

LA BANQUE TORONTO-DOMINION

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

Le 25 mars 2010

À l'attention de nos actionnaires

Vous êtes invité à vous joindre à nous à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion qui aura lieu au Fairmont Le Château Frontenac, 1, rue des Carrières, Québec (Québec) le 25 mars 2010 à 9 h 30 (HAE).

Le présent avis d'assemblée annuelle présente l'ordre du jour de l'assemblée et la circulaire de procuration de la direction qui y est jointe vous renseigne sur la rémunération de la direction et la gouvernance de la banque. Nous espérons que vous prendrez le temps de lire la présente circulaire avant l'assemblée, car elle renferme des renseignements importants qui vous guideront dans l'exercice de votre droit de vote. Que vous assistiez ou non à l'assemblée en personne, nous vous invitons à exercer les droits de vote qui vous sont conférés en tant qu'actionnaire. Vous trouverez à partir de la page 2 de la circulaire des directives sur la manière d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.

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

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

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

Recevez nos salutations distinguées.



John Thompson
Le président du conseil



Ed Clark
Le président et chef de la direction



Groupe Financier Banque TD

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

DATE :	Le jeudi 25 mars 2010
HEURE :	9 h 30 (HAE)
LIEU :	Fairmont Le Château Frontenac 1, rue des Carrières Québec (Québec) G1R 4P5

Ordre du jour :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009 ainsi que le rapport des vérificateurs s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les vérificateurs;
4. examiner, à titre consultatif et non exécutoire, la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction, laquelle est présentée aux rubriques Rapport du comité des ressources de direction et Démarche en matière de rémunération de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe;
5. étudier certaines propositions soumises par des actionnaires et décrites à l'annexe A de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe; et
6. traiter toute autre question qui peut être dûment soulevée à l'assemblée.

Le 8 février 2010 (soit la date servant à déterminer quels actionnaires ont le droit de recevoir le présent avis), on comptait 862 952 453 actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion (la « banque ») en circulation, lesquelles, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada), donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée.

Si vous ne pouvez être présent, nous vous prions d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions au moyen du formulaire de procuration ou de la demande d'instructions de vote ci-joint.

Actionnaires inscrits

Les actionnaires inscrits devraient remplir et signer le formulaire de procuration ci-joint et le retourner par télécopieur de la manière indiquée sur le formulaire ou dans l'enveloppe prévue à cette fin. Les procurations doivent parvenir à l'agent des transferts de la banque, Compagnie Trust CIBC Mellon, ou au secrétaire de la banque au moins 24 heures avant l'assemblée :

Agent des transferts de la banque, Compagnie Trust CIBC Mellon	OU	Secrétaire de la banque
<ul style="list-style-type: none">• par télécopieur au 416-368-2502 ou (sans frais) au 1-866-781-3111;• par la poste, au Service des procurations, C.P. 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1; ou• en mains propres, au 320 Bay Street, Toronto (Ontario) M5H 4A6		<ul style="list-style-type: none">• par la poste ou en mains propres, au Service juridique, Groupe Financier Banque TD, TD Tower, 66, rue Wellington Ouest, 12^e étage, Toronto (Ontario) M5K 1A2.

Actionnaires non inscrits

Les actionnaires non inscrits devraient suivre les directives indiquées sur la demande d'instructions de vote ou un autre formulaire de procuration fourni par leurs intermédiaires en ce qui concerne la marche à suivre pour voter.

Pour de plus amples renseignements sur les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits, voir la section intitulée « Renseignements sur les droits de vote » dans la circulaire de procuration de la direction ci-jointe.

Toronto, le 25 février 2010

Par ordre du conseil d'administration,



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

CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION

À L'INTÉRIEUR			
RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	2	PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2009	32
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	4	Performance de la banque en 2009	32
États financiers	4	Rémunération en fonction de la performance en	
Élection des administrateurs	4	2009 aux termes du régime de rémunération	
Nomination des vérificateurs	4	des dirigeants	33
Vote consultatif à l'égard de la rémunération de		Performance et rémunération en 2009 —	
la haute direction	5	président et chef de la direction	34
Propositions des actionnaires	6	Performance et rémunération en 2009 — autres	
CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	6	membres de la haute direction visés	36
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	13	Tableau sommaire de la rémunération	38
Éléments de la rémunération des administrateurs	13	Attributions en vertu d'un plan incitatif	40
Exigences d'actionnariat des administrateurs	13	Performance de la banque et rémunération des	
Tableau de la rémunération des administrateurs	14	dirigeants (graphiques)	41
Tableaux des attributions en vertu de plans		Ratio des coûts de gestion	43
incitatifs	15	INFORMATION COMPLÉMENTAIRE	43
GOUVERNANCE	16	Conseiller indépendant	43
Rapport du comité de gouvernance	16	Structure du plan de rémunération en fonction de	
Rapport du comité de vérification	17	la performance de Valeurs mobilières TD	44
Rapport du comité du risque	17	Prestations en vertu des plans de retraite	45
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES DE		Mécanismes relatifs à la retraite de M. Clark	47
DIRECTION	18	Obligation au titre des prestations constituées des	
Objectifs de rémunération et structure du		membres de la haute direction visés	48
plan — résumé	20	Ententes relatives à l'emploi, prestations en cas de	
Performance en 2009 et décisions en matière de		cessation des fonctions et de changement de	
rémunération — résumé	21	contrôle	49
DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION	21	Options d'achat d'actions	52
Principes relatifs à la valeur totale de la		PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET	
rémunération des dirigeants	21	AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE	56
Structure du plan de rémunération des dirigeants	22	ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES	
Rémunération à base de titres de participation	25	ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	56
Exigences d'actionnariat	28	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	56
Programmes d'avantages sociaux et d'avantages		ANNEXE A — PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	57
indirects et plans de retraite	30	ANNEXE B — INFORMATION CONCERNANT LES	
Conformité aux principes du Conseil de stabilité		PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE	60
financière	30	DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES	70

À moins d'indication contraire, tous les renseignements figurant dans la présente circulaire de procuration de la direction (ou la circulaire) sont en date du 28 janvier 2010. Des renseignements supplémentaires concernant la banque peuvent être consultés sur SEDAR au www.sedar.com, ainsi que sur notre site Web au www.td.com.

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE

POURQUOI LA BANQUE TIENT-ELLE UNE ASSEMBLÉE ANNUELLE?

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

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

Vous recevez la présente circulaire dans le cadre de la sollicitation, par la direction de La Banque Toronto-Dominion (la banque), de procurations de votre part devant être exercées à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la banque (l'assemblée) qui aura lieu à l'endroit, à l'heure et aux fins indiqués dans l'avis d'assemblée 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 (les actions ordinaires).

COMMENT LES PROCURATIONS SONT-ELLES SOLLICITÉES?

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

COMBIEN AI-JE DE DROITS DE VOTE?

Sauf dans le cas de certaines restrictions exposées ci-après à la rubrique « Quels sont les droits de vote admissibles et les restrictions relatives aux droits de vote? », vous avez droit à une voix pour chaque action ordinaire immatriculée à votre nom ou dont vous êtes propriétaire véritable le 8 février 2010.

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

Le 8 février 2010, on comptait 862 952 453 actions ordinaires en circulation, lesquelles donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée, sous réserve des restrictions applicables de la Loi sur les banques.

