administrateur depuis novembre 2001

Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 8 sur 9  
Spéciales — 2 sur 3  
CV<sup>6)</sup> — 2 sur 3  
CR<sup>5)</sup> — 1 sur 3

Actions détenues	2005	2004
Ordinaires	3 139	1 983
UAD	2 277	1 225
Options :	3 700	



**Donna M. Hayes<sup>1)</sup>**, 48 ans, réside à Toronto (Ontario). M<sup>me</sup> Hayes est rédactrice en chef et chef de la direction de Harlequin Enterprises Limited, maison d'édition internationale, et est membre de son conseil d'administration ainsi que des conseils d'administration de certaines sociétés affiliées. M<sup>me</sup> Hayes a occupé différents postes au sein de Harlequin Enterprises Limited depuis 1985. M<sup>me</sup> Hayes est titulaire d'un diplôme de premier cycle de l'Université McGill et a terminé le cours d'édition professionnelle à l'Université Standford ainsi que le programme de gestion de direction à la Richard Ivey School de l'Université Western Ontario.

Administratrice depuis janvier 2004

Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 6 sur 7  
Spéciales — 2 sur 2  
CV — 4 sur 5

Actions détenues	2005	2004
Ordinaires	2 000	500
UAD	2 868	s.o.
Options :	Néant	



**Henry H. Ketcham<sup>1)</sup>**, 55 ans, réside à Vancouver (Colombie-Britannique). M. Ketcham est président du conseil, président et chef de la direction de West Fraser Timber Co. Ltd., société de produits forestiers intégrée. M. Ketcham détient un diplôme de premier cycle de l'Université Brown.

Administrateur depuis janvier 1999

Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 8 sur 9  
Spéciales — 3 sur 3  
CV — 8 sur 8  
CG<sup>5)</sup> — 3 sur 3

Actions détenues	2005	2004
Ordinaires	1 000	1 000
UAD	13 363	10 040
Options :	12 400	



**Pierre H. Lessard<sup>3)</sup>**, 62 ans, réside à Ville-Mont-Royal (Québec). M. Lessard est président et chef de la direction de MÉTRO INC., détaillant et distributeur de produits alimentaires, et est membre de son conseil d'administration. M. Lessard est également administrateur d'un certain nombre d'autres entreprises, dont Groupe SNC-Lavalin Inc. M. Lessard détient un diplôme de premier cycle et une maîtrise de l'Université Laval ainsi qu'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School. M. Lessard est comptable agréé et Fellow de l'Ordre des comptables agréés du Québec.

Administrateur depuis octobre 1997

Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 9 sur 9  
Spéciales — 1 sur 3  
CV<sup>5)</sup> — 5 sur 5  
CRG — 6 sur 7

Actions détenues	2005	2004
Ordinaires	7 000	7 000
UAD	14 944	11 597
Options :	12 400	



**Harold H. MacKay<sup>4)</sup>**, 64 ans, réside à Regina (Saskatchewan). M. MacKay est avocat-conseil du cabinet d'avocats MacPherson Leslie & Tyerman LLP. M. MacKay a présidé le Groupe de travail sur l'avenir du secteur des services financiers canadien et a été l'économiste invité Clifford Clark du ministère des Finances du Canada. M. MacKay siège au conseil d'administration de The Mosaic Company. M. MacKay détient un diplôme de premier cycle en économie et en science politique de l'Université de la Saskatchewan, un diplôme en droit de l'Université Dalhousie et un doctorat honorifique en droit de l'Université de Regina. M. MacKay a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 2002.

Administrateur depuis novembre 2004

Nombre de présences aux réunions  
s.o.

Actions détenues	2005	2004
Ordinaires	1 000*	s.o.
UAD	1 014	s.o.
Options :	Néant	



**Brian F. MacNeill<sup>2)3)</sup>**, 65 ans, réside à Calgary (Alberta). M. MacNeill est le président non dirigeant du conseil de Petro-Canada, société pétrolière et gazière intégrée. M. MacNeill a été président et chef de la direction d'Enbridge Inc. d'avril 1991 jusqu'à sa retraite en janvier 2001. M. MacNeill est également président non dirigeant du conseil de Dofasco Inc. et administrateur d'un certain nombre d'autres entreprises, dont West Fraser Timber Co. Ltd., Sears Canada Inc. et TELUS Corporation. M. MacNeill détient un diplôme de premier cycle en commerce de l'University Montana State et le titre de certifié public accountant aux États-Unis. M. MacNeill est comptable agréé et Fellow de l'Alberta Institute of Chartered Accountants.

Administrateur depuis août 1994

Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 7 sur 9  
Spéciales — 3 sur 3  
CG — 4 sur 5  
CRG — 7 sur 7

Actions détenues	2005	2004
Ordinaires	8 953	8 913
UAD	11 718	8 755
Options :	12 400	



**Roger Phillips<sup>4)</sup>**, 65 ans, réside à Regina (Saskatchewan). M. Phillips est administrateur de sociétés. Il est président et chef de la direction retraité d'IPSCO Inc., société de fabrication d'acier. Il a occupé ce poste à partir de 1982 jusqu'à sa retraite en janvier 2002. Il est également administrateur d'un certain nombre d'autres entreprises, dont Compagnie de chemins de fer Canadien Pacifique, Compagnie pétrolière impériale Ltée, Inco Limitée et Cleveland-Cliffs Inc. M. Phillips détient un diplôme de premier cycle en physique et mathématiques de l'Université McGill. M. Phillips a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 1999 et s'est vu octroyer l'Ordre du mérite de la Saskatchewan en 2002. M. Phillips a le titre de Chartered Physicist (Royaume-Uni) et de Fellow de l'Institute of Physics.

Administrateur depuis février 1994

Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 9 sur 9  
Spéciales — 3 sur 3  
CV<sup>5)</sup> — 4 sur 5  
CR — 7 sur 7

Actions détenues	2005	2004
Ordinaires	14 000	14 000
UAD	15 964	12 020
Options :	12 400	



**Wilbur J. Prezzano<sup>3)4)</sup>**, 64 ans, réside à Charleston (Caroline du Sud). M. Prezzano est administrateur de sociétés. Il est vice-président retraité du conseil d'Eastman Kodak Company, société de produits et services d'imagerie. M. Prezzano est administrateur de plusieurs autres entreprises, dont Lance, Inc. et Roper Industries, Inc. M. Prezzano détient un diplôme de premier cycle en économie et une maîtrise en administration des affaires, qu'il a dans les deux cas obtenus de la Wharton School de l'University of Pennsylvania.

Administrateur depuis avril 2003

Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 9 sur 9  
Spéciales — 3 sur 3  
CRG — 7 sur 7  
CR — 7 sur 7

Actions détenues	2005	2004
Ordinaires	1 000	1 000
UAD	7 367	3 194
Options :	Néant	

\* Ces actions appartiennent à un conjoint, un enfant mineur ou à une fiducie familiale.



**William J. Ryan**, 60 ans, réside à Cumberland (Maine). M. Ryan est le président du conseil, président et chef de la direction de Banknorth Group, Inc., société de portefeuille de services bancaires et financiers. M. Ryan siège également au conseil de Well Point, Inc., eFunds Corporation et UnumProvident Corporation. À compter de la réalisation de l'acquisition par la Banque de 51 % des actions en circulation de Banknorth, M. Ryan cumulera les fonctions de président du conseil, président et chef de la direction de Banknorth et de vice-président du conseil de la Banque. M. Ryan est diplômé du St. Francis College de New York et de la Stonier Graduate School of Banking de l'Université Rutgers.

**Nomination prévue à la réalisation de l'opération de Banknorth.**

Nombre de présences aux réunions		
s.o.		
Actions détenues	2005	2004
Ordinaires	néant	s.o.
UAD	s.o.	s.o.
Options :	Néant	



**Helen K. Sinclair**<sup>1)3)</sup>, 53 ans, réside à Toronto (Ontario). M<sup>me</sup> Sinclair est la fondatrice et chef de la direction de BankWorks Trading Inc., société de communications par satellite, et est membre de son conseil d'administration. M<sup>me</sup> Sinclair est également administratrice d'un certain nombre d'autres entreprises, dont McCain Capital Corporation, L'Office d'investissement du régime de pensions du Canada, Transat A.T. Inc. et Davis + Henderson G.P. Inc. M<sup>me</sup> Sinclair détient un diplôme de premier cycle de l'Université York et une maîtrise de l'Université de Toronto, dans les deux cas en économie. Elle est diplômée de l'Advanced Management Program de la Harvard Business School.

Administratrice depuis juin 1996

Nombre de présences aux réunions		
Ordinaires — 9 sur 9		
Spéciales — 3 sur 3		
CV — 8 sur 8		
CRG <sup>6)</sup> — 3 sur 3		
CR <sup>5)</sup> — 3 sur 3		
Actions détenues	2005	2004
Ordinaires	6 534	6 345
UAD	7 142	5 010
Options :	12 400	



**John M. Thompson**<sup>2)3)8)</sup>, 62 ans, réside à Toronto (Ontario). M. Thompson est président du conseil de la Banque. Il est vice-président du conseil retraité d'IBM Corporation, société de matériel, logiciels et services informatiques, poste qu'il a occupé d'août 2000 à septembre 2002. Auparavant, M. Thompson avait occupé divers postes au sein de la haute direction d'IBM. M. Thompson est également administrateur de Royal Philips Electronics N.V. et de The Thomson Corporation. M. Thompson détient un diplôme de premier cycle en sciences appliquées de l'Université Western Ontario et a terminé les programmes en gestion supérieure de la Richard Ivey School de l'Université Western Ontario et de la Kellogg Graduate School of Business de la Northwestern University.

Administrateur depuis août 1988

Nombre de présences aux réunions		
Ordinaires — 9 sur 9		
Spéciales — 3 sur 3		
CG — 5 sur 5		
CRG — 7 sur 7		
Actions détenues	2005	2004
Ordinaires	38 693	37 376
UAD	3 291	1 225
Options :	12 400	

- 1) Membre actuel du comité de vérification.
- 2) Membre actuel du comité de gouvernance.
- 3) Membre actuel du comité des ressources de gestion.
- 4) Membre actuel du comité du risque.
- 5) A quitté le comité en date du 25 mars 2004.
- 6) A commencé à siéger au comité en date du 25 mars 2004.
- 7) A quitté le comité en date du 26 mai 2004.
- 8) Le président du conseil est membre d'office du comité de vérification et du comité du risque. Sa présence aux réunions d'un comité à titre de membre d'office est facultative et n'est donc pas indiquée dans ce tableau.

Sauf tel que divulgué dans le tableau ci-dessus, tous les candidats aux postes d'administrateurs à élire à l'assemblée ont occupé leurs postes ou d'autres postes de direction auprès des mêmes sociétés ou organismes, de leurs devanciers ou de sociétés ou d'organismes associés au cours des cinq dernières années. M. Donald R. Sobey qui a agi en qualité d'administrateur entre mai 1978 et janvier 1992 et qui agit en cette qualité depuis octobre 1992, et M. Michael D. Sopko qui agit en qualité d'administrateur depuis août 1992

ne seront pas de nouveau candidats à l'élection à un poste d'administrateurs à l'assemblée. Au cours des 12 mois terminés le 31 octobre 2004, M. Sobey a assisté à 10 des 12 réunions du conseil, à deux des deux réunions du comité de gouvernance et à trois des quatre réunions du comité des ressources de gestion. M. Sopko a assisté à 12 des 12 réunions du conseil et à cinq des cinq réunions du comité de gouvernance. M. Edward S. Rogers, qui a quitté son poste d'administrateur le 25 mars 2004, a assisté à cinq des

sept réunions du conseil et à deux des trois réunions du comité de gouvernance. M. Richard M. Thomson, qui a quitté son poste d'administrateur le 25 mars 2004, a assisté à cinq des sept réunions du conseil.

M. Pierre H. Lessard siégeait au conseil d'administration de Corporation CINAR au moment où les opérations sur ces actions à la Bourse de Toronto (TSX) ont été interrompues pendant plus de 30 jours consécutifs. Les actions ont été

radiées de la cote de la TSX et du NASDAQ en raison de l'incapacité de Corporation CINAR de respecter les exigences de maintien de l'inscription. M. Marshall A. Cohen a cessé de siéger au conseil d'administration de Haynes International Inc. 12 mois avant que Haynes International Inc. n'ait recours au chapitre 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis en mars 2004.

## RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le comité de gouvernance du conseil d'administration est chargé de passer en revue la rémunération des administrateurs et de veiller à ce qu'elle soit concurrentielle et qu'elle concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires. La structure de rémunération exposée ci-après a été recommandée par le comité de gouvernance et approuvée par le conseil d'administration. Au moment de mettre en oeuvre cette structure de rémunération, le comité de gouvernance a retenu les services d'un conseiller indépendant chargé d'examiner la structure et de confirmer qu'elle était conforme aux tendances du marché. Le conseil d'administration est d'avis que la structure de rémunération concilie davantage les intérêts des administrateurs et des actionnaires, reflète la complexité croissante des activités de la Banque et des obligations de ses administrateurs et est conforme aux tendances du marché.

### Structure de rémunération

Dans le cadre de la structure, les administrateurs touchent la rémunération annuelle suivante :

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

#### Nota :

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

Outre la rémunération indiquée ci-dessus, les administrateurs peuvent se mériter une gratification en

actions versée sous forme d'unités d'actions différées (UAD). La gratification en actions se veut prospective. À titre d'exemple, la gratification en actions octroyée le 9 décembre 2004, qui est indiquée dans le tableau suivant, se rapporte à la période du 1<sup>er</sup> novembre 2004 au 31 octobre 2005. Chaque UAD consiste en une écriture comptable qui équivaut en valeur à une action ordinaire. Les UAD ne confèrent aucun droit de vote et accumulent des équivalents de dividendes correspondant aux dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque. L'administrateur doit détenir les UAD jusqu'à ce qu'il quitte le conseil. L'administrateur qui réside aux États-Unis a le droit de recevoir l'ensemble de la rémunération et des gratifications en actions en dollars américains.

La Banque estime que les administrateurs devraient détenir un nombre appréciable d'actions ordinaires de la Banque afin de mieux concilier leurs intérêts et ceux des autres actionnaires. C'est pourquoi un régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes a été instauré en 1998. Aux termes de ce régime, les administrateurs qui ne sont pas des employés ou des dirigeants de la Banque peuvent choisir de recevoir toute partie de leur rémunération annuelle (à l'exclusion des gratifications en actions) en espèces, en actions ordinaires de la Banque ou en UAD, ou encore opter pour une combinaison de ce qui précède.

Les administrateurs qui ne sont pas des dirigeants de la Banque n'ont reçu aucune option leur permettant d'acquérir des actions ordinaires de la Banque depuis décembre 2001. Certains administrateurs candidats à l'élection à l'assemblée, qui ont siégé au conseil avant décembre 2001 se sont vu octroyer précédemment des options, lesquelles sont indiquées dans le tableau de la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ». Les options ne sont pas comptabilisées aux fins de l'obligation d'actionnariat des administrateurs décrite plus haut.

### Obligation d'actionnariat

La Banque impose par ailleurs aux administrateurs qui ne sont pas des dirigeants de la Banque, y compris le président du conseil d'administration, une obligation d'actionnariat

aux termes de laquelle ils doivent acquérir des actions ordinaires de la Banque d'une valeur correspondant à au moins six fois leur rémunération annuelle respective, soit 6 x 200 000 \$ dans le cas du président du conseil d'administration et 6 x 75 000 \$ (ou l'équivalent en dollars américains dans le cas des administrateurs qui résident aux États-Unis) dans le cas de tous les autres administrateurs. Les administrateurs qui sont des dirigeants de la Banque sont assujettis aux obligations d'actionnariat distinctes supérieures décrites à la page 24. Les UAD sont considérées comme l'équivalent des actions ordinaires aux fins de l'obligation d'actionnariat des administrateurs. Les administrateurs ont jusqu'au cinquième anniversaire de la première date à laquelle ils sont respectivement élus au conseil ou, s'il est postérieur, jusqu'au cinquième anniversaire de la prise d'effet de cette politique le 11 décembre 2003, pour satisfaire à l'obligation d'actionnariat. Au moins 60 % de la rémunération annuelle (à l'exclusion des gratifications en actions) payable à un

administrateur doit être reçue sous forme d'UAD ou d'actions ordinaires jusqu'à ce que l'obligation d'actionnariat ait été satisfaite.

La majorité (53 %) des 15 administrateurs qui ne sont pas des dirigeants de la Banque candidats à l'élection à l'assemblée, y compris le président du conseil, ont acquis des actions ordinaires et des UAD correspondant à six fois leur rémunération annuelle respective. Les autres administrateurs accumulent des actions ordinaires et/ou des UAD conformément à la politique.

### Rémunération de chaque administrateur

Le tableau suivant donne les montants, avant retenues, que chaque administrateur qui n'est pas un dirigeant de la Banque candidat à l'élection à l'assemblée a reçus en espèces, en actions ordinaires ou en UAD en 2004. Les administrateurs qui sont des dirigeants ne reçoivent aucune rémunération pour leurs services en qualité d'administrateurs.

Nom	Rémunération annuelle <sup>1)</sup>			Gratification en actions <sup>3)</sup> (UAD) (\$)	Total de la rémunération annuelle et des gratifications en actions (\$)	Pourcentage du total en actions (UAD et actions ordinaires) (%)
	Espèces (\$)	Actions ordinaires <sup>2)</sup> (\$)	UAD <sup>2)</sup> (\$)			
William E. Bennett	—	—	54 135	91 920 <sup>4)</sup>	146 055	100
Hugh J. Bolton	33 500	—	75 000	50 000	158 500	78,9
John L. Bragg	—	—	7 084	50 000	57 084	100
Marshall A. Cohen	—	—	86 000	50 000	136 000	100
Wendy K. Dobson	67 500	—	26 000	50 000	143 500	53
Darren Entwistle	—	85 000	—	50 000	135 000	100
Donna M. Hayes	—	—	62 500	75 000 <sup>4)</sup>	137 500	100
Henry H. Ketcham	—	—	91 000	50 000	141 000	100
Pierre H. Lessard	—	—	90 000	50 000	140 000	100
Harold H. MacKay	—	—	—	50 000	50 000	100
Brian F. MacNeill	46 000	—	75 000	50 000	171 000	73,1
Roger Phillips	—	—	116 000	50 000	166 000	100
Wilbur J. Prezzano	—	—	123 897	61 280	185 177	100
Helen K. Sinclair	43 000	—	43 000	50 000	136 000	68,4
John M. Thompson	100 500	100 500	—	100 000 <sup>5)</sup>	301 000	66,6

#### Nota :

- 1) Rémunération payée trimestriellement le dernier jour ouvrable de janvier, d'avril, de juillet et d'octobre, en fonction du choix de chaque administrateur aux termes du régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes. Y compris 1 000 \$ versés au cours du premier trimestre de 2004 aux administrateurs qui ont assisté à une réunion du conseil par téléconférence le dernier jour du trimestre précédent. Aux termes de la structure de rémunération en place en 2003 lorsque la réunion a eu lieu, des jetons de présence étaient payables à l'égard des réunions du conseil et des comités. Actuellement, les administrateurs ont droit à la rémunération annuelle indiquée à la page 11. Dans le cas des administrateurs qui résident aux États-Unis, les sommes ont été converties en dollars canadiens au cours du change alors en vigueur.
- 2) Évaluation à la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de la Banque à la TSX la veille du paiement.

- 3) Octroi le 9 décembre 2004. Évaluation de la manière décrite en 2), les paiements en dollars américains étant indiqués en équivalents en dollars canadiens pour les administrateurs qui résident aux États-Unis.
- 4) Y compris une gratification supplémentaire de 25 000 \$ (payable en dollars US aux administrateurs qui résident aux États-Unis) octroyée aux administrateurs qui ne sont pas des dirigeants de la Banque nommés au conseil d'administration après la gratification en actions de décembre 2003 s'ils ont siégé au conseil pendant plus de six mois en 2004.
- 5) Le président du conseil a reçu deux fois la gratification en actions des autres administrateurs en reconnaissance de ses responsabilités supplémentaires.

La rémunération totale, y compris les gratifications en actions, versée au conseil d'administration en 2004, notamment la rémunération versée à tous les administrateurs qui ont siégé au conseil pendant la totalité ou une partie de 2004, s'est élevée à 2 491 816 \$.