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

La Loi sur les banques 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. De plus, il est interdit à toute personne, ou à toute entité qu'elle contrôle, d'exprimer au total sur une question particulière, dans le cadre d'un vote des actionnaires, un nombre de voix supérieur à 20 % des voix possibles sur la question. Pour plus de renseignements au sujet des restrictions relatives aux droits de vote, veuillez communiquer avec les Relations avec les actionnaires TD (dont les coordonnées sont indiquées à la page 70 de la présente circulaire).

DE QUELLE MANIÈRE EST-CE QUE JE VOTE?

Actionnaires inscrits

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

Propriétaires véritables (actionnaires non inscrits)

La plupart des actionnaires sont des « propriétaires véritables » qui sont des actionnaires non inscrits. Vous êtes un actionnaire non inscrit si vous détenez en propriété véritable des actions ordinaires qui sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou un autre prête-nom, et que, par conséquent, les actions ne sont pas immatriculées à votre nom.

Les actionnaires non inscrits peuvent voter soit en personne, soit par procuration. Tel que l'exige la législation canadienne en valeurs mobilières, vous recevrez de votre intermédiaire une demande d'instructions de vote ou un formulaire de procuration pour le nombre d'actions ordinaires détenues. Pour exercer les droits de vote afférents à vos actions, vous devez suivre à la lettre les directives indiquées sur la demande d'instructions de vote ou sur le formulaire de procuration qui vous est fourni par votre intermédiaire.

Étant donné que la banque a un accès restreint aux noms de ses actionnaires non inscrits ou aux titres qu'ils détiennent, vous devez procéder de la manière suivante pour voter en personne à l'assemblée : a) insérez votre nom dans l'espace réservé à cette fin ou cochez la case appropriée sur la demande d'instructions de vote ou le formulaire de procuration afin de vous nommer à titre de fondé de pouvoir; et b) retournez le document dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire. Aucune autre partie du formulaire ne doit être remplie étant donné que votre vote sera alors pris à l'assemblée.

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

Si vous 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 ou la demande d'instructions de vote ci-joint, 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 ordinaires comme il le juge à propos. **Si vous nommez les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou la demande d'instructions de vote ci-joint à titre de fondés de pouvoir, à moins d'indication contraire, les droits de vote afférents à vos actions ordinaires seront exercés à l'assemblée de la façon suivante :**

POUR l'élection à titre d'administrateurs des candidats dont le nom figure sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs »;

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

POUR, à titre consultatif et non exécutoire, la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction, qui est présentée dans les sections Rapport du comité des ressources de direction et Démarche en matière de rémunération de la présente circulaire;

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

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

Le formulaire de procuration ou la demande d'instructions de vote ci-joint donne aux personnes qui y sont nommées le pouvoir de voter à leur gré à l'égard des modifications ou changements apportés aux questions indiquées dans la présente circulaire ou des autres questions qui peuvent être dûment soulevées à l'assemblée. En date de l'impression de la présente circulaire, la direction n'est au courant d'aucune modification ou autre question qui pourrait être soumise à l'assemblée. Toutefois, si l'assemblée est dûment saisie d'autres questions, il est prévu que la personne nommée à titre de fondé de pouvoir exercera ses droits de vote comme bon lui semble à l'égard de ces questions.

PUIS-JE NOMMER UN AUTRE FONDÉ DE POUVOIR?

Oui, si vous êtes un actionnaire inscrit canadien ou américain ou un actionnaire non inscrit canadien. Les personnes nommées à titre de fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou la demande d'instructions de vote ci-joint sont des administrateurs de la banque. **Si vous désirez nommer une autre personne pour vous représenter à l'assemblée, vous pouvez le faire de l'une ou l'autre des manières indiquées ci-dessous. Les procurations doivent parvenir à l'agent des transferts de la banque, Compagnie Trust CIBC Mellon, ou au secrétaire de la banque, au moins 24 heures avant l'assemblée.**

Actionnaires inscrits (Canada ou États-Unis)	Actionnaires non Inscrits (Propriétaires véritables) (Canada seulement)
1. Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration OU remplissez une autre procuration. 2. Transmettez la procuration de l'une ou l'autre des manières indiquées pour les actionnaires inscrits dans l'avis d'assemblée annuelle.	1. Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans la demande d'instructions de vote ou le formulaire de procuration que vous fournit votre intermédiaire. 2. Retournez les instructions de vote ou la procuration dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire, selon les procédures de vote fournies par votre intermédiaire. <i>N'oubliez pas que votre fondé de pouvoir doit assister à l'assemblée en personne pour que votre vote soit pris en compte.</i>

COMMENT PUIS-JE MODIFIER MON VOTE?

Si vous êtes un actionnaire inscrit et 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 de l'une ou l'autre des manières indiquées pour les actionnaires inscrits dans l'avis d'assemblée annuelle au plus tard à la fermeture des bureaux (HAE) le 24 mars 2010, ou au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée. Votre avis écrit doit indiquer clairement votre intention.

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

LE VOTE EST-IL CONFIDENTIEL?

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

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

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.

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 2009 renferment l'information financière concernant la banque. Ces documents sont inclus dans le rapport annuel 2009 de la banque (le rapport annuel) et peuvent être consultés sur SEDAR au www.sedar.com, dans le rapport annuel sur Formulaire 40-F de la banque au www.sec.gov ou sur notre site Web au www.td.com. Le rapport annuel est posté aux actionnaires avec la présente circulaire. Les actionnaires qui souhaitent obtenir d'autres exemplaires du rapport annuel peuvent en faire la demande aux Relations avec les actionnaires TD (aux numéros de téléphone ou à l'adresse de courriel indiqués à la page 70). Les états financiers annuels et le rapport des vérificateurs sur ceux-ci seront soumis aux actionnaires à l'assemblée annuelle.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la banque ont été recommandés au conseil d'administration par le comité de gouvernance et sont indiqués ci-après sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ». Tous les candidats sont actuellement administrateurs de la banque. Tous les candidats ont démontré qu'ils sont éligibles et disposés à remplir les fonctions d'administrateurs. Chaque administrateur sera élu pour un mandat qui prendra fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle.

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

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

NOMINATION DES VÉRIFICATEURS

Il est proposé de renouveler le mandat du cabinet Ernst & Young s.r.l. en tant que vérificateurs de la banque. Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter POUR le renouvellement du mandat de Ernst & Young s.r.l. en qualité de vérificateurs de la banque jusqu'à la prochaine assemblée des actionnaires à laquelle des vérificateurs seront nommés. Au cours de chacun des cinq derniers exercices financiers, y compris l'exercice terminé le 31 octobre 2009, Ernst & Young s.r.l. ont occupé la fonction de vérificateurs de la banque, conformément à la Loi sur les banques et sont devenus les seuls vérificateurs de la banque à compter de l'exercice 2006. PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. ont déjà agi, avec Ernst & Young s.r.l., en tant que vérificateurs de la banque.