## RÉGIE D'ENTREPRISE

Notre conseil d'administration s'engage à agir au mieux des intérêts des actionnaires de la Banque. Le conseil s'acquitte de ce rôle directement et par l'entremise de comités auxquels il délègue certaines responsabilités. Le conseil et ses comités s'appliquent à améliorer sans cesse nos principes et pratiques en matière de régie d'entreprise. Pour maintenir notre situation de chef de file en matière de régie d'entreprise, nous devons sans cesse en réexaminer les principes et pratiques pour nous assurer qu'ils rejoignent, voire dépassent les meilleures pratiques et lignes directrices réglementaires en cours. Le texte qui suit décrit notre approche en matière d'indépendance des administrateurs et fait état des responsabilités et des récentes initiatives de régie d'entreprise de nos comités. D'autres renseignements, notamment le texte intégral de la charte de chacun des comités peuvent être consultés sous l'onglet Régie d'entreprise de notre site Web au [www.td.com](http://www.td.com).

### INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

Le conseil estime qu'il doit pouvoir fonctionner en toute indépendance par rapport à la direction pour être efficace. Essentiellement, cela signifie qu'une grande majorité des membres du conseil ne font pas partie de la direction de la Banque et qu'ils n'ont pas avec la Banque de liens qui feraient en sorte qu'ils lui sont personnellement redevables et ne peuvent exercer leur jugement en toute indépendance. Le conseil se compose actuellement en grande majorité d'administrateurs qui répondent à cette définition d'indépendance. Des 17 candidats à l'élection à l'assemblée, seuls M. W. Edmund Clark, président et chef de la direction du Groupe Financier Banque TD, et M. William J. Ryan (sous réserve de la réalisation de l'opération de Banknorth), actuel président du conseil, président et chef de la direction de Banknorth Group, Inc., ne sont pas considérés comme indépendants en raison de leurs postes de direction.

Le conseil a chargé le comité de gouvernance de recommander au conseil des critères d'indépendance pour

les administrateurs et d'évaluer l'indépendance des administrateurs.

En tant que société inscrite à la TSX, nous suivons les lignes directrices de la TSX quant à la manière d'évaluer l'indépendance de nos administrateurs. (La TSX appelle les administrateurs indépendants des administrateurs « non reliés » et nous considérons ces termes interchangeable.) Les administrateurs membres de la direction de la Banque sont considérés reliés. C'est pourquoi M. Clark et, sous réserve de la réalisation de l'opération de Banknorth, M. Ryan ne sont pas des administrateurs non reliés au sens de la définition de la TSX. Lorsqu'il détermine si un administrateur non membre de la direction est un administrateur non relié aux termes des lignes directrices de la TSX, le comité examine la nature des relations que l'administrateur entretient avec la Banque ainsi que l'importance de ces relations pour l'administrateur. Les relations de services d'impartition, de consultation et de services juridiques, comptables et financiers sont particulièrement prises en compte. Le comité examine les relations importantes de ces types non seulement du point de vue de l'administrateur mais aussi de celui des personnes ou organisations auxquelles l'administrateur est relié, notamment le conjoint ou une entité qui emploie l'administrateur dans un poste de direction. Lorsque l'administrateur entretient une relation de cette nature, le comité détermine s'il peut manquer ou si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il manque d'objectivité en ce qui a trait aux recommandations et au rendement de la direction. Le comité a pour objectif de s'assurer que le conseil se compose en grande majorité d'administrateurs dont la loyauté envers la Banque et ses actionnaires n'est pas compromise par quelque autre relation qu'ils peuvent entretenir avec la Banque. À l'exception des candidats aux postes d'administrateurs membres de la direction, tous les candidats aux postes d'administrateurs sont non reliés.

Certains candidats aux postes d'administrateurs non membres de la direction, ou certaines entités auxquelles ils sont rattachés, ont des relations bancaires avec nous. Le comité a examiné ces relations et conclu que les candidats ne sont pas personnellement redevables à la Banque. Parmi les facteurs pertinents pris en compte dans cette analyse se trouvent la solvabilité générale du client bancaire (notations indépendantes, actifs nets, etc.), ses relations bancaires existantes avec d'autres institutions et le statut de la relation de l'administrateur avec le client.

Lorsqu'il évalue des administrateurs, le comité tient compte des règles relatives à l'appartenance aux termes de la loi qui nous régit, soit la Loi sur les banques, en vertu de laquelle au plus les deux tiers des membres du conseil et au plus le tiers des membres du comité de vérification peuvent appartenir au groupe de la Banque. MM. Clark et Ryan (sous réserve de la réalisation de l'opération de Banknorth) sont les seuls administrateurs candidats à l'élection à l'assemblée annuelle qui appartiennent au groupe de la Banque. Cette appartenance découle du fait qu'ils sont ou deviendront des dirigeants du Groupe Financier Banque TD.

Le comité a également pris en compte les normes d'indépendance des administrateurs que contiennent les règles relatives à la régie d'entreprise de la Bourse de New York, à la cote de laquelle les actions ordinaires de la Banque sont aussi inscrites. Toutefois, le comité n'a pas officiellement adopté les règles de la Bourse de New York relatives à l'indépendance des membres du conseil d'administration étant donné que la Banque n'est pas une société américaine et n'est donc pas tenue de se conformer à la plupart des règles de la Bourse de New York, notamment en ce qui concerne l'indépendance des membres du conseil d'administration en général. En revanche, la Banque est tenue de se conformer aux pratiques canadiennes en matière de régie d'entreprise.

Tout comme aux termes des lignes directrices de la TSX, MM. Clark et Ryan (sous réserve de la réalisation de l'opération de Banknorth) ne seraient pas considérés indépendants aux fins des règles de la Bourse de New York. Outre MM. Clark et Ryan, aucun autre candidat à un poste d'administrateur n'est à notre service ni ne reçoit de nous une rémunération directe pour des services de quelque nature (sauf en qualité d'administrateur). Aucun membre de la famille immédiate des candidats aux postes d'administrateurs n'est à notre service dans quelque fonction de direction. De plus, aucun candidat à un poste d'administrateur n'est un employé ou un associé des actuels ou anciens vérificateurs des actionnaires à l'égard de la Banque. (Un membre de la famille immédiate de

M. Hugh Bolton est membre du groupe de l'un des vérificateurs des actionnaires, tel qu'il est plus amplement décrit ci-après.) Enfin, aucun membre de la direction de la Banque ne siège au conseil d'administration de quelque société ouverte auprès de laquelle l'un de nos candidats à un poste d'administrateur occupe un poste de direction.

Par suite d'une modification aux normes d'indépendance des administrateurs de la Bourse de New York en novembre 2004, M. Bolton ne serait plus considéré indépendant aux termes des règles de la Bourse de New York. Si la Banque devait être tenue de se conformer aux règles d'indépendance des administrateurs de la Bourse de New York, M. Bolton ne pourrait plus aux termes de ces règles être membre du comité de vérification de la Banque à compter de la prochaine assemblée annuelle de la Banque prévue en mars 2006. M. Bolton ne serait plus considéré un administrateur indépendant aux fins des règles de la Bourse de New York du fait qu'il a un fils adulte qui est associé de PricewaterhouseCoopers s.r.l., l'un des vérificateurs des actionnaires, à leurs bureaux de Calgary (Alberta). Le fils de M. Bolton n'agit qu'à titre de conseiller dans le cadre d'opérations et n'est aucunement lié aux mandats de vérification, d'assurance ou de conformité fiscale du cabinet. Il n'a jamais travaillé à la vérification du Groupe Financier Banque TD. Compte tenu de ces circonstances, le comité a établi que la relation de M. Bolton avec la Banque par l'intermédiaire de son fils n'était pas d'une nature raisonnablement susceptible de compromettre l'indépendance du jugement de M. Bolton. Le conseil d'administration est donc d'avis que M. Bolton devrait être considéré comme un administrateur indépendant. Tel qu'il a été indiqué ci-dessus, M. Bolton est un administrateur non relié aux termes des lignes directrices de la TSX et n'appartient pas au groupe de la Banque aux termes de la Loi sur les banques. Il est également considéré comme un administrateur indépendant aux fins des normes d'indépendance de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* applicables aux comités de vérification, qui s'appliqueront au comité de vérification de la Banque à compter du 31 juillet 2005.

Enfin, le conseil favorise aussi l'indépendance par des pratiques telles que la nomination d'un président du conseil intègre et indépendant ayant un mandat clair de direction et l'attribution de périodes réservées aux administrateurs (c'est-à-dire, pendant lesquelles tous les dirigeants de la Banque, y compris M. Clark, sont absents) à toutes les réunions régulières du conseil et de comités.

## Mandats parallèles des membres du conseil d'administration

À la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs », nous présentons des notes biographiques concernant les candidats aux postes d'administrateurs, notamment les autres importants mandats d'administrateurs qu'ils exercent. Certains actionnaires ont manifesté l'intérêt que nous dressions une liste des administrateurs qui siègent ensemble à d'autres conseils d'administration. À l'heure actuelle, MM. Darren Entwistle et Brian F. MacNeill siègent au conseil d'administration de TELUS Corporation et MM. Henry H. Ketcham et MacNeill siègent au conseil d'administration de West Fraser Timber Co. Ltd. Le comité est d'avis que la capacité de ces administrateurs d'agir au mieux des intérêts du Groupe Financier Banque TD et de ses actionnaires n'est en rien compromise par le fait qu'ils siègent ensemble à d'autres conseils d'administration.

## RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE

Le comité de gouvernance, présidé par le président du conseil, est chargé d'élaborer les principes de régie d'entreprise de la Banque de manière à favoriser une saine culture de régie d'entreprise à la Banque. Le comité encadre et soutient au besoin les activités de régie d'entreprise des filiales de la Banque. Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion ordinaire. Les principales responsabilités du comité sont résumées à la page 9 du rapport annuel. Ce rapport nous permet d'expliquer plus en détail les principales responsabilités que prévoit la charte du comité :

- s'assurer que le conseil et ses comités ont la structure, la composition, les chartes et les membres lui permettant de fonctionner efficacement;
- évaluer et faciliter le fonctionnement indépendant du conseil par rapport à la direction, notamment :
  - évaluer l'indépendance des administrateurs;
  - s'assurer que les comités se composent entièrement d'administrateurs que le conseil a jugés indépendants;
  - s'assurer que le conseil et ses comités se réunissent en l'absence de la direction à toutes les réunions régulières;
  - faire en sorte que le conseil et ses comités ont le pouvoir d'engager et de congédier leurs propres conseillers indépendants; et
  - mettre en oeuvre les autres pratiques indiquées à la page 10 du rapport annuel, à la

section précédente sur l'indépendance des administrateurs et à l'annexe B (Procédés en matière de régie d'entreprise);

- s'assurer qu'à chaque assemblée annuelle, les actionnaires se voient proposer comme administrateurs à élire des candidats de haut niveau qui, en raison de leur expérience professionnelle diversifiée et d'autres qualités, favoriseront le fonctionnement efficace du conseil;
- s'assurer que les nouveaux administrateurs participent à une séance de formation complète destinée à les guider une fois élus au conseil (et à mettre à jour la formation des administrateurs actuels), de même qu'à des exposés éducatifs périodiques dans des domaines particuliers;
- fixer des attentes quant à l'apport individuel des administrateurs, notamment la préparation des réunions ainsi que la présence et la participation à celles-ci;
- établir et promouvoir des processus efficaces d'évaluation continue du conseil et de ses comités et des contributions de chaque administrateur;
- examiner la rémunération des administrateurs afin de s'assurer qu'elle est concurrentielle et qu'elle aligne les intérêts des administrateurs sur ceux des actionnaires;
- surveiller la qualité de la relation entre la direction et le conseil, notamment s'assurer que les administrateurs reçoivent de l'information de grande qualité en temps opportun, qu'ils peuvent communiquer directement avec la direction et que les limites du pouvoir de la direction d'agir sans l'approbation du conseil sont clairement définies;
- examiner les propositions des actionnaires et formuler des réponses de manière à maintenir un dialogue ouvert avec nos actionnaires et à apporter des réponses aux préoccupations des actionnaires, si possible;
- examiner et approuver la politique de divulgation de l'information de la Banque qui témoigne de l'engagement de transparence de la Banque dans ses déclarations aux actionnaires et au public;
- examiner la pertinence du processus de planification stratégique dans lequel le conseil s'engage chaque année;

- examiner les faits nouveaux en matière de réglementation et les modifications apportées aux lois en ce qui a trait à la régie d'entreprise et s'assurer que la Banque respecte les exigences, tendances et orientations les plus récentes en matière de réglementation; et
- examiner et approuver les lignes directrices en matière de conduite, les procédés en matière de conflits d'intérêts et autres documents qui réglementent l'éthique des administrateurs, dirigeants et employés de la Banque.

Le comité s'est penché sur ses responsabilités et a confirmé qu'il s'en est acquitté en 2004 au mieux des intérêts des actionnaires. En s'acquittant de ces responsabilités, le comité s'est concentré principalement sur les éléments ci-après afin d'améliorer encore les processus et pratiques de régie d'entreprise de la Banque.

#### **Durée limitée du mandat des administrateurs**

En 2004, le comité a entrepris d'établir une durée limitée précise du mandat des administrateurs — une première parmi les grandes banques canadiennes. Dans le cadre de cette politique de durée limitée du mandat, les administrateurs exerceraient un mandat maximum de dix ans, sous réserve d'excellentes évaluations du rendement annuel, de la réélection annuelle par les actionnaires et des autres exigences des lignes directrices de la Banque relatives à la composition du conseil. Sur recommandation du comité, le conseil peut prolonger de cinq ans le mandat initial de dix ans d'un administrateur, pour un mandat maximum total de 15 ans. Dans les situations les plus exceptionnelles, le conseil peut prolonger d'une autre durée de cinq ans le mandat d'un administrateur. Pour les administrateurs actuels, le mandat d'une durée limitée a commencé à la date de mise en oeuvre de la politique. La nouvelle politique s'inscrit dans l'objectif de diversification du conseil de la Banque sur les plans de l'âge, du genre, de la représentation régionale et de l'expérience.

De plus, dans le cas d'un administrateur qui atteindrait l'âge obligatoire de la retraite de 70 ans pendant l'exercice de son mandat de dix ans, le conseil a la faculté ponctuelle, lorsque l'administrateur atteint l'âge de 70 ans, de le maintenir en fonction jusqu'à la fin de son mandat de dix ans ou, s'il est antérieur, jusqu'à l'âge de 75 ans, toujours sous réserve d'excellentes évaluations du rendement annuel et de la réélection annuelle par les actionnaires.

#### **Accès limité des anciens dirigeants de la Banque à la retraite à un poste d'administrateurs**

Sur recommandation du comité, le conseil a par ailleurs adopté une ligne directrice selon laquelle un dirigeant de la Banque qui siège au conseil doit démissionner de son poste d'administrateur lorsqu'il prend sa retraite de la Banque. Afin d'assurer une transition harmonieuse des fonctions de direction, le conseil peut permettre au dirigeant de continuer à siéger au conseil pour une période d'au plus six mois après sa retraite, période que le conseil peut prolonger dans des circonstances exceptionnelles d'au plus 18 mois (pour une durée totale maximum de deux ans après la retraite).

#### **Rétroaction des administrateurs**

L'année dernière, le comité a consolidé son processus de rétroaction du conseil en élargissant l'ampleur de la participation des administrateurs afin d'y inclure la rétroaction entre collègues, et en invitant certains membres de la direction à formuler leurs commentaires. De plus, le président du conseil, travaillant de concert avec un conseiller indépendant, a regroupé nos outils de rétroaction en un seul processus qui englobe le conseil, le président du conseil, les comités, chaque administrateur (par l'intermédiaire d'une auto-évaluation et d'un processus d'examen par les pairs récemment mis à jour), et le chef de la direction. Le président du comité des ressources de gestion mène l'évaluation du président du conseil, tandis que le président du conseil s'occupe de l'évaluation du chef de la direction. Ce processus de rétroaction général aide le président du conseil, le comité de gouvernance et le conseil à formuler des commentaires constructifs pour améliorer l'efficacité de chaque membre du conseil.

Le conseil d'administration et ses comités évaluent et améliorent sans cesse les politiques et procédés en matière de régie d'entreprise de la Banque. Pour des renseignements plus détaillés sur notre système de régie d'entreprise, veuillez consulter à l'annexe B la comparaison qui est faite entre nos politiques et procédés et les lignes directrices de la TSX pour une saine régie d'entreprise. Des renseignements supplémentaires sur la régie d'entreprise pratiquée à la Banque sont donnés aux pages 7 à 10 du rapport annuel.

Le 31 octobre 2004, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de gouvernance :

John M. Thompson (président)	Donald R. Sobey
Wendy K. Dobson	Michael D. Sopko
Brian F. MacNeill	

---

## RAPPORT DU COMITÉ DE VÉRIFICATION

Le comité de vérification est responsable de la supervision, de la qualité et de l'intégrité de l'information financière de la Banque. Le comité joue également le rôle de comité de révision de la Banque aux termes de la Loi sur les banques et, à ce titre, est responsable, notamment, de l'examen de certaines opérations entre apparentés et de la surveillance de la marche à suivre pour la résolution des conflits d'intérêts. Les membres du comité devraient avoir des compétences financières ou être disposés à acquérir rapidement les connaissances nécessaires. En s'acquittant de ses responsabilités, le comité se réunit périodiquement, sans la présence des membres de la direction, avec les vérificateurs des actionnaires, le vérificateur en chef (qui dirige le service de vérification interne de la Banque), le chef des finances et en séance privée.

Les principales responsabilités du comité sont résumées à la page 9 du rapport annuel. Ces responsabilités consistent principalement à examiner la divulgation périodique des renseignements de nature financière de la Banque, à surveiller la pertinence des contrôles internes dans le cadre de sa supervision de l'intégrité du processus d'information financière, et à gérer la relation avec les vérificateurs des actionnaires. Ce rapport nous permet d'expliquer plus en détail les principales responsabilités que prévoit la charte du comité :

- examiner avec la direction et les vérificateurs des actionnaires les états financiers annuels et intermédiaires de la Banque, y compris le rapport de gestion, avant l'approbation du conseil et la diffusion publique, en accordant une attention particulière aux principes et pratiques comptables ainsi qu'aux estimations et jugements de la direction;
- examiner les déclarations de bénéficiaires et veiller à ce que des procédures adéquates soient en place pour l'examen des déclarations publiques d'information financière de la Banque tirées ou inspirées des états financiers de la Banque;
- examiner les principes, politiques et pratiques comptables importantes/critiques de la Banque, de même que les principales estimations et appréciations, et étudier tous les changements importants proposés par les vérificateurs des actionnaires, la direction ou le service de vérification interne;
- encadrer les processus de présentation de l'information financière de la Banque et en examiner l'intégrité, notamment le processus relatif aux attestations du chef de la direction et du chef des finances sur l'intégrité des états financiers consolidés trimestriels et annuels de la Banque;
- veiller à ce que le comité reçoive des rapports réguliers des vérificateurs des actionnaires, de la vérification interne et de la direction relativement à des décisions importantes prises dans la préparation par la direction des états financiers et aux difficultés notables rencontrées, le cas échéant, au cours de l'examen ou de la vérification, y compris toute restriction touchant la portée du travail ou l'accès à l'information requise;
- surveiller les contrôles internes de la Banque afin d'assurer l'instauration du système de freins et contrepoids nécessaire et recevoir les rapports sur la suffisance et l'efficacité des contrôles internes des vérificateurs internes et des vérificateurs des actionnaires;
- formuler aux actionnaires une recommandation quant aux vérificateurs devant être nommés par les actionnaires à la prochaine assemblée annuelle, d'après, notamment, une évaluation annuelle du rendement des vérificateurs des actionnaires;
- surveiller l'indépendance des vérificateurs des actionnaires au moyen d'un examen de l'indépendance et des compétences des vérificateurs des actionnaires d'après leur divulgation des relations qui existent avec la Banque et par l'établissement de politiques afin de passer en revue et, le cas échéant, limiter la prestation de services autres que de vérification par les vérificateurs des actionnaires et l'embauche d'actuels ou d'anciens associés ou employés des vérificateurs des actionnaires;
- compte tenu du fait que c'est le comité, et non la direction, qui retient les services des vérificateurs des actionnaires, examiner et approuver les honoraires de vérification et toute autre rémunération d'importance devant être versés aux vérificateurs des actionnaires;
- examiner et approuver le plan annuel du service de vérification interne de la Banque, s'assurer qu'il dispose des ressources nécessaires pour s'acquitter de ses responsabilités et en évaluer régulièrement l'efficacité;
- examiner régulièrement les rapports d'importance provenant de la vérification interne, ainsi que la réponse de la direction, et effectuer un suivi, au besoin;

- régler les divergences d'opinions, le cas échéant, concernant la présentation de l'information financière entre la direction et les vérificateurs internes et/ou les vérificateurs des actionnaires en leur procurant une tribune où ils peuvent débattre de ces questions;
- établir des procédures pour la réception de plaintes sur des questions de comptabilité, de contrôles internes ou de vérification; et
- faire office de comité de vérification et de comité de révision de la conduite pour certaines filiales de la Banque.

En 2004, le comité s'est concentré sur un certain nombre d'initiatives visant à renforcer davantage sa supervision de la qualité et de l'intégrité de l'information financière de la Banque.

### Politique de dénonciation

Le comité a approuvé une politique de dénonciation en matière financière. La nouvelle politique établit une voie de communication confidentielle et anonyme (par l'intermédiaire d'un fournisseur de services indépendant) pour les employés et d'autres intervenants. La politique prévoit des moyens de déclaration de préoccupations en matière de comptabilité, de contrôles comptables internes ou de vérification. Aux termes de la nouvelle politique, le président du comité a libre accès à l'ensemble de l'information concernant l'état des préoccupations signalées.

### Programme de contrôles financiers

Le comité a encadré le lancement du programme de contrôles financiers (PCF) et continue d'en suivre la progression. Le PCF vise à établir un programme vérifiable et durable de conformité aux articles de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* visant les contrôles internes de la présentation de l'information financière ainsi qu'aux règles canadiennes correspondantes. En 2004, des travaux ont été entrepris à l'échelle de la Banque en vue de répertorier, de documenter et d'évaluer ces contrôles. En 2005, les travaux consisteront surtout à vérifier l'exhaustivité et l'exactitude de la documentation et à s'assurer qu'elle est entièrement vérifiable.

### Politique d'embauche des employés des vérificateurs des actionnaires

Le comité a approuvé une politique régissant l'embauche des actuels ou anciens associés et employés des vérificateurs des actionnaires. Cette politique vise à s'assurer que les pratiques d'embauche de la Banque respectent l'ensemble

de la législation et de la réglementation en valeurs mobilières applicables, et à établir les procédures que doit suivre le service des ressources humaines de la Banque lorsqu'il étudie la candidature à un poste à la Banque d'une personne qui est actuellement ou qui a déjà été au service de l'un ou l'autre des vérificateurs des actionnaires.

Le 31 octobre 2004, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de vérification :

Hugh J. Bolton (président)	Donna M. Hayes
John L. Bragg	Henry H. Ketcham
Darren Entwistle	Helen K. Sinclair

### RAPPORT DU COMITÉ DU RISQUE

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

Les principales responsabilités du comité sont résumées à la page 9 du rapport annuel. De plus, la Banque décrit de façon détaillée son mode de gestion des risques aux pages 38 à 47 du rapport annuel. Ce rapport nous permet d'expliquer plus en détail les responsabilités que prévoit la charte du comité :

- s'assurer que la direction et d'autres personnes donnent au comité des exposés suffisants et d'autres renseignements pour qu'il comprenne les risques importants auxquels la Banque est exposée;
- examiner et approuver les procédés, politiques et techniques qu'utilise la Banque pour mesurer les risques auxquels elle s'expose et pour déterminer, évaluer et gérer les risques importants auxquels elle est exposée, y compris les risques du marché, d'exploitation, d'illiquidité, de crédit, de réglementation et de réputation;

- surveiller le rendement de la gestion des risques de la Banque afin d'obtenir l'assurance que les politiques de gestion des risques de la Banque à l'égard des risques importants sont respectées;
- examiner la culture de risque de la Banque;
- examiner les caractéristiques du portefeuille de crédit de la Banque ainsi que les risques de crédit importants, de même que la méthode de provisionnement des pertes sur créances et la suffisance des provisions de la Banque pour les pertes sur créances;
- examiner et approuver les principes, politiques et procédés relatifs aux risques que recommande la direction ainsi que les programmes de gestion connexes de manière à veiller à ce que soient respectées les Normes des pratiques commerciales et financières saines de la Société d'assurance-dépôts du Canada (SADC) et les exigences réglementaires connexes;
- recevoir et évaluer périodiquement une évaluation indépendante des questions liées aux risques importantes du chef du service de vérification interne;
- s'assurer que le service de gestion des risques de la Banque dispose des ressources et de l'indépendance suffisantes pour s'acquitter de ses responsabilités; et
- examiner les annonces et modifications importantes à l'égard des principales exigences réglementaires relatives à la gestion des risques dans la mesure où elles s'appliquent à la Banque.

En 2004, le comité s'est concentré sur un certain nombre d'initiatives visant à renforcer davantage sa supervision de la fonction de gestion des risques de la Banque.

### **Risque de réputation**

Le comité a obtenu des rapports et examiné des questions sur l'importance grandissante que revêt le risque de réputation pour la Banque. Le comité surveille la gestion du risque de réputation dans le contexte d'autres formes de risques, comme les risques de crédit, du marché, d'exploitation, de liquidité, de placement et de réglementation, tous susceptibles de porter atteinte à sa réputation.

### **Politique du risque lié à l'externalisation**

Le comité a approuvé une politique d'externalisation qui a été mise en oeuvre au cours de l'année. L'externalisation

d'activités commerciales peut être avantageuse pour la Banque qui profite ainsi de technologies de pointe, de connaissances spécialisées, d'économies d'échelle et d'efficacités d'exploitation. Ces arrangements entraînent en général une plus grande dépendance envers le fournisseur de services. Afin d'atténuer le risque lié à l'externalisation, la Banque a créé le Bureau de gouvernance de l'externalisation, chargé de la formulation et de la communication des politiques, des normes, des lignes directrices et des méthodes d'externalisation, et d'en surveiller l'efficacité.

### **Rapport sur les risques**

Dans le cadre de l'évolution du contexte de la régie d'entreprise, le comité a continué de travailler à l'amélioration des rapports sur les risques présentés au conseil et des autres procédés liés à sa supervision des risques de la Banque. Sous la surveillance du comité, la direction a peaufiné ses outils de déclaration des risques afin de mieux suivre les tendances et de présenter au conseil de l'information plus ciblée sur les risques de la Banque.

Le 31 octobre 2004, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité du risque :

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

Harold H. MacKay a commencé à siéger au comité le 23 novembre 2004.

### **RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES DE GESTION**

Le comité des ressources de gestion est notamment chargé de l'évaluation du rendement, de la rémunération et de la planification de la relève du chef de la direction et des autres principaux hauts dirigeants du Groupe Financier Banque TD. En 2004, le comité s'est particulièrement chargé des fonctions suivantes :

- établir des objectifs de reddition de comptes et de rendement pour le chef de la direction en fonction des intérêts à long terme des actionnaires. Sous la direction du président du conseil, évaluer le rendement du chef de la direction par rapport à ces objectifs prédéfinis et recommander au conseil la rémunération du chef de la direction en fonction du rendement;
- examiner la rémunération de certains hauts dirigeants, notamment les membres de la haute direction désignés nommés dans le tableau récapitulatif de la rémunération et conseiller le conseil à cet égard;

- examiner en détail les candidats potentiels à la succession du chef de la direction et à d'autres postes de direction clés et établir un moyen d'interaction directe avec ces candidats;
- examiner un certain nombre de propositions concernant les programmes de rémunération et de retraite, ménageant un équilibre entre les intérêts des actionnaires, une saine régie d'entreprise, des pratiques concurrentielles et l'ajustement de la politique de rémunération.

L'indépendance est primordiale pour le comité des ressources de gestion. Par conséquent, le comité se compose exclusivement d'administrateurs externes que le conseil a jugés indépendants. Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Il utilise un conseiller indépendant pour l'aider à prendre les meilleures décisions possibles en matière de rémunération de la direction pour la Banque et à demeurer informé des meilleures pratiques et tendances en matière de rémunération de la direction. En 2004, le comité a retenu les services de Fred Cook en qualité de conseiller indépendant. M. Cook est le président d'un cabinet d'experts-conseils en rémunération portant son nom, Frederick W. Cook & Co., Inc. établi dans la ville de New York (New York). Il a travaillé auprès d'un grand nombre de sociétés du Fortune 500 aux États-Unis et au Canada, notamment dans le secteur des services financiers au cours des dernières années.

Le comité s'est réuni à sept reprises au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2004 et les personnes suivantes ont siégé au comité pour la totalité de cette période, sauf indication contraire :

Brian F. MacNeill (président)	Helen K. Sinclair (a commencé à siéger au comité le 25 mars 2004)
Marshall A. Cohen	
Pierre H. Lessard	
Wilbur J. Prezzano	Donald R. Sobey (membre du comité jusqu'au 25 mars 2004)
	John M. Thompson

Chaque membre est compétent pour siéger à ce comité compte tenu de la riche et vaste expérience en matière de rémunération, de planification de la relève et de formation de dirigeants qu'ils ont acquise :

- en tant qu'actuel ou ancien haut dirigeant, notamment en tant que chef de la direction dans de grandes et diverses organisations;
- dans le secteur des services financiers; et

- en tant que membre d'autres conseils d'administration.

### **Stratégie et philosophie relatives à la rémunération de la haute direction**

Le programme de rémunération de la haute direction de la Banque vise les objectifs suivants :

- attirer, retenir et motiver des personnes hautement qualifiées et efficaces;
- concilier les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires;
- assurer une relève efficace des postes clés de haute direction par la conservation et la formation des principales ressources; et
- stimuler le rendement en associant la rémunération de la haute direction à l'atteinte d'objectifs précis notamment sur le plan commercial et au rendement financier global de la Banque dans son ensemble.

Dans la réalisation de cet objectif, nous nous efforçons de nous assurer que les programmes de rémunération s'inscrivent dans la stratégie de la Banque, sont concurrentiels sur le marché et sont à l'avant-garde en ce qui a trait aux tendances et pratiques en matière de régie d'entreprise.

### **Volets de la rémunération**

La rémunération de la haute direction comporte trois volets : le salaire de base, la rémunération annuelle par intéressement et la rémunération à moyen/long terme sous forme d'actions, lesquels sont appelés globalement la « rémunération directe totale ».

### **Objectif de la rémunération**

La rémunération directe totale vise la médiane du marché concurrentiel et augmentera ou diminuera en fonction du rendement personnel et du rendement de l'entreprise, ce mode de rémunération étant ainsi lié au rendement. Une personne peut recevoir une rémunération directe totale supérieure à la médiane du marché dans le cas d'un rendement personnel supérieur et d'excellents résultats d'entreprise.

### **Revue du marché concurrentiel**

Un certain nombre de sources d'information sur le marché provenant de conseillers externes sont compilées et remises au comité en plus de la perspective du conseiller du comité. Pour la plupart des postes de direction, le marché comparatif

se compose d'entreprises de services financiers au Canada, notamment les quatre autres grandes banques canadiennes : la Banque de Montréal, La Banque de Nouvelle-Écosse, La Banque Canadienne Impériale de Commerce et la Banque Royale du Canada. Pour certains postes spécialisés, le marché comparatif peut comprendre d'autres organismes canadiens d'autres secteurs que celui des services financiers, tandis que pour certains postes choisis, le marché comparatif inclura des banques régionales américaines dont la taille et l'éventail des activités sont similaires à ceux de la Banque, ou des banques d'affaires et des maisons de courtage.

On choisit le bon marché comparatif en fonction du secteur où la Banque aurait à livrer concurrence pour obtenir les services d'un haut dirigeant pour combler le poste. Pour la plupart des membres de la haute direction de la Banque, y compris les membres de la haute direction désignés nommés dans le tableau récapitulatif de la rémunération, le marché comparatif serait dans la plupart des cas les grandes banques canadiennes et les banques régionales américaines comparables. Plus particulièrement, le groupe comparatif en 2004 se compose des quatre autres grandes banques canadiennes et de Wells Fargo, de Bank of New York, Wachovia, PNC Financial, US Bancorp, North Fork, National City, Fifth Third, KeyCorp, SunTrust, BB & T, Sovereign et M & T. En 2004, un certain nombre d'organismes du groupe comparatif ont changé par rapport au groupe comparatif de 2003 parce qu'ils sont devenus trop importants à la suite d'une fusion pour être considérés comparables ou qu'ils ont ciblé un seul secteur d'activité (p. ex. les prêts hypothécaires ou les cartes de crédit) alors que la Banque fait affaire dans plusieurs secteurs d'activités.

### **Composition de la rémunération**

Le pourcentage de la rémunération en espèces et de la rémunération à moyen/long terme peut varier d'un dirigeant à l'autre selon leurs fonctions. Par exemple, un dirigeant responsable d'un secteur d'activité aura un plus fort pourcentage de sa rémunération lié aux résultats de ce secteur d'activité dans le cadre de la rémunération par intéressement annuel; tandis qu'un dirigeant responsable d'une charge administrative peut avoir un plus fort pourcentage de sa rémunération lié aux résultats à moyen/long terme du GFBTD. Pour la plupart des membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction désignés, la rémunération à moyen/long terme se compose d'au moins 50 % de leur rémunération directe totale, les dirigeants ayant ainsi tout intérêt à créer de la valeur à long terme pour nos actionnaires.

### **Description détaillée des volets de la rémunération**

Tel qu'il est indiqué sous la rubrique « Volets de la rémunération », le programme de la rémunération de la direction de la Banque comporte trois volets : i) le salaire de base; ii) la rémunération annuelle au comptant par intéressement; et iii) la rémunération par intéressement sous forme d'actions à moyen/long terme, de même qu'un volet de rémunération différée. Le texte qui suit décrit sommairement chacun de ces volets et les principaux régimes qui les régissent :

#### **i) Salaire de base :**

Le comité et/ou le conseil recommandent et approuvent les salaires du chef de la direction et des autres principaux dirigeants d'après un examen des données du marché concurrentiel. Le salaire de base est établi à la médiane du marché, et le salaire d'un dirigeant peut être supérieur ou inférieur à la médiane selon son rendement démontré. L'accent étant mis sur la rémunération directe totale, les augmentations de salaire sont généralement peu fréquentes, mais pourront être consenties lorsque les données du marché concurrentiel indiquent une tendance à la hausse, ou que la contribution personnelle ou la responsabilité de la personne a changé de manière évidente.

#### **ii) Rémunération annuelle au comptant par intéressement :**

L'intéressement annuel au comptant vise à récompenser les dirigeants pour le rendement de leur unité commerciale au cours de l'exercice, compte tenu également du rendement général de la Banque. Une prime au rendement concurrentielle sur le marché est donc calculée pour chaque membre de la haute direction, laquelle prime peut être majorée ou minorée en fonction du rendement global de la Banque, du rendement de l'unité commerciale dont il est responsable, et du rendement personnel par rapport à des objectifs et des responsabilités déterminés.

#### **Régime de rémunération par intéressement (RRI)**

Le RRI est le régime de rémunération annuelle par intéressement auquel participent la plupart des membres de la haute direction. Le niveau de capitalisation du RRI pour une année est fonction :

- du bénéfice net de l'année par rapport à l'année précédente et en fonction d'un seuil de rendement préétabli au niveau de l'unité commerciale et au niveau de la Banque en général. Le seuil de rendement est établi au début de l'année, avec l'approbation du comité;

- de l'indice de satisfaction de la clientèle (ISC) par rapport à un seuil de rendement préétabli.

Ces deux facteurs (le bénéfice net et l'ISC) entrent dans le calcul d'une formule. Toutefois, la discrétion peut être un facteur de ce calcul lorsque l'on évalue le progrès accompli par rapport à des objectifs de la Banque en général ou au niveau de l'unité commerciale. Les objectifs sont établis au début de l'année avec le comité, chaque objectif étant assorti de sous-objectifs et mesures précis. Les objectifs visent une initiative stratégique importante, un domaine d'intérêt particulier et/ou un objectif de rendement précis dans des secteurs que la Banque juge essentiels à son succès à long terme.

Pour l'exercice 2004, la capitalisation globale du RRI à l'échelle de l'entreprise a augmenté de 15 % par rapport à 2003 en raison de l'excellent rendement annuel. Chaque secteur d'activité de la Banque — Services bancaires personnels et commerciaux, Gestion de patrimoine et Services bancaires de gros — ont affiché une croissance des bénéfices supérieure à 10 % tout comme la Banque en général, et l'indice de satisfaction de la clientèle est passé à 86,0 %, en hausse de 1,5 point de pourcentage. La Banque a par ailleurs généralement bien progressé par rapport à ses objectifs stratégiques.

### **Régime de rémunération au rendement (RRR)**

Certains dirigeants qui ne sont pas admissibles à participer au RRI participent au régime de rémunération au rendement (RRR). Les participants au RRR proviennent tous du secteur des services bancaires de gros ou des secteurs de la gestion de placements, à l'exception des plus hauts dirigeants qui participent au RRI. Pour les plus hauts dirigeants dans ces secteurs, la rémunération est davantage liée au rendement global du GFBTD et de ses actionnaires.

En général, la capitalisation du RRR est fonction de la rentabilité de chacune des unités commerciales du secteur des services bancaires de gros et de sa rentabilité en général. Les attributions aux participants aux termes du RRR sont en fonction du rendement et du marché.

Pour l'exercice 2004, la capitalisation globale du RRR a augmenté de 3 % par rapport à 2003 en raison du rendement. Le secteur des services bancaires de gros affiche une croissance des bénéfices annuels de plus de 10 %. Les augmentations annuelles survenant dans des secteurs ayant des taux de capitalisation relativement inférieurs, la capitalisation globale n'a que très peu augmenté.

### **Rémunération différée par intéressement**

La rémunération différée par intéressement vise à mieux concilier les intérêts à long terme des dirigeants et des

actionnaires. La rémunération différée est administrée principalement au moyen d'un régime d'unités d'actions différées pour les plus hauts membres de la direction de la Banque. Aux termes de ce régime, la rémunération annuelle au comptant par intéressement gagnée est différée en unités d'actions différées (UAD) fictives. Les dirigeants assujettis à une obligation d'actionnariat doivent obligatoirement recevoir leur rémunération annuelle au comptant par intéressement sous forme d'UAD jusqu'à ce qu'ils aient rempli leur obligation d'actionnariat, après quoi, les dirigeants admissibles peuvent volontairement différer leur rémunération annuelle au comptant par intéressement sous forme d'UAD.

Afin de concilier les intérêts des plus hauts membres de la direction, y compris les membres de la haute direction désignés, et ceux des actionnaires, une partie de leur rémunération annuelle au comptant par intéressement doit obligatoirement être différée sous forme d'UAD, qu'ils aient ou non rempli leur obligation d'actionnariat. La contribution minimale est de 25 % de la prime, le dirigeant ayant la faculté de contribuer davantage. Ainsi, les plus hauts dirigeants reçoivent leur prime annuelle au comptant et sous forme d'UAD.

Les UAD ne seront rachetées au comptant que dans le délai qui suit le départ du dirigeant de la Banque, par suite de sa retraite ou de sa cessation d'emploi. Pour de plus amples renseignements sur les obligations d'actionnariat, se reporter à la description qui commence à la page 24.

### **iii) Rémunération sous forme d'actions à moyen et à long terme :**

Une grande partie de la rémunération d'un dirigeant se compose d'une rémunération sous forme d'actions à moyen et à long terme afin de concilier les intérêts des dirigeants et des actionnaires vers la création de la valeur à long terme. Cette forme de rémunération sous forme d'actions a l'autre avantage de fidéliser les ressources humaines de direction clés dans un marché concurrentiel.

Pour les plus hauts dirigeants, y compris les membres de la haute direction désignés, les actions composent 50 % ou plus de leur rémunération directe totale et sont remises sous forme d'unités d'actions subalternes au rendement (régime à moyen terme) et d'options d'achat d'actions (régime à long terme).

### **Régime d'unités d'actions subalternes au rendement**

Les unités d'actions subalternes (UAS) sont des unités d'actions fictives dont la valeur correspond au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX la veille

de la gratification. Ces gratifications sont acquises et viennent à échéance le troisième anniversaire de la date de l'octroi à un cours correspondant à la moyenne des cours extrêmes des 20 jours de Bourse qui précèdent la date de rachat. La valeur de rachat, après retenues, est payée au comptant.

Les UAS aux termes de ce régime sont octroyées exclusivement aux plus hauts dirigeants et sont liées à un objectif de rendement relatif au profit économique de chaque année d'une période de trois ans. La réalisation d'un objectif prédéterminé au cours d'une année garantira un tiers des unités octroyées à 100 % de la gratification initiale. Le dépassement ou la non-réalisation de l'objectif de profit économique prédéterminé au cours d'une année entraînera la modification d'un tiers de la gratification initiale par un facteur d'au plus 20 %, à la hausse ou à la baisse, respectivement.