Politiques d'approbation préalable et honoraires pour les services des vérificateurs nommés par les actionnaires

Le comité de vérification de la banque a mis en œuvre une politique restreignant les services qui peuvent être fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires et les honoraires versés à ces vérificateurs. Les services devant être fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires, de même que les honoraires correspondant à ces services, doivent être autorisés en vertu de la loi et de la politique, et nécessitent aussi l'approbation préalable du comité de vérification aux termes de la politique. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les politiques d'approbation préalable et les honoraires pour les services des vérificateurs nommés par les actionnaires, veuillez consulter la notice annuelle 2009 de la banque à partir de la page 17 (au www.sedar.com ou au www.td.com/francais/rapports/2009/2009noticeannuel.pdf). Les honoraires versés aux vérificateurs

nommés par les actionnaires, Ernst & Young s.r.l., pour les trois derniers exercices financiers sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

<i>(en milliers de dollars canadiens)</i>	HONORAIRES VERSÉS À ERNST & YOUNG S.R.L.		
	2009	2008	2007
Honoraires de vérification ¹⁾	23 123 \$	18 733 \$	14 942 \$
Honoraires pour services liés à la vérification ²⁾	1 087	3 192	2 727
Honoraires pour services fiscaux ³⁾	2 563	2 751	203
Autres honoraires ⁴⁾	411	598	336
Total	27 184 \$	25 274 \$	18 208 \$

Notes :

- 1) Les honoraires de vérification représentent les honoraires professionnels relatifs à la vérification des états financiers de la banque et à la vérification de ses filiales, à d'autres services normalement offerts par les vérificateurs nommés par les actionnaires dans le cadre de dépôts légaux auprès des autorités de réglementation ou de mandats prévus par la loi et à l'exécution de procédures précises à l'égard des exigences visant des intermédiaires qualifiés pour les rapports présentés à l'Internal Revenue Service des États-Unis.
- 2) Les honoraires pour services liés à la vérification représentent les honoraires pour les services de certification et services connexes rendus par les vérificateurs de la banque. Ces services comprennent les vérifications des programmes d'avantages sociaux, les consultations comptables et fiscales ayant trait aux acquisitions et désinvestissements, les examens des contrôles des applications et des contrôles généraux, les services d'attestation non exigés en vertu d'une loi ou d'une réglementation et l'interprétation des normes comptables, des normes fiscales et des normes de présentation de l'information financière et des services de conseils en technologie de l'information.
- 3) Les honoraires pour services fiscaux englobent les honoraires pour : les services d'observation fiscale en matière d'impôts sur le bénéficiaire et d'impôts indirects qui comprennent en général la préparation des déclarations de revenu initiales et modifiées de même que des demandes de remboursement; les services de conseils en fiscalité, notamment l'assistance relative aux contrôles, aux appels et aux décisions en matière d'impôt dans le cadre de fusions, d'acquisitions et de structures de financement; les publications fiscales sous forme électronique et sur papier; les services de planification fiscale qui comprennent les services fiscaux aux résidents étrangers et canadiens, de même que les services se rapportant aux questions touchant les prix de transfert.
- 4) Les autres honoraires comprennent les honoraires pour services liés aux questions d'insolvabilité et de rentabilité, qu'ils soient versés par la banque ou par des tiers, limités aux cas où la banque est participant minoritaire à un syndicat et n'est pas en mesure d'exercer une influence sur le choix ni d'arrêter le choix de la firme de vérification externe à utiliser. Dans ces cas, les services des vérificateurs nommés par les actionnaires sont retenus pour fournir de l'aide dans le cadre des revues des activités d'exploitation, des négociations avec les prêteurs, des évaluations des plans d'affaires, de la restructuration de la dette et du recouvrement des actifs. Les honoraires versés à Ernst & Young s.r.l. par des tiers pour services liés à des questions d'insolvabilité et de rentabilité ont atteint 0,09 million de dollars en 2009 (0,28 million de dollars en 2008, 0,04 million de dollars en 2007). Entrent dans cette catégorie les honoraires relatifs à la vérification des organismes de bienfaisance, aux rapports portant sur le chapitre 5970 et la norme SAS 70, qui traitent des procédures de contrôle des organismes de services, aux services de vérification de certaines structures d'accueil que la banque administre, aux vérifications de fonds inscrits à la SEC et aux études de référence.

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

Conformément à l'annonce faite l'année dernière par la banque, le conseil d'administration a fait en sorte de permettre aux actionnaires d'exercer un vote consultatif en ce qui concerne la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction qui est divulguée dans les sections Rapport du comité des ressources de direction et Démarche en matière de rémunération qui se trouvent aux pages 18 à 31 de la présente circulaire. Ces sections de la circulaire décrivent le rôle du comité des ressources de direction en ce qui a trait à la supervision de la rémunération au sein de la banque, ainsi que les principales activités accomplies par le comité en 2009, notamment l'adoption de processus officiels visant à faire en sorte que le risque soit correctement pris en considération dans les plans de rémunération de la banque. De plus, ces sections décrivent les principes de rémunération de la haute direction de la banque, les principaux éléments sur lesquels reposent les plans de rémunération de la haute direction et la concordance des programmes de la banque avec les principes visant de saines pratiques de rémunération publiés par le Conseil de stabilité financière, un organisme international qui joue un rôle clé dans le cadre des projets de réforme de la rémunération au sein des institutions financières.

Au cours de la dernière année, le conseil et la direction ont travaillé avec d'autres grandes sociétés ouvertes canadiennes et des représentants de la communauté financière afin de trouver la meilleure façon d'instituer le vote consultatif. La résolution des actionnaires ci-après a été préparée par le groupe conjoint investisseurs-sociétés. Étant donné que le vote est consultatif, la résolution est non exécutoire. Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution et, à moins de directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration entendent voter POUR la résolution suivante :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction présentée dans les sections Rapport du comité des ressources de direction et Démarche en matière de rémunération qui se trouvent aux pages 18 à 31 de la circulaire de procuration de la direction. »

Conformément aux Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise de la banque, si la majorité ou un pourcentage important des droits de vote rattachés aux actions représentées en personne ou par procuration à l'assemblée sont exercés contre la résolution relative au vote consultatif, le président du conseil supervisera une démarche visant à mieux comprendre les préoccupations particulières des actionnaires ayant exprimé leur opposition. Le comité des ressources de direction examinera les résultats de cette démarche et, s'il juge à propos de le faire, il réévaluera la démarche à l'égard de la rémunération de la haute direction compte tenu des préoccupations particulières exprimées par les actionnaires et pourra faire des recommandations au conseil d'administration. La banque entend communiquer un résumé de la démarche entreprise ainsi qu'une explication de tout changement apporté à la rémunération de la haute direction dans les six mois qui suivent l'assemblée des actionnaires et, dans tous les cas, au plus tard dans la prochaine circulaire de procuration de la direction.

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

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

Les actionnaires ont jusqu'au 26 novembre 2010 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

Les tableaux qui suivent présentent des renseignements sur les candidats proposés à l'élection aux postes d'administrateurs. Ces renseignements indiquent notamment les comités du conseil dont les candidats sont actuellement membres, les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels ils ont siégé depuis les cinq dernières années et leur présence aux réunions des comités et du conseil au cours des 12 mois terminés le 31 octobre 2009. Au cours de cette période, le conseil a tenu huit réunions régulières et convoqué sept réunions spéciales. Les réunions spéciales sont convoquées suivant un délai d'avis plus court que les réunions régulières, lesquelles sont fixées un an ou plus à l'avance. En plus d'assister aux réunions indiquées ci-dessous, les administrateurs assistent de temps à autre à des réunions d'autres comités sur invitation. Tous les candidats ont assisté à plus de 75 % des réunions du conseil et des comités applicables.

Les tableaux indiquent aussi le poste principal actuel et les postes principaux occupés au cours des cinq dernières années, le cas échéant. De plus, les tableaux indiquent les titres que détiennent actuellement les candidats sous forme d'actions ordinaires détenues en propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquelles ils exercent un contrôle ou une emprise, et les unités d'actions différées (UAD), chacune équivalant à une action ordinaire, créditées aux candidats. La valeur totale des actions pour 2010 par rapport à 2009 (à la fin de l'année civile précédente respective) est indiquée en dollars canadiens, de même que le montant représentant les titres détenus par chaque administrateur en excédent (ou en deçà) des exigences d'actionnariat (EA) (une description plus détaillée est donnée à la page 13 de la présente circulaire).

 <p>William E. Bennett</p> <p>Âge : 63 ans Chicago (IL) É.-U.A. Administrateur depuis mai 2004</p> <p>Indépendant</p> <p>Expert financier désigné du comité de vérification</p>	<p>M. Bennett est administrateur de sociétés. Il est l'ancien président et chef de la direction de Draper & Kramer, Inc., société de services financiers et immobiliers de Chicago. M. Bennett détient un diplôme de premier cycle en économie du Kenyon College et une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Chicago.</p>					
	<p>Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années¹⁾</p> <ul style="list-style-type: none"> Capital Power Corporation (2009 à aujourd'hui) TD Bank US Holding Company (2005 à aujourd'hui) (auparavant TD Banknorth Inc.) (a cessé d'être une société ouverte distincte lorsqu'elle a été privatisée par la banque en 2007) 					
	<p>Membre du conseil/de comités</p>		<p>Présence</p>			
	Conseil		15 sur 15	100 %		
	Vérification (président)		9 sur 9	100 %		
	Risque		8 sur 8	100 %		
	Total combiné		32 sur 32	100 %		
	<p>Participation</p>					
	Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
	2010	néant	22 677	22 677	1 495 775 \$	1 045 775 \$
2009	néant	17 241	17 241	749 121 \$	299 121 \$	



Hugh J. Bolton

Âge : 71 ans

Edmonton (AB)

Canada

Administrateur

depuis avril 2003

Indépendant

M. Bolton est président non dirigeant du conseil d'administration d'EPCOR Utilities Inc., société énergétique intégrée. M. Bolton est président et chef de la direction et associé à la retraite de Coopers & Lybrand Canada, comptables agréés. En février 2007, M. Bolton est devenu président du conseil non membre de la direction de Matrikon Inc. Il 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.

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années¹⁾

- Chemins de fer nationaux du Canada (2003 à aujourd'hui)
- Capital Power Corporation (2009 à aujourd'hui)
- EPCOR Utilities Inc. (2000 à aujourd'hui) (émetteur assujéti mais non inscrit à la cote d'une Bourse)
- Matrikon Inc. (2001 à aujourd'hui)
- Ressources Teck Limitée (2001 à aujourd'hui) (auparavant Teck Cominco Limited)
- WestJet Airlines Ltd. (2005 à aujourd'hui)
- EPCOR Preferred Equity Inc. (2002 à 2007)
- Teck Cominco Metals Limited (1998 à 2007)

Membre du conseil/de comités

Présence

Conseil	13 sur 15	87 %
Vérification	4 sur 4 ⁵⁾	100 %
Gouvernance	2 sur 2 ⁶⁾	100 %
Risque	3 sur 3 ⁵⁾	100 %
Total combiné	22 sur 24	92 %

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2010	1 000	18 095	19 095	1 259 506 \$	809 506 \$
2009	1 000	15 955	16 955	736 695 \$	286 695 \$



John L. Bragg

Âge : 69 ans

Collingwood (N.-É.)

Canada

Administrateur

depuis octobre 2004

Indépendant

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

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

- Empire Company Limited (1999 à aujourd'hui)
- Les Aliments Maple Leaf Inc. (2008 à aujourd'hui)
- Sobeys Inc. (1998 à aujourd'hui) (émetteur assujéti mais non inscrit à la cote d'une Bourse)
- Canada Bread Limited (1995 à 2008)

Membre du conseil/de comités

Présence

Conseil	14 sur 15	93 %
Vérification	9 sur 9	100 %
Total combiné	23 sur 24	96 %

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2010	204 343	16 136	220 479	14 542 795 \$	14 092 795 \$
2009	204 343	12 293	216 636	9 412 834 \$	8 962 834 \$



W. Edmund Clark

Âge : 62 ans

Toronto (ON) Canada

Administrateur

depuis août 2000

Non indépendant

M. Clark est président et chef de la direction de la banque. Avant le 20 décembre 2002, il était président et chef de l'exploitation de la banque. M. Clark est entré au service de la banque dans le cadre de l'acquisition (le 1^{er} février 2000) de Services Financiers CT inc., dont il était président et chef de la direction. M. Clark 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.

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

- TD AMERITRADE Holding Corporation (2006 à aujourd'hui)
- TD US Holding Company (2005 à aujourd'hui) (auparavant TD Banknorth Inc.) (a cessé d'être une société ouverte distincte lorsqu'elle a été privatisée par la banque en 2007)

Membre du conseil/de comités

Présence

Conseil	14 sur 15	93 %
---------	-----------	------

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Pour l'actionnariat exigé et réel des membres de la haute direction, voir le tableau des exigences d'actionnariat à la page 28.
2010	32 978	537 803	570 781	
2009	5 328	512 835	518 163	



Wendy K. Dobson

Âge : 68 ans

Uxbridge (ON)

Canada

Administratrice

depuis octobre 1990

Indépendante

M^{me} Dobson est professeur et codirectrice de l'Institute for International Business de la Joseph L. Rotman School of Management de l'Université de Toronto. M^{me} Dobson 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.

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

- TransCanada Corporation (1992 à aujourd'hui)
- TransCanada Pipelines Limited (1992 à aujourd'hui)

Membre du conseil/de comités

Présence

Conseil	14 sur 15	93 %
Risque	8 sur 8	100 %
Total combiné	22 sur 23	96 %

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2010	8 029	17 011	25 040	1 651 638 \$	1 201 638 \$
2009	7 659	14 921	22 580	981 101 \$	531 101 \$



Henry H. Ketcham

Âge : 60 ans

Vancouver (C.-B.)

Canada

Administrateur

depuis janvier 1999

Indépendant

M. Ketcham est président du conseil, président et chef de la direction de West Fraser Timber Co. Ltd., société de produits forestiers intégrée, et il est dirigeant d'un certain nombre de sociétés affiliées. M. Ketcham détient un diplôme de premier cycle en sociologie de l'Université Brown et il a terminé le programme de perfectionnement des cadres à la Harvard Business School.

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

- West Fraser Timber Co. Ltd. (1985 à aujourd'hui)

Membre du conseil/de comités

Présence

Conseil	15 sur 15	100 %
Ressources de direction	9 sur 11	82 %
Total combiné	24 sur 26	92 %

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2010	8 968	28 573	37 541	2 476 204 \$	2 026 204 \$
2009	5 169	25 945	31 114	1 351 903 \$	901 903 \$



Pierre H. Lessard

Âge : 67 ans

Westmount (QC)

Canada

Administrateur

depuis octobre 1997

Indépendant

M. Lessard est président exécutif du conseil d'administration de MÉTRO INC., détaillant et distributeur de produits alimentaires. Avant le 15 avril 2008, M. Lessard était président et chef de la direction de MÉTRO 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. Il est comptable agréé et Fellow de l'Ordre des comptables agréés du Québec.