À ce jour, seuls les plus hauts dirigeants de la Banque participent au régime d'unités d'actions subalternes au rendement. Le régime a été lancé pour 2004 et le comité, de concert avec la direction, en suit de près l'évolution afin de s'assurer qu'il répond aux attentes avant de permettre la participation aux premiers vice-présidents et aux niveaux hiérarchiques inférieurs. On ne prévoit pas à l'heure actuelle en étendre la participation avant au plus tôt la fin de 2005.

#### **Régime d'unités d'actions subalternes**

Les dirigeants occupant un poste de premier vice-président ou un poste inférieur sont admissibles à une gratification sous forme d'unités d'actions subalternes (UAS), au sens donné ci-dessus, à l'exception du facteur lié au rendement. Autrement dit, la gratification initialement octroyée sera acquise et viendra à échéance le troisième anniversaire de la date d'octroi, en fonction de la moyenne des cours extrêmes des 20 jours de Bourse qui précèdent la date de rachat. La valeur de rachat, après retenue, est payée au comptant.

#### **Régime de capital à long terme**

Afin de concilier les intérêts des dirigeants du secteur des services bancaires de gros et de les fidéliser, la Banque offre un régime de capital à long terme auquel participent les dirigeants du secteur des services bancaires de gros. Dans le cadre du régime, des unités sont émises aux dirigeants admissibles. La valeur des unités est fonction du bénéfice net après impôt du secteur des services bancaires de gros, multiplié par un taux de capitalisation qui varie selon le rendement du capital investi du secteur des services bancaires de gros. Les unités sont converties en UAS du GFBTD tel qu'il est décrit ci-dessus et leur valeur est versée le troisième anniversaire de la date de conversion.

#### **Régime d'intéressement en actions**

Aux termes de ce régime, des options d'achat d'actions sont octroyées aux membres de la haute direction admissibles, y compris les membres de la haute direction désignés. À compter de décembre 2003, les options d'achat d'actions octroyées sont assorties d'une durée de sept ans et sont acquises quant à 25 % par année au cours des quatre premières années de la durée. (Avant décembre 2003, les options d'achat d'actions avaient une durée de dix ans.) Dès qu'elles deviennent acquises, les options peuvent être levées, sauf si le dirigeant n'a pas encore rempli son obligation d'actionnariat, auquel cas il doit détenir les actions restantes après en avoir assez vendu afin de payer les impôts, jusqu'à ce qu'il ait rempli son obligation d'actionnariat.

En 2003, le comité a examiné le recours aux options d'achat d'actions à la lumière des préoccupations en matière de régie d'entreprise et des nouvelles pratiques sur le marché. En conséquence, avec prise d'effet pour les gratifications effectuées en décembre 2003, la rémunération sous forme d'options d'achat d'actions a été abandonnée au profit des UAS. Les plus hauts dirigeants, y compris les membres de la haute direction désignés, reçoivent environ 50 % des actions qui leur sont octroyées sous forme d'options d'achat d'actions et le reste sous forme d'UAS au rendement. Pour les dirigeants qui occupent un poste de premier vice-président ou un poste inférieur, la plupart des actions que la Banque leur octroie leur sont octroyées sous forme d'UAS plutôt que sous forme d'options d'achat d'actions.

Compte tenu de la pratique du marché au cours de 2004, le comité en est venu à la conclusion qu'il fallait réduire le recours aux options d'achat d'actions en accord avec la nouvelle pratique du marché, et aucune autre modification au régime d'options d'achat d'actions n'a été exigée pour 2005.

#### **Régie d'entreprise relative à la rémunération de la direction**

Les dirigeants à la Banque, et plus particulièrement les plus hauts dirigeants et les membres de la haute direction désignés, sont assujettis à un certain nombre d'obligations relatives à de saines pratiques de régie d'entreprise, notamment : les obligations d'actionnariat et la conservation de l'actionnariat après la cessation d'emploi; la divulgation préalable de l'intention d'effectuer des opérations sur les actions de la Banque et les lignes directrices relatives aux offres excédentaires, à la dilution et au taux d'absorption.

### **Obligations d'actionnariat**

Afin de s'assurer que les dirigeants de la Banque sont des actionnaires importants dans l'organisation qu'ils dirigent, les obligations d'actionnariat suivantes sont en vigueur :

<b>Poste</b>	<b>Obligation d'actionnariat</b>
Chef de la direction	10 X Salaire de base
Coprésident	6 X Salaire de base
Vice-président à la direction	6 X Salaire de base
Coprésident et vice-président à la direction Services bancaires de gros	1 X Rémunération directe totale cible
Premier vice-président	2 X Salaire de base
Vice-président	1,5 X Salaire de base

Les dirigeants qui occupent le poste de chef de la direction, de coprésident et de vice-président à la direction ont trois ans, alors que les premiers vice-présidents et les vice-présidents ont cinq ans, pour remplir leur obligation d'actionnariat. Aux fins des obligations d'actionnariat des dirigeants, les UAD et les UAS sont considérées comme des équivalents d'actions ordinaires.

Tous les membres de la haute direction désignés ont rempli ou dépassé leurs obligations d'actionnariat, comme en fait foi le tableau suivant :

<b>Membre de la haute direction désigné</b>	<b>Total de l'actionnariat au 31 décembre 2004<sup>1)</sup></b>	<b>Multiple du salaire</b>
W.E. Clark <sup>2)</sup>	34 516 298 \$	24,7
R.E. Dorrance <sup>3)</sup>	20 627 906 \$	2,9
A.S. Rosen	15 235 688 \$	30,5
F.J. Tomczyk	5 609 920 \$	11,2
D.A. Marinangeli	6 987 575 \$	20,0

#### **Nota :**

- 1) Le 31 décembre 2004, le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque s'établissait à 49,92 \$.
- 2) Y compris 170 000 unités d'actions différées octroyées à M. Clark dans le cadre de modifications à son contrat de travail. Voir note 6) du Tableau récapitulatif de la rémunération.
- 3) Le multiple de M. Dorrance correspond au multiple de sa rémunération directe totale cible.

La direction et le comité estiment également que les dirigeants devraient être tenus responsables de la croissance à long terme de la valeur des actionnaires, ainsi que de la vitalité et de la viabilité continues de l'organisation et de la bonne planification de sa relève. C'est pourquoi le chef de la direction est tenu de conserver son actionnariat pendant deux ans après sa retraite et pour une période de six mois en cas de démission ou de destitution, sauf dans le cadre

d'un changement de contrôle. Les dirigeants qui occupent un poste de coprésident et de vice-président à la direction sont tenus de conserver leur actionnariat pendant un an après la retraite et pour une période de six mois dans le cas d'une démission ou d'une destitution, sauf dans le cadre d'un changement de contrôle.

### **Divulgence préalable de l'intention d'effectuer des opérations sur les actions ordinaires de la Banque**

Les membres de la haute direction désignés de la Banque sont tenus de divulguer préalablement au public, moyennant un communiqué de presse, toute intention d'effectuer des opérations sur les actions ordinaires de la Banque, y compris la levée d'options d'achat d'actions, au moins cinq jours ouvrables avant la date prévue pour cette opération.

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

Des lignes directrices relatives aux offres excédentaires, à la dilution et au taux d'absorption maximums ont été établies comme suit :

- L'offre excédentaire correspondra à 10 % ou moins du nombre total d'actions en circulation. Par offre excédentaire on entend la totalité des options disponibles à des fins d'émission et des options en cours, divisée par le nombre total d'actions en circulation.
- La dilution sera ciblée à 5 % ou moins sans jamais excéder 7,5 % du nombre total d'actions en circulation. Par dilution on entend le nombre total d'options en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation.
- Le taux d'absorption sera inférieur à 1 % du nombre total d'actions en circulation. Par taux d'absorption on entend le nombre total d'options émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre total d'actions en circulation.

Un total de 2 152 760 options d'achat d'actions ont été octroyées à des dirigeants admissibles à la fin de l'exercice 2004, comparativement à 2 394 876 options d'achat d'actions octroyées à la fin de l'exercice 2003, et à 3 875 400 options d'achat d'actions octroyées à la fin de l'exercice 2002. Compte tenu des options octroyées à la fin de l'exercice 2004, le rendement de la Banque par rapport à

ces lignes directrices pour les trois derniers exercices s'établit comme suit :

	Ligne directrice	2004 réel	2003 réel	2002 réel
Offre excédentaire	10 % ou moins	5,76 %	6,49 %	7,15 %
Dilution	5 % ou moins	3,59 %	4,0 %	4,32 %
Taux d'absorption	Moins de 1 %	0,33 %	0,36 %	0,62 %

### Changement de contrôle

Un changement de contrôle aux fins de l'application à la rémunération de la direction doit réunir deux conditions. Premièrement, il doit se produire une opération qui est réputée être un changement de contrôle et, deuxièmement, il doit y avoir perte d'emploi dans les 24 mois qui suivent l'opération. Pour les participants au régime d'options d'achat d'actions dont il est mis fin à l'emploi sans motif dans les 24 mois qui suivent un changement de contrôle, toutes les options deviendront acquises immédiatement à la cessation d'emploi et peuvent être levées dans les 90 jours qui suivent la cessation d'emploi. Les UAS, y compris les UAS au rendement, sont acquises et remboursées à la date d'échéance initiale.

Il se produit un changement de contrôle lorsque les actions comportant droit de vote en circulation de la Banque représentent moins de 50 % des droits de vote combinés de la nouvelle entité, ou lorsqu'il y a, ou devrait y avoir, un changement de 50 % ou plus des administrateurs de la Banque, ou lorsque le conseil considère qu'il existe d'autres circonstances justifiant l'application de la disposition relative à un changement de contrôle.

### Rémunération du chef de la direction et rendement de l'entreprise

Le comité s'est acquitté de sa responsabilité d'examen du rendement du chef de la direction avec le plus grand soin dans l'établissement de la rémunération du chef de la direction. Le comité fixe des normes de rendement avec le

chef de la direction au début de l'année et en évalue par la suite la progression comme suit :

Mesure	Faits saillants financiers de 2004 <sup>1)</sup>
Bénéfice net applicable aux actions ordinaires — avant amortissement des actifs incorporels	Croissance annuelle de plus de 83 %, bien au-delà de la cible préétablie.
Rendement du total de l'avoir en actions ordinaires — comme présenté	Augmentation de 9,5 % à 22,5 %, au-delà de la cible préétablie.
Rendement du capital investi	Augmentation de 7,7 % à 18,2 %, au-delà de la cible préétablie.
Profit économique	Croissance du profit économique annuelle de plus de 100 %, bien au-delà de la cible préétablie.

#### Nota :

- 1) Le bénéfice net avant amortissement des actifs incorporels, le rendement du capital investi et le profit économique ne sont pas définis aux termes des principes comptables généralement reconnus (PCGR) et, par conséquent, ils pourraient avoir une signification différente d'une terminologie similaire utilisée par d'autres émetteurs. D'autres explications sur ces mesures figurent aux sections « Présentation de l'information financière de la Banque » et « Profit (perte) économique et rendement du capital investi » du rapport de gestion dans le rapport annuel 2004 posté aux actionnaires avec la présente circulaire, y compris un rapprochement des résultats avant amortissement des actifs incorporels et des résultats établis selon les PCGR (résultats « comme présentés ») de la Banque, et pour ce qui est du profit (de la perte) économique et du rendement du capital investi.

La Banque a nettement dépassé tous ses objectifs financiers préétablis en 2004. Le rendement total annualisé pour les actionnaires pour les deux derniers exercices sous la direction de M. Clark s'est établi à 33 %, dépassant la moyenne des banques canadiennes comparables de l'annexe 1.

En plus des objectifs financiers préétablis et du rendement total pour les actionnaires, le comité évalue le rendement de M. Clark par rapport aux progrès accomplis dans la réalisation des objectifs clés. Les objectifs visent un domaine d'intérêt stratégique pour le chef de la direction et les membres de la haute direction. En 2004, ces objectifs ou domaines d'intérêt étaient les suivants :

- saisir les ouvertures et défis stratégiques à court terme.

- continuer d'améliorer la perception des épargnants à l'égard de la Banque.
- continuer d'améliorer les contrôles de risque et l'infrastructure de risque.
- continuer d'accoître et d'améliorer le potentiel de ressources humaines et la culture de l'entreprise.

Le comité est satisfait de la croissance des résultats annuels, particulièrement dans le cas de TD Canada Trust, qui continue de surclasser ses pairs, de même que des progrès réalisés par la Banque par rapport aux objectifs convenus sous la direction de M. Clark. De plus, la situation du capital de la Banque s'est rétablie et, comme indiqué, le cours de l'action de la Banque s'est sensiblement apprécié.

#### **Salaire de base**

Le comité a passé en revue le salaire de base de M. Clark par rapport à ses pairs et a établi qu'aucun rajustement n'était nécessaire pour 2005. Le salaire de base de M. Clark de 1 400 000 \$, qui était en vigueur en janvier 2004, est supérieur à la médiane des banques canadiennes, et correspond à peu près à la médiane du groupe de comparaison aux États-Unis.

#### **Rémunération annuelle par intéressement**

Le comité ayant établi que le chef de la direction a atteint, voire dépassé ses objectifs pour l'exercice, M. Clark s'est vu accorder une rémunération annuelle par intéressement de 4 000 000 \$, dont il touchera 3 000 000 \$ au comptant et 1 000 000 \$ en unités d'actions différées. Il s'agit là d'une augmentation d'un peu plus de 10 % par rapport à 2003, ce qui est conforme à l'augmentation du niveau de capitalisation à l'échelle de la Banque. (Voir « Régime de rémunération par intéressement (RRI) » à la page 21.)

#### **Rémunération sous forme d'actions à moyen et long terme**

Le comité considère la rémunération sous forme d'actions comme un élément clé de la rémunération du chef de la direction propre à garantir le rapprochement des intérêts du chef de la direction et de ceux des actionnaires. M. Clark s'est vu octroyer en décembre 2004 des options d'achat d'actions et des unités d'actions subalternes au rendement à l'égard de 2005 d'une valeur totale de 6 150 000 \$, soit l'équivalent de sa gratification en décembre 2003. Cette gratification sera octroyée quant à 50 % en options d'achat d'actions et quant à 50 % en UAS au rendement, le nombre d'options d'achat d'actions étant calculé à l'aide de la valeur Black-Scholes, tandis que le nombre d'UAS au rendement a été calculé au moyen de la valeur nominale d'une action ordinaire de la Banque.

Compte tenu du pourcentage de la rémunération annuelle par intéressement versée sous forme d'unités d'actions différées, M. Clark touchera plus de 60 % de sa rémunération sous forme d'actions.

#### **Rémunération directe totale**

En résumé, la rémunération globale de M. Clark pour 2004 s'élève à 11 550 000 \$, soit au-dessus du 50<sup>e</sup> percentile (médiane) des banques canadiennes, mais en dessous de la médiane du groupe de comparaison de banques américaines. Le comité est persuadé que M. Clark est à l'origine des excellents résultats de la Banque en 2004 et a positionné la Banque pour créer davantage de valeur à long terme pour les actionnaires, et que la rémunération au-dessus de la médiane du marché des banques canadiennes est donc justifiée.

## RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

### TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION

Nom et occupation principale	Exercice	Rémunération annuelle			Rémunération à long terme				Toute autre rémunération <sup>3)</sup> (\$)	
		Salaires pour l'exercice (\$)	Primes (\$)	Autre rémunération annuelle <sup>2)</sup> (\$)	Gratifications		Versements aux termes du RILT (\$)	Versements aux termes du RILT (\$)		
					Titres faisant l'objet d'options/DPVA octroyés (n <sup>bre</sup> )	Actions ou unités dont la revente est soumise à des restrictions (\$) <sup>6)</sup>				
						UAS <sup>7)</sup>				UAD <sup>9)</sup>
W.E. Clark Président et chef de la direction	2004	1 413 825 \$	3 000 000 \$ <sup>1)</sup>	78 310 \$	239 412 <sup>4)</sup>	3 075 001 \$ <sup>4)</sup>	1 000 000 \$ <sup>1)</sup>	—	21 465 \$	
	2003	1 300 344 \$	2 000 000 \$	—	285 112	3 000 009 \$	1 625 000 \$	—	20 208 \$	
	2002	1 041 405 \$	0 \$	—	613 500	3 000 280 \$ <sup>8)</sup>	—	—	3 343 \$	
R.E. Dorrance Coprésident	2004	484 658 \$	2 250 000 \$ <sup>1)</sup>	—	136 252 <sup>4)</sup>	1 750 094 \$ <sup>4)</sup>	750 000 \$ <sup>1)</sup>	—	914 \$	
	2003	400 000 \$	2 000 000 \$	—	158 396	1 750 066 \$	500 000 \$	—	778 \$	
	2002	200 000 \$	804 000 \$	—	175 600	3 996 564 \$ <sup>8)</sup>	—	907 955 \$ <sup>10)</sup>	396 \$	
A.S. Rosen Coprésidente	2004	501 370 \$	950 000 \$ <sup>1)</sup>	—	— <sup>5)</sup>	— \$ <sup>5)</sup>	300 000 \$ <sup>1)</sup>	216 000 \$ <sup>13)</sup>	946 \$	
	2003	352 899 \$	650 000 \$	—	72 412	800 027 \$	200 000 \$	186 581 \$ <sup>12)</sup>	972 \$	
	2002	378 904 \$	600 000 \$	—	68 100	918 014 \$ <sup>8)</sup>	—	3 420 314 \$ <sup>11)</sup>	810 \$	
F.J. Tomczyk Coprésident	2004	502 748 \$	850 000 \$ <sup>1)</sup>	—	70 072 <sup>4)</sup>	900 018 \$ <sup>4)</sup>	350 000 \$ <sup>1)</sup>	—	950 \$	
	2003	501 374 \$	800 000 \$	—	72 412	800 027 \$	300 000 \$	—	976 \$	
	2002	400 279 \$	600 000 \$	—	109 800	500 464 \$ <sup>8)</sup>	—	—	843 \$	
D.A. Marinangeli Vice-président à la direction et chef des finances	2004	350 959 \$	450 000 \$ <sup>1)</sup>	—	52 556 <sup>4)</sup>	675 051 \$ <sup>4)</sup>	450 000 \$ <sup>1)</sup>	—	662 \$	
	2003	350 000 \$	450 000 \$	—	49 784	550 088 \$	100 000 \$	—	680 \$	
	2002	345 411 \$	450 000 \$	—	69 900	250 650 \$ <sup>8)</sup>	—	—	672 \$	

#### Notes relatives au Tableau récapitulatif de la rémunération :

- 1) Octroyées le 9 décembre 2004 à l'égard du rendement de 2004.
- 2) À l'exception de M. Clark en 2004, la valeur des avantages, directs et indirects, de chaque membre de la haute direction désigné est inférieure au moindre de 50 000 \$ ou de 10 % du total du salaire annuel et des primes. Le montant indiqué pour M. Clark comprend des frais d'adhésion totalisant 23 329 \$ et des frais de services de transport totalisant 53 372 \$. L'avantage imposable correspondant est engagé pour les montants indiqués.
- 3) Tous les chiffres dans cette colonne représentent les primes et les taxes de vente provinciales applicables versées par la Banque pour une assurance-vie temporaire à l'égard de chaque membre de la haute direction désigné. En octobre 2002, une modification a été apportée au contrat de travail de M. Clark, laquelle prévoit une hausse du montant de son assurance-vie temporaire dont la prime est payée par la Banque, ce qui correspond à la prime d'assurance-vie temporaire plus élevée indiquée pour 2003 et 2004.
- 4) Octroyées le 9 décembre 2004 à l'égard de l'exercice 2005.
- 5) Comme il a été annoncé dans le communiqué de presse de la Banque daté du 29 novembre 2004, M<sup>me</sup> Rosen prendra un congé autorisé en 2005. M<sup>me</sup> Rosen n'a donc pas reçu d'options d'achat d'actions ni d'unités d'actions subalternes au rendement en décembre 2004 à l'égard de l'exercice 2005.
- 6) Les chiffres du tableau ci-dessus indiquent la valeur à la date de l'octroi. Le nombre et la valeur totale de toutes les unités pour tous les membres de la haute direction désignés en date du 31 décembre 2004 s'établissent comme suit :

Nom	UAS		UAD		Total des UAS et des UAD	
	N <sup>bre</sup> d'unités	Valeur le 31 déc. 2004	N <sup>bre</sup> d'unités	Valeur le 31 déc. 2004	N <sup>bre</sup> d'unités	Valeur le 31 déc. 2004
W.E. Clark	230 224	11 492 782 \$	451 895	22 558 598 \$	682 119	34 051 380 \$
R.E. Dorrance	200 633	10 015 599 \$	27 846	1 390 072 \$	228 479	11 405 671 \$
A.S. Rosen	48 324	2 412 334 \$	207 984	10 382 561 \$	256 308	12 794 895 \$
F.J. Tomczyk	54 049	2 698 126 \$	36 050	1 799 616 \$	90 099	4 497 742 \$
D.A. Marinangeli	35 505	1 772 410 \$	35 117	1 753 041 \$	70 622	3 525 451 \$

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

Les UAD de M<sup>me</sup> Rosen et de M. Marinangeli comprennent 129 000 et 23 460 unités, respectivement, converties d'UAS en UAD. Ces UAD sont décrites dans la note 9 ci-dessous.

Les valeurs indiquées ci-dessus sont calculées aux fins du présent tableau selon le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque le 31 décembre 2004, soit 49,92 \$.

- 7) Ces unités comportent un objectif de rendement lié à la croissance du profit économique et sont remboursables au troisième anniversaire de la date d'octroi. Aucun équivalent de dividendes n'est versé sur ces unités.

- 8) Ces unités ne comportent pas d'objectif de rendement.
- 9) Une tranche de la rémunération annuelle par intéressement est versée sous forme d'UAD. Des équivalents de dividendes sont versés sur ces unités. Les unités sont remboursables à la retraite ou à la cessation d'emploi. Les versements sont fonction de la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de la Banque à la TSX le jour où le participant donne des directives de rachat.
- 10) Somme versée à l'égard d'octrois aux termes du régime de capital à long terme effectués en 1999.
- 11) 2 451 479 \$ versés à l'égard d'octrois aux termes du régime de capital à long terme effectués en 1999, 240 451 \$ versés à l'égard d'octrois aux termes du régime de capital à long terme effectués en 2000 et 728 384 \$ versés à l'égard d'octrois aux termes du régime de capital à long terme effectués en 2001.
- 12) 97 042 \$ versés à l'égard d'octrois aux termes du régime de capital à long terme effectués en 1999 et 89 539 \$ versés à l'égard d'octrois aux termes du régime de capital à long terme effectués en 2000.
- 13) 108 000 \$ versés à l'égard d'octrois aux termes du régime de capital à long terme effectués en 1999 et 108 000 \$ versés à l'égard d'octrois aux termes du régime de capital à long terme effectués en 2000.

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

Nom	Titres faisant l'objet d'options / DPVA octroyés	% du total des options / DPVA octroyés aux employés au cours de l'année civile	Prix de levée / d'exercice ou de base (\$/titre)	Cours des titres sous-jacents aux options / DPVA à la date de l'octroi (\$/titre)	Date d'expiration des octrois
W.E. Clark	239 412 <sup>1)</sup>	11,12 % <sup>2)</sup>	49,40 \$	49,40 \$	9 décembre 2011
R.E. Dorrance	136 252 <sup>1)</sup>	6,33 % <sup>2)</sup>	49,40 \$	49,40 \$	9 décembre 2011
A.S. Rosen <sup>3)</sup>	0	0 %	s.o.	s.o.	s.o.
F.J. Tomczyk	70 072 <sup>1)</sup>	3,25 % <sup>2)</sup>	49,40 \$	49,40 \$	9 décembre 2011
D.A. Marinangeli	52 556 <sup>1)</sup>	2,44 % <sup>2)</sup>	49,40 \$	49,40 \$	9 décembre 2011

#### Notes relatives au Tableau des options / DPVA octroyés :

- 1) Les gratifications ont été octroyées le 9 décembre 2004 à l'égard d'actions ordinaires de la Banque. La première tranche de 25 % des options peut être levée après un an, la deuxième tranche de 25 % après deux ans, la troisième tranche de 25 % après trois ans et la dernière tranche de 25 % après quatre ans.
- 2) Pourcentage des options octroyées aux employés de la Banque visant l'acquisition d'actions ordinaires de la Banque.
- 3) Comme il est indiqué plus haut, M<sup>me</sup> Rosen prendra un congé autorisé en 2005. En conséquence, aucune option n'a été octroyée à M<sup>me</sup> Rosen en décembre 2004 à l'égard de l'exercice 2005.

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

Nom	Titres acquis à la levée / à l'exercice (n <sup>bre</sup> )	Valeur totale réalisée (\$)	Options non levées / DPVA non exercés en fin d'année civile <sup>1)</sup> (n <sup>bre</sup> )		Valeur des options non levées / DPVA non exercés en jeu en fin d'année civile <sup>1)2)</sup> (\$)	
			Susceptibles de levée ou d'exercice	Non susceptibles de levée ou d'exercice	Susceptibles de levée ou d'exercice	Non susceptibles de levée ou d'exercice
W.E. Clark	0	0 \$	1 361 553	836 871	16 672 812 \$	7 797 638 \$
R.E. Dorrance	0	0 \$	157 399	372 849	2 015 691 \$	2 799 324 \$
A.S. Rosen	20 000 <sup>3)</sup>	698 640 \$	72 153	88 359	1 520 652 \$	1 050 606 \$
F.J. Tomczyk	0	0 \$	177 678	191 006	2 156 726 \$	1 535 890 \$
D.A. Marinangeli	0	0 \$	232 771	135 819	3 989 334 \$	1 038 163 \$

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

- 1) « Options » renvoie aux options visant des actions ordinaires de la Banque.
- 2) Le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 31 décembre 2004 s'établissait à 49,92 \$.
- 3) Ces actions ont été acquises à la levée de 20 000 options octroyées à M<sup>me</sup> Rosen le 31 mars 1994, lesquelles options auraient autrement expiré et perdu toute valeur le 31 mars 2004. M<sup>me</sup> Rosen a diffusé un communiqué de presse annonçant son intention de lever ces options le 24 février 2004 conformément à la politique de la Banque aux termes de laquelle tous les membres de la haute direction désignés doivent divulguer à l'avance par voie de communiqué de presse toute intention d'effectuer des opérations sur les actions ordinaires de la Banque, y compris la levée d'options d'achat d'actions.

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

Le tableau suivant donne au 31 décembre 2004 de l'information globale sur les régimes de rémunération aux termes desquels l'émission de nouveaux titres de participation de la Banque est autorisée. Les valeurs indiquées en regard des régimes de rémunération sous forme d'actions approuvés par les porteurs de titres ont trait au régime d'intéressement en actions de la Banque décrit à la page 23.

Catégorie de régime	Nombre de titres pouvant être émis à la levée des options en cours (a)	Prix de levée moyen pondéré des options en cours (b)	Nombre de titres encore disponibles à des fins d'émission future aux termes des régimes de rémunération sous forme d'actions (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)
Régimes de rémunération sous forme d'actions approuvés par les porteurs de titres	23 631 416	36,59 \$	14 262 068
Régimes de rémunération sous forme d'actions non approuvés par les porteurs de titres	s.o.	s.o.	s.o.
<b>Total</b>	<b>23 631 416</b>	<b>36,59 \$</b>	<b>14 262 068</b>

**CONVENTIONS DE RETRAITE**

**TABLEAU DU RÉGIME DE PENSION**

Gains moyens de fin de carrière	Années de service				
	15	20	25	30	35
300 000 \$	58 313	77 751	97 188	116 626	106 063
400 000 \$	88 313	117 751	147 188	176 626	166 063
500 000 \$	118 313	157 751	197 188	236 626	226 063
600 000 \$	148 313	197 751	247 188	296 626	286 063
700 000 \$	178 313	237 751	297 188	356 626	346 063
800 000 \$	208 313	277 751	347 188	416 626	406 063
900 000 \$	238 313	317 751	397 188	476 626	466 063
1 000 000 \$	268 313	357 751	447 188	536 626	526 063
1 100 000 \$	298 313	397 751	497 188	596 626	586 063
1 200 000 \$	328 313	437 751	547 188	656 626	646 063
1 300 000 \$	358 313	477 751	597 188	716 626	706 063
1 400 000 \$	388 313	517 751	647 188	776 626	766 063
1 500 000 \$	418 313	557 751	697 188	836 626	826 063
1 600 000 \$	448 313	597 751	747 188	896 626	886 063
1 700 000 \$	478 313	637 751	797 188	956 626	946 063
1 800 000 \$	508 313	677 751	847 188	1 016 626	1 006 063
1 900 000 \$	538 313	717 751	897 188	1 076 626	1 066 063
2 000 000 \$	568 313	757 751	947 188	1 136 626	1 126 063

## CONVENTIONS DE RETRAITE POUR LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS

Le tableau qui précède reflète les prestations annuelles complémentaires de retraite payables à certains dirigeants de la Banque, y compris certains des membres de la haute direction désignés, à l'âge de 63 ans, pour les diverses combinaisons de salaire et d'années de service indiquées. Les montants du tableau ci-dessus sont calculés à raison de 2 % par année de service (jusqu'à un maximum de 30 ans) de la moyenne des cinq dernières années du salaire et de la rémunération par intéressement (plafonnée de la façon décrite ci-après) moins 1 833,33 \$ pour chaque année de service (1 722,22 \$ pour chaque année de service avant le 23 décembre 2002 dans le cas de M. Tomczyk) jusqu'à un maximum de 35 années, moins un rajustement pour tenir compte des prestations du Régime de pensions du Canada.

Les prestations annuelles complémentaires de retraite maximales représenteront le plus élevé des montants suivants :

- 60 % de la moyenne du salaire et de la rémunération par intéressement plafonnée des cinq dernières années; ou
- 70 % du salaire moyen des cinq dernières années,

moins 1 833,33 \$ pour chaque année de service (1 722,22 \$ pour chaque année de service avant le 23 décembre 2002 dans le cas de M. Tomczyk) jusqu'à un maximum de 35 années, moins un rajustement pour tenir compte des prestations du Régime de pensions du Canada.

Les paiements de la rémunération par intéressement sont décrits à la rubrique « Régime de rémunération par intéressement (RRI) » à la page 21 et, aux fins de ces prestations complémentaires de retraite, ils ne peuvent au cours d'un exercice dépasser 120 % du taux de salaire du membre de la haute direction désigné en vigueur à la fin de cet exercice. Le tableau qui suit présente les paiements plafonnés de la rémunération par intéressement pour l'exercice 2004, d'après les chiffres présentés sous les colonnes Primes et UAD du Tableau récapitulatif de la rémunération à la page 27, qui seraient pris en compte aux fins d'établir les prestations complémentaires de retraite des membres de la haute direction désignés si 2004 était une année pertinente aux fins du calcul de ces prestations. Le taux de salaire en vigueur à la fin de l'exercice a été utilisé pour ce calcul.

Nom	Paiement plafonné de la rémunération par intéressement
A.S. Rosen	600 000 \$
F.J. Tomczyk	601 649 \$
D.A. Marinangeli	420 000 \$

Ces prestations complémentaires de retraite sont payables à vie. Au décès, une prestation réduite est versée au conjoint survivant.

M<sup>me</sup> Rosen et MM Tomczyk et Marinangeli ont de plus droit à des prestations annuelles de retraite à l'âge de 63 ans aux termes du régime de pension agréé de la Banque, l'Association de la caisse de retraite de la Banque Toronto-Dominion (le régime TD). Le régime TD prévoit des prestations de retraite annuelles déterminées en faveur des membres de la haute direction désignés participants de 1 833,33 \$ pour chaque année de service décomptée aux termes du régime TD, jusqu'à un maximum de 35 années. Ces prestations de retraite sont payables à vie. Au décès, une prestation réduite est versée au conjoint survivant.

Les années de service en fonction desquelles les prestations sont déterminées aux termes du régime complémentaire aussi bien que du régime TD sont indiquées ci-dessous pour chaque membre de la haute direction désigné participant :

Nom	Service au 31 octobre 2004		Service à l'âge de 63 ans	
	Régime complémentaire	Régime TD	Régime complémentaire	Régime TD
A.S. Rosen	10,4	2,8	23,2	15,5
F.J. Tomczyk	6,8	1,8	20,4	15,5
D.A. Marinangeli	17,7	12,4	26,5	21,2

D'après les taux de salaire de 2004 et des paiements de rémunération demeurant inchangés jusqu'à la retraite et d'après le nombre d'années de service prévues jusqu'à l'âge de 63 ans indiquées dans le tableau ci-dessus, chacun des membres de la haute direction désignés participants aurait droit aux prestations de retraite annuelles estimatives suivantes aux termes du régime complémentaire et du régime TD combiné :

Nom	Prestations de retraite annuelles estimatives
A.S. Rosen	489 000 \$
F.J. Tomczyk	436 500 \$
D.A. Marinangeli	390 700 \$

M. Tomczyk a de plus droit à des prestations aux termes de la tranche à cotisations déterminées du régime de pension agréé d'Hypothèques Trustco Canada (le régime CT) à l'égard de ses années de service antérieures au 19 août 2002. Les cotisations versées en son nom au régime CT par la Banque ont cessé le 18 août 2002. Au 31 octobre 2004, la valeur du compte du régime de pension à cotisations déterminées de M. Tomczyk s'élevait à 74 831 \$.

Le coût des prestations au titre des services rendus au cours de l'exercice 2004 et l'obligation au titre des prestations accumulées au 31 octobre 2004, aux termes du régime complémentaire et du régime TD, figurent ci-après pour chacun des membres de la haute direction désignés participants. L'obligation au titre des prestations accumulées au 31 octobre 2004 comprend également les obligations au titre des prestations aux termes du régime CT dans le cas de M. Tomczyk.

Nom	Coût de prestations au titre des services rendus au cours de l'exercice 2004 <sup>1)</sup>	Obligation accumulée au 31 octobre 2004 <sup>2)</sup>
A.S. Rosen	144 000 \$	1 576 000 \$
F.J. Tomczyk	135 000 \$	1 061 800 \$
D.A. Marinangeli	115 000 \$	2 138 000 \$

**Nota :**

- 1) Le coût des prestations au titre des services rendus au cours de l'exercice désigne la valeur de la tranche de la pension accumulée prévue pour l'exercice. On établit cette valeur au moyen des mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour établir la charge de retraite de 2004 indiquée à la note 13 afférente aux états financiers consolidés de 2004.
- 2) L'obligation accumulée désigne la valeur de la tranche de la pension accumulée prévue pour les services rendus au 31 octobre 2004. On établit cette valeur au moyen des mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour établir les obligations au titre du régime de retraite en fin d'exercice indiquées à la note 13 afférente aux états financiers consolidés de 2004.

M. Dorrance ne participe pas au régime complémentaire de la Banque ni au régime TD.

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

**CONVENTIONS DE RETRAITE DE M. CLARK**

M. Clark a droit à des prestations aux termes de la tranche à cotisations déterminées du régime CT à l'égard de ses années de service antérieures au 19 août 2002. Les cotisations versées au nom du régime CT par la Banque ont cessé le 18 août 2002. Après cette date, M. Clark a droit à des prestations annuelles de retraite à l'âge de 63 ans aux termes du régime TD. Le régime TD prévoit des prestations de retraite annuelles déterminées en faveur de M. Clark de 1 833,33 \$ pour chaque année de service décomptée aux termes du régime TD, jusqu'à un maximum de 35 années. La prestation de retraite aux termes du régime TD est payable à vie. Au décès, une prestation réduite est versée au conjoint survivant.

M. Clark a de plus conclu des conventions complémentaires de retraite aux termes de son contrat de travail avec la Banque. Tel qu'il est décrit dans la rubrique suivante intitulée « Contrats de travail des membres de la haute direction désignés », la convention de rente d'une durée garantie antérieure de M. Clark a été abandonnée en 2004 et remplacée par des prestations de pension annuelles additionnelles et des unités d'actions différées afin de mieux concilier ses intérêts et ceux des actionnaires. La rente annuelle supplémentaire découlant de l'abandon de la rente d'une durée garantie antérieure a été incluse dans cette rubrique comme faisant partie des conventions de retraite complémentaires globales de M. Clark.

L'entente prévoit une prestation complémentaire de retraite déterminée à vie selon un barème qui précise un pourcentage d'indexation de la prestation fondé sur la date de cessation d'emploi de M. Clark à la Banque et la moyenne annuelle de son salaire des 36 meilleurs mois consécutifs, et comprend les prestations aux termes du régime CT et du régime TD. En 2004, la prestation de 60 % versée au conjoint survivant a été remplacée par une prestation de 100 % versée au conjoint survivant et le pourcentage d'indexation a été réduit d'une valeur équivalente. Aux fins de l'entente, les années de service décomptées au 31 octobre 2004 s'élevaient à 13 années pour son régime de retraite complémentaire et à 1,8 année pour le régime TD. À l'âge de 63 ans, âge auquel il pourrait normalement prendre sa retraite aux termes de l'entente, M. Clark aura 19 années de service aux fins de sa rente complémentaire et 7,8 années aux fins de sa rente aux termes du régime TD. À l'âge de 63 ans, la prestation aux termes de son entente lui rapportera un revenu annuel, en incluant les prestations aux termes du régime CT et du régime TD, de 165,9 % de la moyenne annuelle de son salaire des 36 meilleurs mois consécutifs. En se fondant sur son salaire de 2004, s'il demeure inchangé jusqu'à la

retraite, cette prestation, y compris les prestations aux termes du régime CT et du régime TD, se composera de 1 696 800 \$ de rente complémentaire et 625 800 \$ de rente supplémentaire attribuable à l'ancienne convention de rente d'une durée garantie.

Le coût des prestations au titre des services au cours de l'exercice 2004 et l'obligation au titre de la pension accumulée au 31 octobre 2004, pour les conventions de retraite complémentaires de M. Clark décrites dans la présente rubrique (y compris les prestations aux termes des régimes CT et TD) sont indiquées ci-après. Tel qu'il est indiqué à la rubrique suivante, les conventions de retraite de M. Clark sont fondées sur les obligations de pension que CT avait prises envers M. Clark et certaines autres formes de rémunération aux termes de son contrat de travail avec CT et que la Banque était tenue de maintenir. Le tableau suivant ventile le total du coût des prestations au titre des services rendus au cours de l'exercice et de l'obligation accumulée dans le cadre des conventions de retraite de M. Clark entre les montants attribuables :

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

	Coût des prestations au titre des services rendus au cours de l'exercice 2004 <sup>1)</sup>	Obligation accumulée au 31 octobre 2004 <sup>2)</sup>
<b>W.E. Clark</b>		
Convention de retraite TD	503 000 \$	7 227 000 \$
Maintien de la convention de retraite CT	493 000	6 653 000
Maintien de l'autre rémunération CT	276 000	6 267 000
Total des conventions de retraite en vigueur	1 272 000 \$	20 147 000 \$

**Nota :**

1) Le coût des prestations au titre des services rendus au cours de l'exercice désigne la valeur de la tranche de la pension accumulée prévue pour l'exercice. On établit cette valeur au

moyen des mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour établir la charge de retraite de 2004 indiquée à la note 13 afférente aux états financiers consolidés de 2004.

- 2) L'obligation accumulée désigne la valeur de la tranche de la pension accumulée prévue pour les services rendus au 31 octobre 2004. On établit cette valeur au moyen des mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour établir les obligations au titre du régime de retraite en fin d'exercice indiquées à la note 13 afférente aux états financiers consolidés de 2004.

**CONTRATS DE TRAVAIL DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS**

Avant que la Banque n'acquière Services financiers CT inc. (CT), M. Clark était président et chef de la direction de CT et avait conclu un contrat de travail avec cette société. Au moment de la conclusion de l'acquisition, M. Clark a conclu un contrat de travail avec la Banque. Les conditions du contrat de M. Clark étaient fondées sur les obligations de CT aux termes de son contrat avec M. Clark, y compris des conventions de retraite habituelles pour un chef de la direction embauché à mi-carrière et une indemnisation correspondant à 30 mois de salaire, de primes et de rentes accumulées si M. Clark devait quitter la Banque pour quelque motif avant le 31 janvier 2003. Afin de retenir les services de M. Clark au-delà du 31 janvier 2003, la Banque devait continuer d'honorer la rémunération et les droits de pension auxquels M. Clark aurait par ailleurs eu droit s'il avait quitté la Banque avant le 31 janvier 2003. C'est pourquoi le contrat de travail de M. Clark a été reformulé et sa rente d'une durée garantie et ses conventions de retraite commentées dans les circulaires de procuration de la direction des années précédentes ont été maintenues. M. Clark a en contrepartie abandonné son droit d'indemnisation en cas de démission volontaire indiqué ci-dessus.