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁷⁾

- METRO INC. (1990 à aujourd'hui)
- Groupe SNC-Lavalin Inc. (1998 à aujourd'hui)

Membre du conseil/de comités

Présence

Conseil	13 sur 15	87 %
Ressources de direction	10 sur 11	91 %
Total combiné	23 sur 26	88 %

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2010	13 500	31 984	45 484	3 000 125 \$	2 550 125 \$
2009	11 000	27 594	38 594	1 676 909 \$	1 226 909 \$



Brian M. Levitt

Âge : 62 ans
Westmount (QC)
Canada
Administrateur
depuis décembre
2008
Indépendant

M. Levitt est associé et coprésident du conseil du cabinet d'avocats Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. M. Levitt est l'ancien président et chef de la direction d'Imasco Limitée, société canadienne de biens de consommation et de services aux consommateurs. M. Levitt est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université de Toronto où il a aussi terminé son baccalauréat ès sciences en génie civil.

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années¹⁾

- BCE Inc. (1998 à aujourd'hui)
- Bell Canada (2003 à aujourd'hui) (émetteur assujéti mais non inscrit à la cote d'une Bourse)
- Domtar Corporation (2007 à aujourd'hui)
- Domtar Inc. (1997 à 2008)

Membre du conseil/de comités		Présence ⁸⁾	
Conseil		12 sur 13	92 %
Risque		7 sur 7	100 %
Total combiné		19 sur 20	95 %

Participation					
Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2010	15 000	4 590	19 590	1 292 156 \$	842 156 \$
2009	15 000	1 647	16 647	723 312 \$	273 312 \$



Harold H. MacKay

Âge : 69 ans
Regina (SK) Canada
Administrateur
depuis novembre
2004
Indépendant

M. MacKay est avocat-conseil du cabinet d'avocats MacPherson Leslie & Tyerman LLP. Auparavant, il a été associé du cabinet de 1969 jusqu'à son départ à la retraite en 2004. M. MacKay a présidé le Groupe de travail sur l'avenir du secteur des services financiers canadien et a été l'économiste invité Clifford Clark du ministère des Finances du Canada. En mars 2007, M. MacKay est aussi devenu président du conseil non membre de la direction de Domtar Corporation. M. MacKay détient un diplôme de premier cycle en économie et en sciences politiques de l'Université de la Saskatchewan, un diplôme en droit de l'Université Dalhousie et un doctorat honorifique en droit de l'Université de Regina. M. MacKay a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 2002.

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années¹⁾

- Domtar Corporation (2007 à aujourd'hui)
- The Mosaic Company (2004 à aujourd'hui)
- Domtar Inc. (2007 à 2008)

Membre du conseil/de comités		Présence	
Conseil		15 sur 15	100 %
Risque (président)		8 sur 8	100 %
Total combiné		23 sur 23	100 %

Participation					
Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2010	5 000	17 720	22 720	1 498 611 \$	1 048 611 \$
2009	5 000	13 048	18 048	784 186 \$	334 186 \$



Irene R. Miller

Âge : 57 ans
New York (NY)
É.-U.A.
Administratrice
depuis mai 2006
Indépendante
Experte financière
désignée du comité
de vérification

M^{me} Miller est chef de la direction d'Akim, Inc., cabinet d'experts-conseils et de gestion de placements. Jusqu'en juin 1997, M^{me} Miller a été vice-présidente du conseil et chef de la direction financière de Barnes & Noble, Inc. M^{me} Miller est titulaire d'un baccalauréat en sciences de l'Université de Toronto ainsi que d'une maîtrise en sciences spécialisée en chimie et en génie chimique de l'Université Cornell.

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

- Barnes & Noble, Inc. (1995 à aujourd'hui)
- Coach, Inc. (2001 à aujourd'hui)
- Inditex, S.A. (2001 à aujourd'hui)
- The Body Shop International plc (2000 à 2006)

Membre du conseil/de comités		Présence	
Conseil		13 sur 15	87 %
Vérification		8 sur 9	89 %
Total combiné		21 sur 24	88 %

Participation					
Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2010	10 000	12 576	22 576	1 489 113 \$	1 039 113 \$
2009	10 000	8 615	18 615	808 822 \$	358 822 \$



Nadir H. Mohamed

Âge : 53 ans

Toronto (ON) Canada

Administrateur

depuis avril 2008

Indépendant

Expert financier
désigné du comité de
vérification

M. Mohamed est président et chef de la direction de Rogers Communications Inc., société canadienne diversifiée qui exerce ses activités dans le secteur des communications et des médias. Avant mars 2009, M. Mohamed était président et chef de l'exploitation du groupe Communications de Rogers Communications Inc. M. Mohamed est titulaire d'un diplôme de premier cycle en commerce de l'Université de Colombie-Britannique et il est comptable agréé.

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

- Rogers Communications Inc. (2005 à aujourd'hui)
- Cinram International Inc. (2003 à 2008)
- Rogers Sans Fil Inc. (2001 à 2005)
- Sierra Wireless, Inc. (2003 à 2005)

Membre du conseil/de comités

	Présence	
Conseil	15 sur 15	100 %
Vérification	9 sur 9	100 %
Total combiné	24 sur 24	100 %

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus/au-dessous des EA
2010	3 300	5 997	9 297	613 230 \$	163 230 \$
2009	3 300	3 002	6 302	273 822 \$	(176 178) \$



Wilbur J. Prezzano

Âge : 69 ans

Charleston (SC)

É.-U.A.

Administrateur

depuis avril 2003

Indépendant

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 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'Université de Pennsylvanie.

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

- EnPro Industries, Inc. (2006 à aujourd'hui)
- Lance, Inc. (1998 à aujourd'hui)
- Roper Industries, Inc. (1997 à aujourd'hui)
- TD AMERITRADE Holding Corporation (2006 à aujourd'hui)
- TD Bank US Holding Company (2005 à 2007) (auparavant TD Banknorth Inc.) (a cessé d'être une société ouverte distincte lorsqu'elle a été privatisée par la banque en 2007)

Membre du conseil/de comités

	Présence	
Conseil	12 sur 15 ⁹⁾	80 %
Ressources de direction (président)	11 sur 11	100 %
Risque	8 sur 8	100 %
Total combiné	31 sur 34	91 %

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2010	1 000	27 139	28 139	1 856 048 \$	1 406 048 \$
2009	1 000	21 747	22 747	988 357 \$	538 357 \$



Helen K. Sinclair

Âge : 58 ans

Toronto (ON) Canada

Administratrice

depuis juin 1996

Indépendante

M^{me} Sinclair est fondatrice et chef de la direction de BankWorks Trading Inc., société de communications par satellite. Jusqu'en novembre 2009, M^{me} Sinclair était également administratrice de L'Office d'investissement du régime de pensions du Canada. M^{me} Sinclair détient un diplôme de premier cycle de l'Université York et une maîtrise de l'Université de Toronto, dans les deux cas en économie. Elle est diplômée de l'Advanced Management Program de la Harvard Business School.