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

En 2004, le contrat de travail de M. Clark a été de nouveau modifié. L'entente de rente d'une durée garantie a été abandonnée et remplacée par des unités d'actions différées et des prestations de retraite additionnelles. La croissance de valeur garantie de la rente d'une durée garantie antérieure du 10 octobre 2004 jusqu'à l'âge de 63 ans a été convertie en 170 000 unités d'actions différées. Pour que M. Clark touche une valeur équivalente à l'âge de

63 ans, la Banque doit afficher un total du rendement annuel pour les actionnaires de 10 %. Le montant qui était auparavant garanti à M. Clark se trouve désormais ainsi à risque, ce qui est nettement en accord avec les intérêts des actionnaires de la Banque. De plus, les unités d'actions différées sont acquises à chaque année à partir de maintenant jusqu'à ce que M. Clark atteigne l'âge de 63 ans d'une manière conforme à l'ancienne rente d'une durée garantie. Le calendrier d'acquisition associé à ces UAD se présente comme suit : 22 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2005; 41 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2006; 59 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2007; 74 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2008; 88 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2009; et 100 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2010, l'année du 63<sup>e</sup> anniversaire de M. Clark.

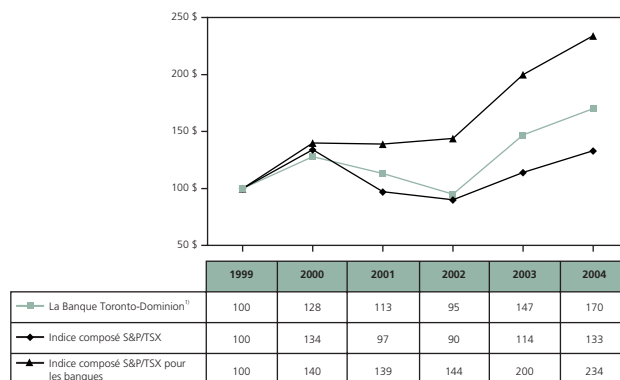
La tranche de la rente d'une durée garantie accumulée de M. Clark au 10 octobre 2004 a été convertie en une rente additionnelle d'une valeur équivalente payable à l'âge de 63 ans. Cette rente additionnelle est incluse dans la rente complémentaire décrite à la rubrique précédente intitulée « Conventions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

Compte tenu de certaines obligations de CT aux termes d'un contrat avec M. Tomczyk (qui était auparavant dirigeant de CT), M. Tomczyk a un contrat de travail avec la Banque qui l'habilite à recevoir un versement forfaitaire de 120 000 \$ en cas de démission, de départ à la retraite ou de cessation d'emploi. Le contrat de travail de M. Tomczyk prévoit de plus le versement d'une rente de durée garantie en cas de démission, de départ à la retraite ou de cessation d'emploi. La rente d'une durée garantie est établie en fonction d'un barème qui précise un montant d'indexation fondé sur la date de la cessation d'emploi de M. Tomczyk à la Banque. Au 1<sup>er</sup> février 2005, la rente de durée garantie annuelle est de 200 000 \$, passant à 230 000 \$ le 1<sup>er</sup> février 2007 et augmentant par la suite de 3,39 % par année à compter du 1<sup>er</sup> février 2007 jusqu'à la date de sa cessation d'emploi à la Banque. La rente d'une durée garantie commence à être versée le premier du mois qui suit la date de cessation d'emploi de M. Tomczyk et est payable pour une période garantie de 15 ans.

### COMPARAISON DU RENDEMENT TOTAL POUR LES ACTIONNAIRES SUR CINQ ANS

Le graphique suivant suppose qu'un montant de 100 \$ a été investi le 31 octobre 1999 dans des actions ordinaires de la Banque, dans les titres constituant l'indice composé S&P/TSX (anciennement l'indice composé TSE 300) et dans les titres constituant l'indice composé S&P/TSX pour les banques (anciennement le sous-indice TSX banques et sociétés de fiducie), respectivement.

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



#### Nota :

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

### PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS

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

### ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La Banque a souscrit, à ses frais, un programme d'assurance combiné qui inclut l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants. Cette assurance couvre les administrateurs et les dirigeants contre la responsabilité qu'ils engagent en leur qualité d'administrateurs et de dirigeants de la Banque et de ses filiales. Cette partie de la police offre un montant de garantie réservé de 200 000 000 \$ par sinistre et global pour les 12 mois se terminant le 1<sup>er</sup> mai 2005. Cette garantie est libre de franchise. L'assurance s'applique dans des situations où la Banque ne peut indemniser ses administrateurs et dirigeants pour leurs actes ou omissions. Les primes versées par la Banque relatives à l'assurance responsabilité non indemnissables des administrateurs et des dirigeants s'élève à environ 600 000 \$.

## **APPROBATION DES ADMINISTRATEURS**

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

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'K. Thompson', written in a cursive style.

KEVIN N. THOMPSON  
Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire

## ANNEXE A

### PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les propositions suivantes ont été soumises par les porteurs d'actions de la Banque pour examen à l'assemblée. Les propositions A et B ont été soumises par M. Yves Michaud, 4765, avenue Méridien, Montréal (Québec) H3W 2C3. Les propositions C, D et E ont été soumises par l'Association de protection des épargnants et investisseurs du Québec Inc. (APÉIQ), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Les propositions F et G ont été soumises par M. J. Robert Verdun, 153-B Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2 ((519) 574-0252). Les observations concernant M. Gerald Schwartz et Nortel Networks Corporation dans l'explication de la proposition d'actionnaires G sont celles de M. Verdun et la Banque s'en dissocie.

Le conseil d'administration s'oppose à ces propositions pour les raisons indiquées après chacune d'elles.

**Proposition A : Il est proposé que la Banque procède à la fermeture de sa ou ses filiales dans les paradis fiscaux.**

**Explication de l'actionnaire :** *Les paradis fiscaux représentent une grave menace pour le fonctionnement d'un sain capitalisme en facilitant l'évasion et l'escroquerie fiscales, de même que les activités illicites de blanchiment d'argent et autres transactions financières menées par des éléments criminels.*

*L'ensemble des contribuables canadiens souffrent de cette situation. Encourager cette pratique, y participer largement comme le font les banques, c'est priver le Canada et les États fédérés de revenus qui autrement iraient à la santé, à l'éducation, à la recherche et au développement économique. L'OCDE publiait en avril 2001, un rapport sur le dossier des centres offshore, dans lequel il est demandé aux pays membres « de mettre au point des mesures pour limiter les distorsions qu'une concurrence fiscale dommageable introduit dans les décisions d'investissement et leurs conséquences pour la matière imposable au niveau national ». Denis Desautels, ancien vérificateur général du Canada et Mme Sheila Fraser ont par ailleurs soulevé les graves problèmes reliés aux conventions fiscales intervenues avec les pays qui pratiquent une concurrence fiscale dommageable comme la Barbade, les Bahamas et les Bermudes.*

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

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

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

Nous faisons également remarquer que l'OCDE a publié en 2004 un rapport sur les pratiques fiscales dommageables précisant que les travaux de l'OCDE dans ce domaine ont obtenu des « résultats notables et très positifs » depuis le rapport de 2001, dont il est question dans la proposition. La Banque n'a pas de filiale dans les territoires suivants, soit Andorre, Liechtenstein, Libéria, Monaco et les Îles Marshall, qui figurent sur la liste des paradis fiscaux non coopératifs de l'OCDE.

Étant donné le chevauchement de réglementations et de systèmes de surveillance, ainsi que notre propre code de conduite des affaires, il est avantageux et au mieux des intérêts de nos actionnaires de faire affaire dans certains territoires dont les taux d'imposition sont inférieurs. Nous estimons que le GFBTD doit poursuivre son objectif de créer de la valeur pour ses actionnaires en bâtissant une société multinationale ayant des filiales dans autant de territoires nécessaires à l'atteinte de cet objectif.

**Proposition B : Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque fixe un plafond salarial pour les hauts dirigeants de la Banque et de ses**

**filiales, incluant toute forme de rémunération et avantages.**

**Explication de l'actionnaire :** *Les rémunérations indécentes des hauts dirigeants révoltent des dizaines, voire des centaines de milliers d'actionnaires qui assistent impuissants à une véritable curée vers l'enrichissement sans cause déconnecté des progrès réels de l'entreprise. « L'économie de marché repose sur un mythe pour le plus grand profit de quelques initiés, écrit Kenneth Galbraith dans son dernier livre LES MENSONGES DE L'ÉCONOMIE. Les dirigeants d'entreprise sont les seuls à pouvoir fixer eux-mêmes leurs salaires à des niveaux exorbitants. Dans ce monde de dupes, l'inertie des gendarmes boursiers, l'impuissance des actionnaires, les collusions d'intérêts et l'incompétence de nombre d'experts financiers ne risquent pas d'inverser la tendance ».*

*Les rémunérations extravagantes induisent les dirigeants en tentation permanente de faire passer leur intérêt personnel avant ceux des actionnaires. Les rapports de soi-disant experts en rémunération, soustraits à la connaissance des actionnaires, sont une fumisterie. Leurs intérêts sont d'aller dans le sens de la direction comme ceux des membres du comité de la rémunération. Le premier mandat des membres du conseil d'administration est de veiller à la protection des intérêts des actionnaires. Ils ont, à cet égard, l'impératif de mettre fin à cette course folle vers des rémunérations de plus en plus scandaleuses et provocantes.*

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

Le conseil d'administration ne croit pas qu'un « plafond salarial » pour les dirigeants soit au mieux des intérêts des actionnaires. Le programme de rémunération des dirigeants de la Banque est conçu pour recruter, fidéliser et motiver des personnes hautement compétentes capables de rendements exceptionnels. À cette fin, la Banque s'efforce d'offrir un programme de rémunération qui soit concurrentiel et qui s'inscrive dans la tendance des entreprises avec lesquelles elle doit rivaliser pour du personnel compétent. Une rémunération concurrentielle permet de préserver les ressources clés et d'assurer par le fait même une relève efficace aux postes de direction stratégiques. Toutefois, le conseil veille à ménager un équilibre entre la pratique concurrentielle, d'une part, et les intérêts des actionnaires et une saine régie d'entreprise, d'autre part. À cette fin, la Banque a instauré un certain nombre de changements importants à la rémunération de la direction en 2003 afin de

rapprocher davantage les intérêts des dirigeants de la stratégie globale de la Banque et des intérêts des actionnaires. Ces modifications sont décrites sommairement dans la réponse à la proposition E ci-dessous. Le conseil est convaincu que cette conception équilibrée de la rémunération de la direction sera avantageuse à long terme pour la Banque et ses actionnaires.

La proposition met en doute l'intégrité des experts-conseils en matière de rémunération de la direction en déclarant que leurs intérêts sont d'aller dans le sens de la direction. Le comité des ressources de gestion prend ses responsabilités très au sérieux. Afin de l'aider à prendre les meilleures décisions possibles en matière de rémunération de la direction, le comité a retenu les services d'un conseiller indépendant, M. Fred Cook, président d'une entreprise d'experts-conseils en rémunération portant son nom, Frederick W. Cook & Co., Inc. établie à New York (New York). Il a agi en cette qualité auprès d'un grand nombre de sociétés du Fortune 500 au Canada et aux États-Unis, notamment dans le secteur des services financiers, au cours des dernières années. Aux termes de sa charte, le comité, et non la direction, est seul habilité à embaucher — et à congédier — des experts-conseils indépendants et à fixer leur rémunération, laquelle est à la charge de la Banque. Ces solides protections contribuent à garantir que les experts comme M. Cook qui offrent des conseils au comité sont entièrement indépendants de la direction.

**Proposition C :** **Il est proposé que La Banque Toronto-Dominion limite à 10 le nombre d'années pendant lesquelles un administrateur indépendant peut siéger au conseil d'administration.**

**Explication de l'actionnaire :** *La complexité des contextes économique, technologique et politique dans lesquels évoluent les entreprises exige une période de familiarisation de la part des nouveaux administrateurs. Il est donc normal qu'un administrateur siège au conseil d'administration pendant quelques années, après avoir acquis une bonne compréhension des enjeux de l'entreprise.*

*Le changement fait aussi partie de l'évolution des entreprises. Dans ce contexte, il est dans l'intérêt des sociétés de renouveler régulièrement leur conseil d'administration en faisant appel à des personnes qui non seulement apportent de nouvelles compétences mais peuvent analyser les défis de l'entreprise avec un certain recul. Warren Buffet, qui possède une connaissance approfondie du fonctionnement des conseils d'administration, a maintes fois dénoncé l'esprit de*

conformité qui règne dans les salles de conseil et il a souligné les difficultés liées à la perte d'objectivité et de sens critique des administrateurs. Le renouvellement constant des administrateurs indépendants vise à contrer les effets néfastes d'une participation prolongée au conseil d'administration d'une entreprise, dont une capacité émoussée de perception et d'analyse et l'inhibition de l'expression de vues inconfortables pour des collègues ou des dirigeants.

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

Nous souscrivons au principe que la composition du conseil devrait refléter un équilibre entre l'expérience et l'apprentissage, d'une part, et le besoin de renouvellement et de nouvelles perspectives, d'autre part. À cette fin, le conseil a pris l'initiative en 2004 d'adopter une limite précise à la durée du mandat des administrateurs. Aux termes de la politique, les administrateurs devraient siéger pour un mandat maximum de dix ans, sous réserve de l'évaluation du rendement annuel, de la réélection annuelle par les actionnaires et d'autres exigences des lignes directrices de la Banque en matière de composition du conseil. Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger de cinq ans la durée de dix ans initiale du mandat d'un administrateur, pour un mandat d'une durée maximum totale de 15 ans. Dans ces circonstances exceptionnelles, le conseil peut prolonger d'un autre cinq ans la durée limitée du mandat d'un administrateur. En élaborant cette politique, le comité a estimé qu'il était au mieux des intérêts de la Banque qu'elle dispose de la souplesse lui permettant de prolonger le mandat d'un administrateur très performant au-delà de la limite initiale de dix ans.

Des consultations avec des investisseurs institutionnels, notamment le Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, ont joué un rôle clé dans l'élaboration de la politique. Étant donné les mesures que le conseil a proactivement mises en place, nous estimons que les questions soulevées dans la proposition ont déjà été réglées.

***Proposition D :*** Il est proposé que La Banque Toronto-Dominion instaure le mécanisme du vote cumulatif pour l'élection des membres du conseil d'administration donnant ainsi aux actionnaires minoritaires un rôle beaucoup plus actif dans la nomination des administrateurs.

***Explication de l'actionnaire :*** Élire les membres du conseil d'administration est l'un des droits élémentaires des

actionnaires. Les codes de bonne gouvernance adoptés par les différents pays encouragent l'amélioration des processus de choix et d'élection des administrateurs. Le vote cumulatif est une disposition prévue par la loi canadienne afin de favoriser l'expression de la volonté des actionnaires minoritaires dans le processus d'élection des administrateurs d'une société. Ce mécanisme permet de porter tous les votes ou une partie des votes détenus par un actionnaire sur un ou plusieurs candidats aux différents postes d'administrateurs d'une société. Pour que le vote cumulatif puisse être exercé par les actionnaires, une société doit en instaurer le mécanisme. Compte tenu des responsabilités du conseil d'administration dans l'encadrement de la haute direction et de son devoir de veiller aux intérêts des actionnaires et de la société, il est indispensable que les actionnaires puissent participer de façon beaucoup plus active dans le choix des administrateurs des sociétés commerciales.

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

À l'heure actuelle, le conseil est élu à la majorité des voix représentées et exprimées à l'assemblée annuelle et les administrateurs sont élus pour un mandat se terminant à la prochaine assemblée annuelle. Les actionnaires, qui ont droit à une voix par action, peuvent exprimer leur voix ou s'abstenir de voter pour chacun des candidats à un poste d'administrateur, et ces voix sont confidentiellement compilées par l'agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres de la Banque. Le comité de gouvernance du conseil choisit les candidats aux postes d'administrateurs énumérés dans la circulaire de procuration de la direction, et le conseil approuve leur mise en candidature. Le processus de sélection des candidats pour le comité est plus amplement décrit aux pages 8 et 9 du rapport annuel et comprend l'établissement des compétences, des qualités et de la formation dont le conseil a besoin; la collaboration avec un conseiller indépendant pour le repérage de candidats qui possèdent les compétences requises; et l'examen des contributions des actuels administrateurs afin d'établir s'ils devraient être réélus. À cette fin, le comité tient également compte de la politique relative à la durée limitée du mandat des administrateurs de la Banque et des résultats du processus de rétroaction consolidé annuel pour le conseil et chacun des administrateurs. Le comité se compose exclusivement d'administrateurs que le conseil a jugés indépendants, et le conseil se compose également en grande majorité d'administrateurs indépendants. Il s'agit là

de la méthode la plus équitable de sélection des administrateurs qui représenteront également tous les actionnaires.

Avec le vote cumulatif, chaque actionnaire recevra un nombre de voix égal au nombre d'actions dont il est propriétaire multiplié par le nombre de candidats aux postes d'administrateurs, et les actionnaires peuvent exprimer la totalité de leurs voix en faveur d'un seul candidat. Le vote cumulatif pourrait par conséquent permettre à des groupes relativement petits d'actionnaires d'élire des administrateurs qui représentent leurs intérêts ou points de vue particuliers. Ce type d'administrateur peut être porté à se concentrer sur ses propres intérêts particuliers et à ne pas travailler en collaboration avec les autres membres du conseil au mieux des intérêts de tous les actionnaires. Le conseil est d'avis que chaque administrateur devrait se reconnaître la responsabilité de représenter la totalité des actionnaires et non pas seulement un groupe particulier d'actionnaires ayant leurs propres intérêts. Par conséquent, le conseil est d'avis que le vote cumulatif pour l'élection des administrateurs n'est pas au mieux des intérêts de la Banque ni de ses actionnaires.

Dans la pratique, le recours au vote cumulatif se produit habituellement dans des situations où un actionnaire minoritaire important compte sur le vote cumulatif comme moyen de s'assurer que la représentation au sein du conseil est à peu près proportionnelle à son actionnariat. Or, dans le cas de sociétés à grand nombre d'actionnaires comme la Banque, pour pouvoir profiter des dispositions en matière de vote cumulatif, un actionnaire devrait probablement entreprendre une campagne de sollicitation de procurations onéreuse pour réaliser son objectif d'élire un ou plusieurs administrateurs.

Compte tenu des bonnes pratiques de régie d'entreprise de la Banque, et de notre engagement d'évaluation et d'amélioration continu de ces pratiques, le conseil estime que le vote cumulatif n'est pas nécessaire à la plus grande protection des droits des actionnaires.

***Proposition E :*** Il est proposé que La Banque Toronto-Dominion remplace le régime d'options d'achat d'actions pour les dirigeants par un régime d'octroi d'actions à négociation restreinte devant être détenues pendant au moins deux ans.

***Explication de l'actionnaire :*** Les régimes d'options d'achat d'actions doivent être éliminés car ils ont contribué

à miner la crédibilité des politiques de rémunération des entreprises. Ces régimes sont inéquitables envers l'ensemble des actionnaires et il a été démontré que les régimes d'options d'achat d'actions ne sont pas compatibles avec une gestion à long terme.

*Du point de vue des actionnaires, l'octroi d'actions à négociation restreinte aura pour effet de motiver les dirigeants à gérer en propriétaires avec une vision sur des objectifs à plus long terme. De plus, les coûts de la rémunération des hauts dirigeants seront plus facilement identifiables dans les états financiers. Il est important d'accorder des actions à négociation restreinte devant être détenues pendant au moins deux ans obligeant ainsi les dirigeants à les conserver pendant un minimum de temps avant de les transiger. De cette manière, les dirigeants seront moins enclins à rechercher le profit à court terme. C'est pourquoi plusieurs entreprises aux États-Unis ont choisi de remplacer les régimes d'options d'achat d'actions par des régimes d'octroi d'actions à négociation restreinte.*

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

Le conseil d'administration n'appuie pas la proposition parce que les questions qu'elle soulève ont été proactivement réglées à la faveur de modifications à la rémunération de la direction apportées en 2003 qui rapprochent davantage les intérêts de la direction et des actionnaires. Ces modifications ont été décrites dans la circulaire de procuration de l'année dernière et comprenaient :

- la réduction du recours aux options d'achat d'actions en tant que composante de la rémunération au profit d'unités d'actions subalternes au rendement (lesquelles sont acquises trois ans après la gratification) pour les membres de la haute direction de la Banque;
- l'augmentation de l'obligation d'actionnariat des dirigeants, obligation que tous les membres de la haute direction de la Banque ont désormais remplie ou dépassée; et
- la réduction du recours aux paiements annuels au comptant par intéressement au profit de gratifications sous forme d'actions à long terme (notamment des unités d'actions différées qui ne sont acquises et ne viennent à échéance qu'à la retraite ou à la cessation d'emploi), la direction

ayant ainsi tout intérêt à créer de la valeur à long terme pour les actionnaires.

En 2003, la Banque a également imposé au chef de la direction l'obligation de conserver son actionnariat (10 fois le salaire de base) pendant deux ans après la retraite, et aux autres membres de la haute direction de conserver leur actionnariat pendant un an après la retraite. Cette politique vise à garantir que les dirigeants de la Banque sont responsables de la valeur à long terme pour les actionnaires et de la solidité et viabilité continues de l'entreprise et de sa succession efficace. Ainsi, la politique de rémunération de la direction de la Banque garantit déjà que ses dirigeants se concentrent sur les objectifs à long terme comme le fait valoir la proposition.

À la fin de 2004, 44,5 % moins d'options avaient été octroyées par rapport à la fin de 2002 par suite des modifications apportées à la rémunération de la direction au cours de cette période. Afin de consolider la saine régie d'entreprise de la Banque en ce qui concerne les options d'achat d'actions, le conseil a également établi des lignes directrices relatives au taux d'absorption, à l'offre excédentaire et à la dilution (voir page 24). Toutefois, le conseil croit toujours en l'utilité des options d'achat d'actions comme moyen de rémunération propre à rapprocher les intérêts des dirigeants et des actionnaires à long terme, à condition de ménager un bon équilibre avec d'autres formes de rémunération. Compte tenu de la réduction du recours aux options au profit d'autres formes de rémunération, notamment les unités d'actions subalternes, et des autres modifications mentionnées ci-dessus visant à mieux lier les intérêts de la direction à ceux des actionnaires, le conseil ne croit pas qu'il soit judicieux d'éliminer complètement les options comme le demande la proposition.

Enfin, le coût des unités d'actions subalternes et des options est entièrement passé en charge et divulgué dans les états financiers de la Banque (voir pages 79 et 80 du rapport annuel).

**Proposition F : Les candidats aux postes d'administrateurs doivent obtenir un appui d'au moins 75 %.**

Les actionnaires reconnaissent l'engagement que le conseil et la direction ont pris l'an dernier d'appliquer des normes à l'avant-garde de l'industrie à toutes les questions relatives à la régie d'entreprise. Dans ce contexte, tous les candidats aux postes d'administrateurs doivent donc obtenir une note

de A lors du vote des actionnaires. Pour être plus précis, aucun candidat ne peut être élu au conseil d'administration à moins qu'il n'obtienne l'appui d'au moins 75 % des actionnaires ayant droit de vote. Cette politique est mise en oeuvre en se conformant pleinement à la *Loi sur les banques* : si moins de sept administrateurs obtiennent l'appui de 75 % des actionnaires ayant droit de vote, alors le minimum requis de sept est établi par ceux qui reçoivent le plus de votes, conformément au paragraphe 167(1) de la *Loi sur les banques*, même si plus de 25 % des actionnaires ayant droit de vote se sont abstenus d'accorder leur appui.

**Explication de l'actionnaire :** *La Loi sur les banques prévoit clairement que les administrateurs doivent être choisis dans le cadre d'élections contestées. Cependant, tant que les pratiques courantes des entreprises empêchent des élections véritablement démocratiques, aucun administrateur ne détient un mandat valide tant que les actionnaires n'ont pas eu réellement la possibilité d'exprimer un vote significatif. Le seuil de 75 % est suffisamment élevé pour être significatif, mais pas si élevé pour mener à des votes de protestation irresponsables. Corporation Nortel Networks a adopté un règlement administratif qui exige de ses candidats qu'ils obtiennent au moins 66,7 % des voix exprimées par les actionnaires pour être élus en qualité d'administrateurs. Si une entreprise d'une réputation aussi peu flatteuse accepte des administrateurs n'ayant obtenu qu'une note de B des propriétaires de la société, les actionnaires de la Banque ne devraient accepter rien de moins qu'un vote de classe A. La Banque ne souhaite pas se trouver dans la même situation que La Banque de Nouvelle-Écosse, qui l'année dernière a « élu » Gerald Schwartz à un poste d'administrateur même s'il avait le pire dossier d'assistance aux réunions de tous les administrateurs des grandes banques canadiennes et même s'il n'avait obtenu l'appui que de 61,3 % des actionnaires ayant droit de vote.*

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

La Banque a obtenu un avis juridique selon lequel la mise en oeuvre de la proposition nécessiterait une modification de la *Loi sur les banques* par le Parlement du Canada. Contrairement au cas Nortel Networks Corporation, qui est régie par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, la *Loi sur les banques* ne permet pas aux actionnaires de fixer un seuil plus élevé pour l'élection des administrateurs.

De plus, nous souhaitons vous assurer que s'il devait y avoir un nombre considérable d'abstentions de vote à l'égard

d'un administrateur, le comité de gouvernance en tiendrait compte dans sa recommandation au conseil à l'égard des administrateurs qui devraient être mis en candidature à l'élection à la prochaine assemblée annuelle. Toutefois, le conseil est d'avis que la Banque a nettement formulé des attentes élevées à l'égard des administrateurs et a mis en places des processus complets visant à s'assurer que chaque administrateur répond à ces attentes. Par conséquent, le conseil estime qu'il y a peu de chance qu'un administrateur qui ne répond pas à ces attentes continue de siéger au conseil. Par exemple, tous les administrateurs externes doivent avoir les compétences indiquées dans la description des fonctions des administrateurs (que l'on peut consulter à l'onglet Régie d'entreprise de notre site Web [www.td.com](http://www.td.com)), qui comprennent la présence et la participation aux réunions et la préparation pour ces réunions. De plus, les administrateurs externes sont tenus d'acquiescer, dans un délai déterminé, des actions ordinaires ou des unités d'actions différées correspondant à six fois leur rémunération (actuellement, 1 200 000 \$ pour le président du conseil et 450 000 \$ pour les tous les autres administrateurs). Le conseil recourt également à un processus de rétroaction consolidé annuel qui vise le conseil, le président du conseil, les comités, chaque administrateur (par l'intermédiaire d'une auto-évaluation et d'une évaluation par les collègues) et le chef de la direction, et qui comprend des observations par certains membres de la direction. Ce processus de rétroaction complet permet au président du conseil, au comité de gouvernance et au conseil de formuler des commentaires constructifs pour l'amélioration de l'efficacité de chacun des membres du conseil, dans l'optique du processus de mise en candidature.

Enfin, nous signalons que le formulaire de procuration de la Banque permet aux actionnaires de voter ou de s'abstenir de voter pour un candidat. La Banque affiche également sur son site Web le pourcentage de votes et d'abstentions de vote que chaque administrateur a obtenus immédiatement après l'assemblée. Cette information sera également affichée au [www.sedar.com](http://www.sedar.com) à compter de cette année.

**Proposition G : Les administrateurs qui changent de fonctions principales doivent démissionner.**

Les actionnaires reconnaissent l'engagement que le conseil et la direction ont pris l'an dernier d'appliquer des normes à l'avant-garde de l'industrie à toutes les questions relatives à la régie d'entreprise. Dans ce contexte, la politique de la Banque devrait être d'exiger de tout administrateur qui connaît un changement important de fonctions principales

qu'il démissionne le plus tôt possible. (Une promotion au sein de la même entreprise ne constitue pas un changement aux fins de cette politique.) L'administrateur qui démissionne peut revenir au conseil s'il obtient le niveau nécessaire d'appui des actionnaires ayant droit de vote à la prochaine assemblée générale. Afin de maintenir la continuité dans un rôle clé, le conseil a le pouvoir discrétionnaire de refuser la démission dans le cas d'un particulier qui possède des compétences particulières sur lesquelles la Banque compte ou qui occupe un poste principal de leadership, comme la présidence du conseil lui-même ou celle du comité de vérification de la Banque.

**Explication de l'actionnaire :** *En élargissant la portée de toute politique interne exigeant de telles démissions, la présente proposition rendrait cette politique officielle et transparente. Le comité des candidatures du conseil pondère plusieurs facteurs au moment de choisir les candidats aux postes d'administrateurs, mais les fonctions principales actuelles constituent le plus important. Si un administrateur abandonne son poste ou ses fonctions, le moment est propice de réévaluer l'opportunité de garder cette personne comme membre du conseil. Les administrateurs qui sont réélus à la suite de leur changement de situation verraient leur mandat reconduit malgré ce changement, ce qui renforcerait leur capacité de représenter les actionnaires de façon indépendante et efficace. En adoptant une politique officielle exigeant la démission de tous les administrateurs qui changent de fonctions principales, la Banque évite de se retrouver dans la fâcheuse position d'avoir à révoquer une personne qui a perdu son poste à la suite d'un scandale.*

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

Le conseil estime qu'il ne serait pas nécessaire d'adopter la politique stricte dont il est question dans la proposition parce que la Banque a déjà des politiques en cas de changement de poste d'un administrateur. La Banque a depuis nombre d'années une série de lignes directrices globales en matière de composition du conseil qui comprennent l'examen d'un changement important dans la situation d'un administrateur, notamment un changement de poste principal. Le cas échéant, l'administrateur doit offrir sa démission du conseil et le conseil décidera, sur la recommandation du comité de gouvernance, de l'accepter ou de la refuser. Dans le passé, lorsqu'un administrateur s'est retrouvé dans une telle situation, il disposait d'un certain délai — en général un an — pour voir si un autre changement de situation pouvait justifier le maintien de ses

fonctions d'administrateur. La Banque a conclu que la politique avait dans le passé fonctionné comme prévu, c'est-à-dire s'assurer que les administrateurs qui connaissent un changement important permanent qui nuit à leur capacité de contribuer au conseil cessent de siéger au conseil. Si l'administrateur est de nouveau mis en candidature à l'élection à un poste d'administrateur, les changements dans la situation de cette personne figureront clairement dans la circulaire de procuration.

---

En plus des propositions F et G, M. Verdun a soumis une proposition concernant la divulgation des voix exprimées par les organismes de placement collectif de la Banque. Après discussion avec la Banque, M. Verdun a convenu de retirer sa proposition, étant convaincu que la Banque souscrit en principe à la notion que les lignes directrices en matière de vote et les relevés des votes doivent être clairement divulgués en temps opportun à l'égard des actions comportant droit de vote appartenant aux organismes de placement collectif publics que la Banque gère, et que la Banque respectera ou dépassera toutes les exigences des autorités de réglementation à cet égard.

M. Verdun a également soumis une proposition concernant l'équité des opérations sur cartes de crédit. M. Verdun a accepté de retirer cette proposition, celui-ci étant assuré que la proposition n'était pas nécessaire eu égard à la volonté de la Banque d'être un organisme centré sur la clientèle. Les clients de la Banque comprennent des titulaires de cartes VISA\* et des commerçants qui acceptent le paiement par carte VISA. La Banque exerce son activité suivant le principe que tous ses clients ont droit à un traitement équitable et intègre et que les problèmes sont réglés d'une manière uniforme et transparente. En ce qui a trait à ses activités de cartes de crédit, la Banque les exerce également suivant les règles et règlements du système de paiement VISA, qui comprennent un vaste processus de résolution des différends. Ces règles reflètent une intention de ménager un équilibre entre les intérêts des titulaires de cartes et ceux des commerçants dans le but de créer un système juste et efficace. Au sein du système VISA (dont la Banque est membre), la Banque cherche à protéger le mieux possible les intérêts de l'ensemble de ses clients. Si les politiques du système VISA se révèlent contraires aux intérêts de ses clients et à l'objectif d'assurer un système juste et efficace, la Banque continuera de déployer tous les efforts pour les modifier.

\* Association de service international VISA/TD Canada Trust, usager autorisé de la marque.

## ANNEXE B

### PROCÉDÉS EN MATIÈRE DE RÉGIE D'ENTREPRISE

Le conseil d'administration et ses comités évaluent et améliorent de façon continue les politiques et pratiques de la Banque en matière de régie d'entreprise. Dans le tableau qui suit, nous comparons les procédés de la Banque en matière de régie d'entreprise avec les lignes directrices actuelles de la TSX pour une saine régie d'entreprise (les lignes directrices de la TSX). Les pratiques de la Banque sont alignées sur les lignes directrices de la TSX. Le rapport annuel de la Banque donne aussi un aperçu de l'engagement de la Banque en matière de régie d'entreprise ainsi que les descriptions, la composition et les principales responsabilités du conseil et de ses quatre comités : le comité de vérification, le comité des ressources de gestion, le comité de gouvernance et le comité du risque. La rubrique « Régie d'entreprise » de la présente circulaire de procuration de la direction explique le rôle du conseil et l'indépendance des administrateurs, et renferme un rapport de chaque comité. Notre site Web au [www.td.com](http://www.td.com) renferme d'autres renseignements, notamment le texte intégral de la charte de chacun des comités, à l'onglet Régie d'entreprise.

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
<p><b>Ligne directrice 1</b></p> <p>Le conseil d'administration devrait assumer explicitement la responsabilité de gérance de la Banque.</p> <p>Dans le cadre de la responsabilité générale de gérance, le conseil d'administration devrait assumer la responsabilité des questions suivantes :</p>	<p>Le conseil d'administration est responsable de la supervision de la gestion et des affaires commerciales de la Banque et des décisions stratégiques importantes pour la Banque. Le conseil d'administration est régi par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la Loi sur les banques;</li> <li>• les règlements internes de la Banque;</li> <li>• les lignes directrices en matière de conduite;</li> <li>• les chartes du conseil et de ses comités; et</li> <li>• les autres lois applicables et politiques de la Banque.</li> </ul> <p>On peut obtenir sur demande des exemplaires des lignes directrices en matière de conduite de la Banque, y compris son code de déontologie.</p>
<p><b>Ligne directrice 1a)</b></p> <p>L'adoption d'un processus de planification stratégique;</p>	<p>Le conseil approuve et surveille l'application des stratégies de la Banque, et examine et approuve son plan stratégique. Le conseil d'administration tient à chaque année une séance de stratégie, les questions stratégiques faisant par ailleurs l'objet d'un examen fréquent et approfondi à chaque réunion du conseil. Les responsables des unités fonctionnelles et autres membres de la direction rencontrent fréquemment le conseil d'administration pour discuter, notamment des initiatives stratégiques. Des développements récents susceptibles d'avoir une incidence sur la planification stratégique sont également au centre des discussions aux réunions du conseil. Le comité de gouvernance examine à chaque année l'à-propos du processus de planification stratégique. Ayant consacré énormément de temps au cours des dernières années à la mise au point d'une stratégie globale pour la Banque, le conseil s'attachera cette année à la mise en oeuvre des éléments de la stratégie, notamment à la poursuite de discussions stratégiques en profondeur d'éventuelles opérations découlant de la stratégie globale mise en place; une « immersion » totale dans la stratégie pour chaque secteur d'activité dans le contexte de la stratégie globale; et des mises à jour périodiques pour suivre la progression par secteur d'activité du déploiement de leurs stratégies respectives.</p>

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
	<p>De plus, aux termes de la politique relative à l'approbation des acquisitions et des investissements importants adoptée par le conseil sur la recommandation du comité de gouvernance, la direction doit obtenir l'aval du conseil pour toute opération importante sur le plan stratégique.</p>
<p><b>Ligne directrice 1b)</b></p> <p>L'identification des principaux risques associés à l'entreprise de la Banque et la prise de mesures assurant la mise en oeuvre de systèmes appropriés permettant la gestion de ces risques;</p>	<p>Le comité du risque, pour le compte du conseil, est chargé de l'encadrement de la gestion des risques de la Banque, notamment les risques du marché, d'exploitation, de liquidité, de crédit, de réglementation et de réputation. Le comité s'acquitte de cette responsabilité en veillant à la mise en place de bonnes politiques, procédures et pratiques en matière de gestion des principaux risques conformément au cadre de gestion des risques de la Banque, ainsi qu'à la conformité aux exigences réglementaires relatives aux risques applicables à la Banque. Pour de plus amples renseignements sur la structure de gouvernance pour la gestion des risques de la Banque, se reporter à la description commençant à la page 38 du rapport annuel.</p>
<p><b>Ligne directrice 1c)</b></p> <p>La planification de la relève, y compris la désignation, la formation et la supervision des hauts dirigeants;</p>	<p>Le conseil et le comité des ressources de gestion (composé exclusivement d'administrateurs externes que le conseil juge non reliés et indépendants), supervisent la planification de la relève et l'approbation des décisions à cet égard pour les membres de la haute direction et veillent à l'amélioration de la direction en évaluant rigoureusement des candidats aux postes de hauts dirigeants. Le président du conseil est chargé de veiller à ce qu'il y ait planification de la relève.</p> <p>Le comité des ressources de gestion est également chargé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de l'instauration d'un processus d'évaluation des membres de la haute direction jusqu'au président;</li> <li>• de l'examen des programmes de relève pour des postes clés au sein de la haute direction au moins une fois par année; et</li> <li>• de l'examen des programmes de formation des membres de la haute direction.</li> </ul> <p>Dans le cadre de la fonction de renouvellement des membres de la haute direction, le conseil et le comité des ressources de gestion suivent de près le développement des ressources à la haute direction. Les administrateurs ont l'occasion de rencontrer fréquemment des membres de la direction dans le cadre d'exposés des hauts dirigeants au conseil d'administration et d'échanges réguliers avec la direction.</p>

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
<p><b>Ligne directrice 1d)</b></p> <p>Une politique de communications de la Banque; et</p>	<p>Le comité de gouvernance est notamment chargé de la mise en oeuvre d'une politique de communications proactive assurant la communication efficace entre la Banque et ses actionnaires, d'autres parties intéressées et le public. La politique d'information de la Banque codifie l'engagement de la Banque de faire en temps opportun des divulgations exactes et pondérées de l'information importante concernant la Banque au public en général. On peut consulter la politique d'information de la Banque à l'onglet Régie d'entreprise sur notre site Web au <a href="http://www.td.com">www.td.com</a>. Le conseil ou un comité du conseil supervise les communications avec les actionnaires et autres parties intéressées et, entre autres, examine et/ou approuve les documents d'information clés tels les états financiers trimestriels et annuels, le rapport annuel, la notice annuelle, la circulaire de procuration de la direction et le rapport sur les responsabilités. Nous examinons attentivement les propositions et commentaires d'actionnaires et offrons régulièrement à nos actionnaires la possibilité de communiquer avec nous. Toutes ces observations nous permettent de comprendre nos résultats et d'orienter nos futures innovations en matière de régie d'entreprise.</p> <p>Les actionnaires peuvent communiquer directement par écrit avec les administrateurs non membres de la direction par l'intermédiaire du président du conseil :</p> <p><i>John M. Thompson Président du conseil La Banque Toronto-Dominion C.P. 1 Toronto-Dominion Centre Toronto (Ontario) M5K 1A2</i></p> <p>La Banque communique également avec ses actionnaires, le public et les autres intervenants par d'autres moyens. Le Service des relations avec les actionnaires de la Banque (<a href="mailto:tdshinfo@td.com">tdshinfo@td.com</a> ou sans frais au 1 866 756-8936) fournit de l'information aux actionnaires et répond à leurs questions. La Banque a deux services efficaces et dynamiques, Affaires internes et publiques et Relations avec les investisseurs, qui s'occupent activement de communiquer de l'information au public et qui peuvent répondre aux questions des diverses parties intéressées. La Banque offre en outre un site Web riche en informations au <a href="http://www.td.com">www.td.com</a> où vous pouvez assister à des diffusions Web et à des appels conférences trimestriels et annuels avec les investisseurs (auxquels on peut également assister par téléphone et en différé) et aux exposés des membres de la haute direction à la communauté financière; on trouve également sur le site Web les dépôts réglementaires et d'autres renseignements à l'intention des investisseurs. Le site Web renferme également une section détaillée sur la régie d'entreprise.</p>