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années¹⁾

- Fonds de revenu Davis + Henderson (2004 à aujourd'hui)
- EPCOR Utilities Inc. (2008 à aujourd'hui) (émetteur assujéti mais non inscrit à la cote d'une Bourse)
- Transat A.T. Inc. (2003 à 2005)

Membre du conseil/de comités

	Présence	
Conseil	15 sur 15	100 %
Ressources de direction	10 sur 11	91 %
Total combiné	25 sur 26	96 %

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2010	13 802	16 559	30 361	2 002 612 \$	1 552 612 \$
2009	10 921	14 489	25 410	1 104 065 \$	654 065 \$

 Carole S. Taylor Âge : 64 ans Vancouver (C.-B.) Canada Administratrice depuis août 2009 Indépendante	<p>M^{me} Taylor est conseillère principale pour Borden Ladner Gervais s.r.l., S.E.N.C.R.L., De décembre 2008 à janvier 2010, M^{me} Taylor a été présidente du Conseil consultatif sur l'économie du ministre fédéral des Finances. Elle a occupé la fonction de ministre des Finances de la Colombie-Britannique de juin 2005 à juin 2008. En mai 2005, M^{me} Taylor a été élue à l'assemblée législative de la Colombie-Britannique pour représenter la circonscription de Vancouver-Langara. De juillet 2001 à mars 2005, elle a été présidente du conseil de CBC/Radio-Canada. M^{me} Taylor est titulaire d'un baccalauréat en littérature anglaise de l'Université de Toronto. M^{me} Taylor a été nommée officière de l'Ordre du Canada en 2001.</p>					
	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années					
	Néant					
	Membre du conseil/de comités		Présence¹⁰⁾			
	Conseil		3 sur 3	100 %		
	Risque		2 sur 2	100 %		
	Total combiné		5 sur 5	100 %		
	Participation					
	Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
	2010	8 211	1 553	9 764	644 033 \$	194 033 \$
2009	s.o.					

 John M. Thompson Âge : 67 ans Toronto (ON) Canada Administrateur depuis août 1988 Président du conseil depuis avril 2003 Indépendant	<p>M. Thompson est président du conseil non membre de la direction de la banque et vice-président du conseil retraité d'IBM Corporation, société de matériel, logiciels et services informatiques, poste qu'il a occupé d'août 2000 à septembre 2002. M. Thompson détient un diplôme de premier cycle en sciences appliquées de l'Université Western Ontario, dont il est recteur, 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 l'Université Northwestern.</p>				
	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années				
	<ul style="list-style-type: none"> Royal Philips Electronics N.V. (2003 à aujourd'hui) Thomson Reuters Corporation (2003 à aujourd'hui) (auparavant The Thomson Corporation) Thomson Reuters PLC (2008 à 2009) 				
	Membre du conseil/de comités		Présence		
	Conseil		15 sur 15	100 %	
	Gouvernance (président)		5 sur 5	100 %	
	Ressources de direction		11 sur 11	100 %	
	Total combiné		31 sur 31	100 %	
	Participation				
	Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾
2010	48 731	16 701	65 432	4 315 895 \$	3 115 895 \$
2009	46 644	13 758	60 402	2 624 467 \$	1 424 467 \$

Notes relatives aux tableaux des candidats aux postes d'administrateurs :

- Les candidats à des postes d'administrateurs qui siègent ensemble à d'autres conseils sont : M. Bolton et M^{me} Sinclair, qui sont administrateurs d'EPCOR Utilities Inc. (émetteur assujéti non inscrit à la cote d'une Bourse) et MM. Levitt et MacKay, qui sont administrateurs de Domtar Corporation; et MM. Bennett et Bolton, qui sont administrateurs de Capital Power Corporation.
- Les nombres d'actions ordinaires et d'UAD sont indiqués en date du 28 janvier 2010 et du 22 janvier 2009, soit les dates d'information respectives de la présente circulaire de procuration de la direction et de celle de l'an dernier.
- Le total comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TD Bank US Holding Company, TD Bank N.A. et TD Bank USA, N.A.
- Pour 2010, les titres détenus ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 31 décembre 2009 (65,96 \$) et, pour 2009, ils ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2008 (43,45 \$).
- S'est retiré du comité le 2 avril 2009.
- Est devenu membre du comité le 2 avril 2009.
- M. Lessard était administrateur de Corporation CINAR au moment de la suspension des opérations sur les actions de cette société à la TSX pendant plus de 30 jours consécutifs. Les actions ont été radiées de la cote de la TSX et du NASDAQ en raison de l'incapacité de Corporation CINAR de continuer de respecter les exigences d'inscription.
- Est devenu membre du conseil et du comité du risque le 3 décembre 2008.
- L'incapacité d'assister à certaines réunions spéciales du conseil convoquées suivant un court préavis (c.-à-d. qui ne sont pas des réunions régulières) a eu un effet défavorable sur la présence.
- Est devenue membre du conseil et du comité du risque le 26 août 2009.

Renseignements supplémentaires concernant les administrateurs actuels qui ne seront pas candidats à l'élection

M^{me} Donna Hayes, administratrice indépendante qui est membre du conseil de la banque depuis janvier 2004 ne demandera pas d'être réélue à l'assemblée. M^{me} Hayes n'est membre d'aucun autre conseil de société ouverte. Au cours de la période de douze mois terminée le 31 octobre 2009, M^{me} Hayes a assisté à 15 des 15 réunions du conseil, à 5 des 5 réunions du comité de vérification et à 5 des 5 réunions du comité de gouvernance.

M. Roger Phillips, administrateur indépendant qui est membre du conseil de la banque depuis février 1994, ne demandera pas d'être réélu à l'assemblée. Il est aussi administrateur de Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique, de Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée, de Compagnie pétrolière Impériale Ltée et de Cliffs Natural Resources Inc. Au cours de la période de douze mois terminée le 31 octobre 2009, M. Phillips a assisté à 13 des 15 réunions du conseil et à 5 des 5 réunions du comité de gouvernance.

M. William Ryan, administrateur non indépendant qui est membre du conseil de la banque depuis mars 2005 ne demandera pas d'être réélu à l'assemblée. Jusqu'en novembre 2009, M. Ryan a été président-directeur du conseil de TD Banknorth Inc. (maintenant appelée TD Bank US Holding Company), société mère de TD Bank, N.A., laquelle exerce ses activités sous la dénomination de TD Bank, America's Most Convenient Bank. Il est aussi administrateur de WellPoint, Inc. et de Unum Group. Au cours de la période de douze mois terminée le 31 octobre 2009, M. Ryan a assisté à 9 des 15 réunions du conseil. La participation de M. Ryan aux réunions a été limitée pour des raisons de santé.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La rémunération des administrateurs vise à faire en sorte que les administrateurs soient adéquatement rémunérés et à rapprocher leurs intérêts de ceux des actionnaires. Chaque année, le comité de gouvernance procède à un examen de la rémunération des administrateurs de manière à ce que celle-ci traduise le temps et les efforts consacrés et qu'elle soit adaptée au marché. Le conseil établit la forme et le montant de la rémunération des administrateurs d'après la recommandation du comité de gouvernance.

Dans le cadre de l'examen de la rémunération versée aux administrateurs, la rémunération a été comparée aux données du marché recueillies au sein du même groupe de référence qui sert à évaluer la performance relative aux termes du plan de rémunération des dirigeants de la banque. Dans l'ensemble, la rémunération versée en 2009 place les administrateurs près de la médiane des sociétés comparables compte tenu des activités du conseil.

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La structure de rémunération décrite en détail ci-après a été approuvée par le conseil et a pris effet le 1^{er} novembre 2006. Les honoraires annuels indiqués ci-dessous ne s'appliquent pas aux administrateurs qui sont aussi des employés de la banque ou de ses filiales, soit M. Clark.

Élément ou mandat	Honoraires annuels
Président du conseil (ne reçoit aucuns autres honoraires annuels)	200 000 \$
Rémunération des administrateurs (comprend la rémunération à titre de membre d'un seul comité)	75 000 \$
Supplément par comité (inclut les participants observateurs)	15 000 \$
Président de comité (sauf le comité de vérification)	25 000 \$
Président du comité de vérification	40 000 \$
Administrateurs résidant à l'extérieur de l'Ontario (indemnité de déplacement compte tenu du temps de déplacement jusqu'à l'endroit où ont lieu les réunions)	
• Résidence principale au Québec	10 000 \$
• Résidence principale à l'ouest de l'Ontario ou à l'est du Québec	20 000 \$
• Résidence principale aux États-Unis	35 000 \$

À compter de l'exercice 2010, les administrateurs externes (sauf le président du conseil) recevront une somme supplémentaire de 1 500 \$ pour chaque réunion à laquelle ils assistent au-delà de cinq réunions du conseil ou de comité par exercice.

Attributions de titres de participation

Outre les honoraires annuels, les administrateurs externes peuvent avoir droit à une attribution de titres de participation versée sous forme d'unités d'actions différées aux termes du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes. Les attributions de titres de participation faites aux administrateurs en 2009 sont indiquées dans le tableau de la rémunération des administrateurs à la page 14.

Plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes

En vertu du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes, les administrateurs externes peuvent choisir de recevoir leurs honoraires annuels (versés trimestriellement) sous forme d'espèces, d'actions ordinaires ou d'unités d'actions différées, ou de toute combinaison de celles-ci. Les unités d'actions différées sont des unités d'actions fictives qui suivent le cours des actions ordinaires, auxquelles s'ajoutent des unités supplémentaires lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires et elles ne comportent aucun droit de vote. Les unités d'actions différées sont évaluées d'après le coût moyen des actions ordinaires acquises aux termes du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes à la date d'achat ou, si aucun coût à la date d'achat n'a été établi, d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'achat ou la date d'attribution. Les unités peuvent être rachetées au comptant après que l'administrateur cesse d'occuper ses fonctions au sein du conseil.

EXIGENCES D'ACTIONNARIAT DES ADMINISTRATEURS

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

Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection respective pour remplir leurs exigences d'actionnariat. Au moins 60 % des honoraires annuels (compte non tenu des attributions de titres de participation) payables à un administrateur doivent être reçus sous forme d'unités d'actions différées ou d'actions ordinaires jusqu'à ce que les exigences d'actionnariat aient été atteintes. Les administrateurs qui sont aussi membres de la direction sont visés par des exigences supérieures distinctes, lesquelles sont décrites à la page 28 à la rubrique Démarche en matière de rémunération de la présente circulaire.

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

- **Président du conseil :** 6 x rémunération annuelle (6 x 200 000 \$ = 1 200 000 \$); et
- **Autres administrateurs :** 6 x rémunération annuelle (6 x 75 000 \$ = 450 000 \$).

Tous les candidats à des postes d'administrateurs externes ont acquis des actions ordinaires et des unités d'actions différées dont la valeur totale est équivalente ou supérieure aux exigences d'actionnariat des administrateurs décrites plus haut. Les niveaux d'actionnariat des candidats aux postes d'administrateurs sont décrits à partir de la page 6 de la présente circulaire.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau ci-dessous résume la rémunération versée aux administrateurs externes en 2009.

Nom ¹⁾	Honoraires annuels					Attributions à base d'actions ³⁾	Autre rémunération	Total ⁴⁾
	Rémunération annuelle (\$)	Comité supplémentaire (\$)	Président de comité (\$)	Allocation de déplacement (\$)	Total des honoraires annuels ²⁾ (\$)			
William E. Bennett ^{5) 6)}	75 000 \$	15 000 \$	20 000 \$	35 000 \$	145 000 \$	90 000 \$	183 814 \$	418 814 \$
Hugh J. Bolton ^{5) 7)}	75 000 \$	7 500 \$	20 000 \$	20 000 \$	122 500 \$	90 000 \$	—	212 500 \$
John L. Bragg	75 000 \$	—	—	20 000 \$	95 000 \$	90 000 \$	—	185 000 \$
Wendy K. Dobson	75 000 \$	—	—	—	75 000 \$	90 000 \$	—	165 000 \$
Donna M. Hayes ^{7) 8)}	75 000 \$	7 500 \$	—	—	82 500 \$	37 500 \$	—	120 000 \$
Henry H. Ketcham	75 000 \$	—	—	20 000 \$	95 000 \$	90 000 \$	—	185 000 \$
Pierre H. Lessard	75 000 \$	—	—	10 000 \$	85 000 \$	90 000 \$	—	175 000 \$
Brian M. Levitt ⁹⁾	68 750 \$	—	—	9 167 \$	77 917 \$	90 000 \$	—	167 917 \$
Harold H. MacKay	75 000 \$	15 000 \$	25 000 \$	20 000 \$	135 000 \$	90 000 \$	—	225 000 \$
Brian F. MacNeill ¹⁰⁾	37 500 \$	—	—	10 000 \$	47 500 \$	s.o.	—	47 500 \$
Irene R. Miller	75 000 \$	—	—	35 000 \$	110 000 \$	90 000 \$	—	200 000 \$
Nadir H. Mohamed	75 000 \$	—	—	—	75 000 \$	90 000 \$	—	165 000 \$
Roger Phillips ¹¹⁾	75 000 \$	—	—	20 000 \$	95 000 \$	37 500 \$	—	132 500 \$
Wilbur J. Prezzano	75 000 \$	15 000 \$	25 000 \$	35 000 \$	150 000 \$	90 000 \$	—	240 000 \$
William J. Ryan ¹²⁾	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1 890 517 \$	1 890 517 \$
Helen K. Sinclair	75 000 \$	—	—	—	75 000 \$	90 000 \$	—	165 000 \$
Carole S. Taylor ¹³⁾	13 562 \$	—	—	3 616 \$	17 178 \$	102 658 \$	—	119 836 \$
John M. Thompson	200 000 \$	—	—	—	200 000 \$	150 000 \$	—	350 000 \$

Notes :

- M. Clark ne figure pas dans ce tableau, car il est un administrateur membre de la direction et un membre de la haute direction visé. M. Clark ne reçoit aucune rémunération pour les fonctions d'administrateur qu'il occupe au sein du conseil de la banque ou des conseils de filiales (TD Bank US Holding Company, auparavant TD Banknorth Inc., TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.). La rémunération versée à M. Clark pour ses fonctions de président et chef de la direction de la banque est décrite en détail dans le tableau sommaire de la rémunération de la présente circulaire.
- Les montants indiqués dans la colonne Total des honoraires annuels ont été reçus entièrement sous forme d'unités d'actions différées (UAD) ou d'actions ordinaires, plutôt qu'en espèces, exception faite de ce qui est indiqué dans le tableau ci-après :