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
	<p>Le comité de vérification surveille également les procédures relatives à l'information que la Banque doit divulguer à ses clients aux termes de la Loi sur les banques et a approuvé une politique de dénonciation en matière financière qui établit une voie de communication confidentielle et anonyme pour les employés et autres intervenants de par le monde qui souhaitent nous faire part de leurs préoccupations à l'égard de l'intégrité de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou des questions de vérification de la Banque. La Banque a également nommé un ombudsman à l'écoute des clients qui ne sont pas satisfaits du règlement d'une question au niveau de la succursale locale ou des bureaux régionaux. Le bureau de l'ombudsman offre un examen indépendant et impartial des différends entre la Banque et ses clients.</p>
<p><b>Ligne directrice 1e)</b></p> <p>L'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la société.</p>	<p>Le conseil, de concert avec ses comités, exige de la direction qu'elle mette en oeuvre et maintienne des systèmes appropriés de contrôle interne et d'information de gestion. Le comité de vérification surveille les contrôles internes de la Banque pour s'assurer que le système de freins et contrepoids nécessaire est en place et reçoit des rapports sur l'à-propos et l'efficacité des contrôles internes des vérificateurs internes et des vérificateurs des actionnaires.</p> <p>De plus, le comité de vérification a encadré l'instauration du programme de contrôles financiers et continue d'en assurer le suivi. Ce programme vise à instaurer un programme vérifiable et durable de conformité aux dispositions de la loi des États-Unis intitulée <i>Sarbanes-Oxley Act of 2002</i> relatives aux contrôles internes sur la présentation de l'information financière, ainsi qu'aux règles canadiennes correspondantes.</p>
<p><b>Ligne directrice 2</b></p> <p>Le conseil d'administration devrait être composé en majorité de personnes qui sont des administrateurs « non reliés ». L'administrateur non relié est un administrateur indépendant de la direction et n'ayant aucun intérêt ni aucune relation, y compris des relations d'affaires, mais à l'exclusion d'intérêts ou de relations découlant simplement de son actionnariat, qui soient susceptibles de nuire d'une façon importante à sa capacité d'agir au mieux des intérêts de la Banque, ou qui soient raisonnablement susceptibles d'être perçus comme ayant cet effet.</p>	<p>Tous les administrateurs candidats à l'élection à l'assemblée sont non reliés au sens des lignes directrices de la TSX, à l'exception de M. W. Edmund Clark, président et chef de la direction de Groupe financier Banque TD, et de M. William J. Ryan (sous réserve de la conclusion de l'opération de Banknorth), actuel président du conseil, président et chef de la direction de Banknorth Group, Inc. Pour de plus amples renseignements sur l'indépendance des administrateurs, se reporter à la description commençant à la page 13 de la présente circulaire.</p>
<p><b>Ligne directrice 3</b></p> <p>Il revient au conseil d'appliquer la définition d'« administrateur non relié » au cas de chaque administrateur et de divulguer chaque année l'analyse de l'application des principes à l'appui de cette conclusion. Les administrateurs dirigeants sont des administrateurs reliés.</p>	<p>Le conseil d'administration, par l'entremise du comité de gouvernance, détermine si chaque administrateur est un administrateur non relié selon les lignes directrices de la TSX. Pour de plus amples renseignements sur l'indépendance des administrateurs, se reporter à la description commençant à la page 13 de la présente circulaire.</p>

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
<p><b>Ligne directrice 4</b></p> <p>Le conseil d'administration devrait nommer un comité d'administrateurs composé exclusivement d'administrateurs externes, c.-à-d. d'administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, et en majorité d'administrateurs non reliés et charger ce comité de proposer au conseil de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs ainsi que d'évaluer les administrateurs régulièrement.</p>	<p>Le comité de gouvernance (dont tous les membres sont des administrateurs externes que le conseil juge non reliés et indépendants) recommande au conseil les administrateurs à élire à l'assemblée annuelle ainsi que les candidats pour combler les postes qui deviennent vacants entre les assemblées annuelles. Ce comité est chargé de veiller à ce que tous les candidats soient des candidats d'envergure provenant de divers secteurs d'activité et possédant une expérience professionnelle et d'autres compétences propres à assurer le fonctionnement efficace du conseil d'administration.</p> <p>En plus de posséder les compétences et l'expérience requises, tous les administrateurs non membres de la direction doivent avoir les compétences d'administrateur énoncées dans la description des fonctions d'administrateur qui est résumée à la page 8 du rapport annuel. Le texte intégral de la description des fonctions d'administrateur est reproduit à l'onglet Régie d'entreprise de notre site Web au <a href="http://www.td.com">www.td.com</a>. Le comité de gouvernance a recours aux services d'un conseiller indépendant pour l'aider dans le recrutement de nouveaux candidats au conseil. De plus, chaque membre du conseil est prié d'identifier des candidats potentiels. Pour de plus amples renseignements sur la manière dont le comité de gouvernance choisit des candidats pour le conseil, se reporter à la description à la page 8 du rapport annuel.</p>
<p><b>Ligne directrice 5</b></p> <p>Chaque conseil d'administration devrait mettre en oeuvre une marche à suivre par le comité des mises en candidature ou tout autre comité approprié aux fins de l'évaluation de l'efficacité du conseil dans son ensemble, des comités du conseil et de l'apport des différents administrateurs.</p>	<p>L'année dernière, le comité de gouvernance a consolidé son processus de rétroaction du conseil en élargissant la contribution des administrateurs afin d'inclure la rétroaction aux collègues, et en invitant certains membres de la direction à formuler leurs observations. De plus, le président du conseil, en collaboration avec un conseiller indépendant, a consolidé nos outils de rétroaction en un seul processus qui vise le conseil, le président du conseil, les comités, chaque administrateur (par l'intermédiaire d'auto-évaluation et du processus d'évaluation par les collègues récemment amélioré), et le chef de la direction. Le président du comité des ressources de gestion mène l'évaluation du président du conseil, tandis que le président du conseil mène l'évaluation du chef de la direction. Ce processus de rétroaction complet permet au président du conseil, au comité de gouvernance et au conseil de formuler des observations constructives pour l'amélioration de l'efficacité du conseil, de ses comités et des membres du conseil.</p>
<p><b>Ligne directrice 6</b></p> <p>Chaque société devrait fournir un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux membres du conseil.</p>	<p>La Banque offre des séances de formation complète destinées à guider les nouveaux administrateurs (et également à mettre à jour la formation des administrateurs actuels) qui leur procurent de l'information spécialisée et condensée sur la gestion de la Banque, ses principales activités, son orientation stratégique et les principales questions et principaux risques auxquels elle est confrontée. Tous les nouveaux administrateurs reçoivent en outre un manuel d'orientation de l'administrateur. Les membres de l'équipe de la haute direction font des présentations ciblées et fort utiles aux nouveaux administrateurs et sont à leur disposition pour répondre à leurs questions.</p>

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
	<p>De plus, des exposés sont faits régulièrement au conseil sur différents aspects des activités de la Banque et des exposés de formation dans des domaines particuliers sont régulièrement présentés afin d'aider les membres du conseil à s'acquitter de leurs obligations. Le comité de gouvernance fait office de centre de ressources pour la formation continue des administrateurs quant à leurs fonctions et responsabilités en cette qualité et veille à ce que les candidats éventuels comprennent bien le rôle du conseil et de ses comités, ainsi que les attentes à l'égard de chaque administrateur.</p>
<p><b>Ligne directrice 7</b></p> <p>Chaque conseil d'administration devrait revoir sa taille, afin de déterminer dans quelle mesure le nombre de ses membres influe sur son efficacité, et entreprendre au besoin un programme de réduction du nombre d'administrateurs pour ramener celui-ci à un nombre permettant de prendre des décisions avec plus d'efficacité.</p>	<p>Le comité de gouvernance recommande des critères à l'égard de la composition et la taille du conseil.</p> <p>Chaque année, le conseil examine attentivement sa composition, y compris les questions relatives à sa taille, et équilibre les facteurs tels que l'âge, la provenance géographique, les compétences professionnelles et la représentation au sein de l'industrie. Le conseil veille de plus à ce que les administrateurs de la Banque, considérés dans leur ensemble, disposent des compétences, de l'expérience et des capacités qui conviennent pour relever les défis auxquels la Banque est confrontée.</p> <p>La taille du conseil a beaucoup diminué au cours des 15 dernières années, passant de 35 administrateurs en 1990 au nombre actuel de 18 administrateurs. Lorsqu'il examine la question de sa taille, le conseil met en balance les objectifs concurrents de maintenir sa taille à un nombre suffisamment bas pour permettre des débats efficaces et de veiller à ce qu'il y ait une représentation adéquate afin de répondre aux demandes du conseil et des comités dans le contexte de l'entreprise de la Banque et de son cadre d'exploitation. Le conseil a instauré des directives complètes pour la composition du conseil qui officialisent des considérations fondamentales.</p> <p>Pour de plus amples renseignements, se reporter à la description sous la rubrique « Durée limitée du mandat des administrateurs » à la page 16 de la présente circulaire. La nouvelle politique relative à la durée limitée du mandat des administrateurs permet à la Banque d'atteindre son objectif de diversification du conseil en ce qui a trait à l'âge, au genre, à la représentation géographique et à l'expérience.</p>
<p><b>Ligne directrice 8</b></p> <p>Le conseil d'administration devrait revoir les montants de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs afin de déterminer si cette rémunération est adéquate et de s'assurer qu'elle reflète d'une manière réaliste les responsabilités et le risque associés au fait d'être un administrateur efficace.</p>	<p>Le comité de gouvernance du conseil d'administration est chargé de passer en revue la rémunération des administrateurs et de veiller à ce qu'elle soit concurrentielle et à ce qu'elle concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires. Le conseil est d'avis que sa structure de rémunération actuelle concilie adéquatement les intérêts des administrateurs et des actionnaires, reconnaît le caractère de plus en plus complexe des activités de la Banque et des obligations de ses administrateurs et est conforme aux tendances du marché et à la rémunération versée aux administrateurs d'entreprises comparables. Pour de plus amples renseignements concernant le montant et la forme de la rémunération des administrateurs, se reporter à la page 11 de la présente circulaire.</p>

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
<p><b>Ligne directrice 9</b></p> <p>Les comités du conseil d'administration devraient généralement être composés d'administrateurs externes, qui soient en majorité des administrateurs non reliés, bien que certains comités du conseil, par exemple le comité de direction, puissent comprendre un ou plusieurs administrateurs internes.</p>	<p>Chacun des comités du conseil est composé exclusivement d'administrateurs externes que le conseil juge non reliés et indépendants. Pour de plus amples renseignements sur l'indépendance des administrateurs, se reporter à la discussion commençant à la page 13 de la présente circulaire.</p>
<p><b>Ligne directrice 10</b></p> <p>Chaque conseil d'administration devrait assumer expressément la responsabilité de mettre au point la démarche devant être suivie par la société en ce qui concerne les questions de régie d'entreprise ou déléguer cette responsabilité générale à un comité du conseil, y compris de donner suite aux lignes directrices de la TSX.</p>	<p>Le conseil et la direction de la Banque entendent faire preuve de dynamisme en matière de régie d'entreprise. Le comité de gouvernance est responsable des questions de régie d'entreprise, y compris les structures et procédés liés au fonctionnement indépendant du conseil. Le comité de gouvernance et le conseil d'administration ont examiné et approuvé la présente suite donnée aux lignes directrices de la TSX. Les pratiques de la Banque en matière de régie d'entreprise sont plus amplement décrites aux pages 7 à 10 du rapport annuel et dans le rapport du comité de gouvernance à partir de la page 15 de la présente circulaire, ainsi qu'à l'onglet Régie d'entreprise de notre site Web au <a href="http://www.td.com">www.td.com</a>.</p>
<p><b>Ligne directrice 11</b></p> <p>Le conseil d'administration, conjointement avec le chef de la direction, devrait élaborer des descriptions de fonctions relativement aux membres du conseil et au chef de la direction, et y définir les limites des responsabilités de la direction. En outre, le conseil devrait approuver ou déterminer les objectifs généraux de la société que le chef de la direction doit atteindre.</p>	<p>Le comité des ressources de gestion passe en revue et approuve la description du poste du chef de la direction et les objectifs généraux dont le chef de la direction est responsable. Le conseil et le comité des ressources de gestion évaluent le rendement du chef de la direction en fonction de ces objectifs. De plus, le président du conseil dirige une évaluation officielle et exhaustive du rendement du chef de la direction au moins une fois par année et en communique les résultats au chef de la direction. C'est sur ces évaluations que le comité des ressources de gestion fonde sa recommandation au conseil sur la rémunération globale fixe, incitative et sous forme d'actions du chef de la direction. Tous les plans de relève pour l'ensemble des postes clés au sein de la haute direction de la Banque, y compris le chef de la direction, sont également passés en revue par ce comité.</p> <p>Le conseil est régi par une charte écrite reproduite à la page 8 du rapport annuel et sous l'onglet Régie d'entreprise de notre site Web au <a href="http://www.td.com">www.td.com</a>. Conformément aux exigences de la Loi sur les banques, certaines questions importantes doivent être soumises au conseil d'administration. Le conseil a de plus choisi de se réserver certaines décisions clés. Conformément à l'obligation prévue à sa charte de veiller à ce que la direction dispose de mesures de protection suffisantes, le conseil a établi des critères d'approbation pour la direction dans les domaines de l'avancement de nouveaux crédits, des décisions de placement pour les portefeuilles de titres de la Banque, les dépenses en immobilisations, la rémunération de la direction et l'émission de titres de la Banque. Le conseil a également mis en oeuvre des politiques officielles pour l'approbation des acquisitions d'entreprises et des investissements importants, ainsi que pour la conclusion de projets d'externalisation importants. Enfin, le conseil s'est réservé le pouvoir exclusif à l'égard de certaines autres opérations hors du cours normal des activités, des changements fondamentaux et de l'approbation des états financiers avant leur communication aux actionnaires.</p>

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
<p><b>Ligne directrice 12</b></p> <p>Le conseil d'administration devrait veiller à ce que des structures et des méthodes appropriées assurant l'indépendance du conseil par rapport à la direction soient en place. Ainsi, sur le plan de la structure, le conseil pourrait i) nommer un président qui n'est pas membre de la direction ou ii) prendre d'autres mesures en ce sens, par exemple, nommer un administrateur en chef.</p> <p>Sur le plan des méthodes, on pourrait notamment prévoir des réunions régulières du conseil sans la présence de la direction ou confier à un comité du conseil la responsabilité de l'administration des relations du conseil avec la direction.</p>	<p>Afin de faciliter l'indépendance du conseil d'administration par rapport à la direction, le conseil a nommé John M. Thompson, un administrateur non relié et indépendant, président du conseil. M. Thompson exerce ses fonctions en vertu d'une charte qui expose ses principales responsabilités, lesquelles sont résumées à la page 7 du rapport annuel. Le texte intégral de la charte du président du conseil est reproduit sous l'onglet Régie d'entreprise de notre site Web au <a href="http://www.td.com">www.td.com</a>. En sa qualité de président du conseil, M. Thompson préside les réunions du conseil, y compris les réunions en l'absence de la direction, les réunions du comité de gouvernance et les assemblées des actionnaires.</p> <p>De plus, afin de s'assurer que la composition du conseil sert son indépendance, le conseil a instauré les mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le comité de gouvernance reçoit des rapports périodiques sur l'indépendance des administrateurs et examine les liens importants entre la Banque et chaque administrateur;</li> <li>• le conseil et ses comités se réunissent en l'absence des membres de la direction à chaque réunion régulière;</li> <li>• le conseil et ses comités peuvent engager et licencier leurs propres conseillers indépendants;</li> <li>• leadership en matière de régie d'entreprise par l'intermédiaire d'un président du conseil indépendant et intègre ayant un mandat clair;</li> <li>• le président du conseil est chargé d'établir l'ordre du jour de chaque réunion du conseil;</li> <li>• une politique prévoyant que tous les administrateurs doivent acquérir, dans un délai déterminé, des actions ordinaires de la Banque dont la valeur correspond à six fois leur rémunération annuelle applicable;</li> <li>• la diffusion d'une information de grande qualité aux administrateurs, une séance de formation complète pour les nouveaux administrateurs (servant également de mise à jour pour les administrateurs actuels), des exposés de formation périodiques sur des sujets d'importance pour un comité en particulier et le conseil en général, l'accès à la direction et suffisamment de temps pour examiner la documentation avant les réunions.</li> </ul> <p>En qualité de président du conseil, M. Thompson fait également office d'intermédiaire entre le chef de la direction et le conseil et de conseiller pour le chef de la direction.</p>

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
<p><b>Ligne directrice 13</b></p> <p>Le comité de vérification de chaque conseil d'administration devrait être composé uniquement d'administrateurs externes. Le rôle et les responsabilités du comité de vérification devraient être définis avec précision de manière à fournir à ses membres des indications appropriées. Le comité de vérification devrait disposer d'un accès direct aux vérificateurs internes et externes, et les fonctions du comité devraient comprendre la surveillance du système de contrôle interne par la direction. De plus, le comité devrait s'assurer que la direction s'est bien acquittée de sa responsabilité à cet égard.</p>	<p>Le comité de vérification se compose exclusivement d'administrateurs externes que le conseil juge non reliés et indépendants, et doit compter au moins trois membres. Le conseil a conclu qu'au moins un membre du comité de vérification possède les qualités d'un expert financier du comité de vérification au sens de la loi des États-Unis intitulée <i>Sarbanes-Oxley Act of 2002</i>. Tous les membres du comité de vérification doivent avoir des compétences financières ou encore la volonté et la capacité d'acquérir rapidement les connaissances nécessaires. Le rapport annuel donne aux pages 9 à 10 des renseignements sur les membres du comité de vérification, la responsabilité du comité de vérification quant à la relation avec les vérificateurs des actionnaires et le rôle du comité de vérification.</p> <p>Le comité se réunit régulièrement, en l'absence de la direction, avec les vérificateurs des actionnaires, le vérificateur en chef de la Banque (qui dirige le service de vérification interne de la Banque), le chef des finances, les fonctionnaires du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada ainsi qu'en séance privée. Les principales responsabilités du comité de vérification sont énoncées dans sa charte et sont plus amplement décrites dans le rapport du comité de vérification à partir de la page 17 de la présente circulaire.</p> <p>Le comité de vérification surveille les contrôles internes de la Banque afin de s'assurer que le système de freins et contrepoids nécessaires est en place et reçoit des rapports sur l'à-propos et l'efficacité des contrôles internes des vérificateurs internes et des vérificateurs des actionnaires. Le comité de vérification évalue l'à-propos et l'efficacité de contrôles internes, ainsi que l'intégrité de la présentation de l'information financière de la Banque aux actionnaires.</p> <p>Au cours de 2004, le comité de vérification a approuvé l'instauration d'une politique de dénonciation des questions financières et a encadré le lancement du projet de contrôles financiers. Ces deux initiatives consolident la fonction du comité de vérification de surveillance de la qualité et de l'intégrité de l'information financière de la Banque. Se reporter à la page 18 de la présente circulaire pour une description de ces initiatives.</p>
<p><b>Ligne directrice 14</b></p> <p>Le conseil d'administration devrait mettre en oeuvre un système permettant à un administrateur donné d'engager un conseiller externe aux frais de la société lorsque les circonstances le justifient. L'engagement du conseiller externe devrait être assujéti à l'approbation d'un comité pertinent du conseil.</p>	<p>Conformément aux politiques de la Banque en matière de régie d'entreprise, le conseil d'administration, ses comités et chaque administrateur peuvent retenir les services de conseillers indépendants, aux frais de la Banque, pour toute question se rapportant à la Banque. Par exemple, en 2004, le comité de gouvernance a retenu les services d'un conseiller indépendant à l'égard de la consolidation du processus d'évaluation du conseil, et ce comité a continué de recourir aux services d'un conseiller indépendant à l'égard du recrutement d'administrateurs; et le comité des ressources de gestion a continué de recourir à un conseiller indépendant à l'égard de la rémunération de la direction. Chaque comité qui retient les services d'un conseiller a seul le pouvoir d'approuver le montant des honoraires du conseiller et de mettre fin à la mission du conseiller. Avant de retenir les services d'un conseiller, l'administrateur doit obtenir l'approbation du comité de gouvernance.</p>

La Banque Toronto-Dominion  
C.P. 1  
Toronto-Dominion Centre  
Toronto (Ontario)  
M5K 1A2  
[www.td.com](http://www.td.com)

Relations avec les actionnaires TD  
(416) 944-6367 ou 1 866 756-8936  
courriel : [tdshinfo@td.com](mailto:tdshinfo@td.com)

Compagnie Trust CIBC Mellon  
C.P. 7010  
Succursale postale Adelaide Street  
Toronto (Ontario)  
M6C 2W9  
(416) 643-5500 ou 1 800 387-0825  
télécopieur : (416) 368-2502  
courriel : [inquiries@cibcmellon.com](mailto:inquiries@cibcmellon.com)