Nom	Rémunération annuelle	Autres honoraires annuels
William E. Bennett	50 % en espèces + 50 % en UAD	50 % en espèces + 50 % en UAD
Hugh J. Bolton	100 % en espèces	100 % en espèces
Wendy K. Dobson	100 % en espèces	100 % en espèces
Brian F. MacNeill	50 % en espèces + 50 % en UAD	50 % en espèces + 50 % en UAD
Helen K. Sinclair	100 % en espèces	100 % en espèces

- Il s'agit d'attributions d'unités d'actions différées qui ont été faites le 14 décembre 2009. La juste valeur à la date d'attribution est calculée d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution.
- La rémunération totale des administrateurs versée au cours de l'exercice 2009, qui inclut le total des honoraires annuels indiqués dans le tableau de la rémunération des administrateurs et les titres de participation attribués le 11 décembre 2008, s'est établie à 2 888 428 \$.
- A occupé la fonction de président du comité de vérification pour la moitié de l'exercice 2009. Par conséquent, les honoraires du président du comité de vérification ont été calculés au prorata.
- La colonne Autre rémunération représente la rémunération versée à M. Bennett pour ses fonctions de membre du conseil de TD Bank US Holding Company, de TD Bank, N.A. et de TD Bank USA, N.A., toutes des filiales de la Banque.

Le total des honoraires versés à M. Bennett pour ses fonctions au sein des conseils des filiales comprend une rémunération annuelle, des jetons de présence, une allocation de déplacement et son admissibilité à une attribution de titres de participation qui est établie

annuellement. Aucun titre de participation n'a été attribué en 2008, de sorte qu'en 2009, chaque administrateur externe a reçu deux attributions de titres de participation, soit 40 000 \$ US le 2 juin 2009 et 40 000 \$ US le 16 décembre 2009.

Le taux de change utilisé pour convertir les dollars américains en dollars canadiens a été le taux de change moyen de la Banque du Canada pour la période du 1^{er} novembre 2008 au 31 octobre 2009 (1,17 \$ CA = 1,00 \$ US).

- 7) A siégé à deux comités au premier semestre de 2009. Par conséquent, le supplément d'honoraires a été établi au prorata.
- 8) M^{me} Hayes ne demande pas la reconduction de son mandat à l'assemblée annuelle du 25 mars 2010 et son attribution de titres de participation a donc été établie au prorata.
- 9) M. Levitt a été nommé administrateur le 3 décembre 2008 et ses honoraires annuels ont été établis au prorata.
- 10) M. MacNeill n'a pas demandé la reconduction de son mandat à l'assemblée annuelle du 2 avril 2009 et sa rémunération annuelle a donc été établie au prorata.
- 11) M. Phillips ne demande pas la reconduction de son mandat à l'assemblée annuelle du 25 mars 2010 et son attribution de titres de participation a donc été établie au prorata.
- 12) M. Ryan n'a reçu aucune rémunération pour les fonctions d'administrateur qu'il occupe au sein du conseil de la banque ou des conseils de filiales (soit TD US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.). Aux termes de son contrat de travail avec la banque et TD Bank US Holding Company, M. Ryan a reçu une rémunération totalisant 1 616 793 \$ US en 2009. Le taux de change utilisé pour convertir les dollars américains en dollars canadiens a été le taux de change moyen de la Banque du Canada pour la période de 1^{er} novembre 2008 au 31 octobre 2009 (1,17 \$ CA = 1,00 \$ US).
- 13) M^{me} Taylor a été nommée administratrice le 26 août 2009 et sa rémunération annuelle a donc été établie au prorata. M^{me} Taylor a reçu en août 2009 une attribution de titres de participation correspondant à 12 657,53 \$ en plus d'une attribution de titres de participation de 90 000 \$ en décembre 2009.

TABLEAUX DES ATTRIBUTIONS EN VERTU DE PLANS INCITATIFS

En vertu de certains régimes antérieurs d'intéressement en actions de la banque, des options d'achat d'actions ont été attribuées à certains administrateurs externes dans le cadre de leur rémunération d'administrateur. Ces options ont été attribuées entre décembre 1998 et décembre 2001 et sont toutes devenues acquises. Depuis, aucune option n'a été attribuée à des administrateurs externes. Le tableau ci-dessous présente de l'information pertinente relative aux options attribuées entre décembre 2000 et décembre 2001 en vertu de ces régimes à chacun des administrateurs externes indiqués.

Nom	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des attributions à base d'options dans le cours non exercées ¹⁾ (\$)
Wendy K. Dobson	925	40,98 \$	13 décembre 2011	23 107 \$
Henry H. Ketcham	2 200	41,70 \$	7 décembre 2010	53 372 \$
	3 700	40,98 \$	13 décembre 2011	92 426 \$
Total	5 900			145 798 \$
Pierre H. Lessard	2 200	41,70 \$	7 décembre 2010	53 372 \$
	3 700	40,98 \$	13 décembre 2011	92 426 \$
Total	5 900			145 798 \$
Brian F. MacNeill	2 200	41,70 \$	7 décembre 2010	53 372 \$
	3 700	40,98 \$	13 décembre 2011	92 426 \$
Total	5 900			145 798 \$
Roger Phillips	2 200	41,70 \$	7 décembre 2010	53 372 \$
	3 700	40,98 \$	13 décembre 2011	92 426 \$
Total	5 900			145 798 \$
Helen K. Sinclair	2 200	41,70 \$	7 décembre 2010	53 372 \$
	3 700	40,98 \$	13 décembre 2011	92 426 \$
Total	5 900			145 798 \$
John M. Thompson	2 200	41,70 \$	7 décembre 2010	53 372 \$
	3 700	40,98 \$	13 décembre 2011	92 426 \$
Total	5 900			145 798 \$

Note :

- 1) Représente la valeur des options dans le cours non exercées établie d'après la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2009, lequel était de 65,96 \$, et le prix d'exercice de l'option.

Outre les attributions d'options décrites plus haut, MM. Bennett, Prezzano et Ryan détiennent actuellement des options leur permettant de souscrire respectivement 2 132, 2 132 et 497 271 actions ordinaires, options qui ont été reçues dans le cadre de la privatisation de TD Banknorth Inc. le 20 avril 2007, aux termes de laquelle certaines options d'achat d'actions de TD Banknorth Inc. ont été converties en options permettant d'acquérir des actions ordinaires. Le nombre d'actions ordinaires après la conversion a été calculé conformément à la convention de fusion relative à la privatisation. MM. Bennett et Prezzano ont

reçu auparavant leurs options de TD Banknorth en tant que rémunération d'administrateur alors que M. Ryan a reçu auparavant ses options de TD Banknorth en tant que rémunération versée à un membre de la haute direction.

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

Nom	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bres})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des attributions à base d'options dans le cours non exercées ¹⁾ (\$)
William E. Bennett	1 066	57,38 \$ US	24 mai 2015	5 983 \$ CA
	1 066	55,11 \$ US	9 mai 2016	8 526 \$ CA
Total	2 132			14 509 \$ CA
Wilbur J. Prezzano	1 066	57,38 \$ US	24 mai 2015	5 983 \$ CA
	1 066	55,11 \$ US	9 mai 2016	8 526 \$ CA
Total	2 132			14 509 \$ CA
William J. Ryan	2 239	37,21 \$ US	1 ^{er} mai 2011	60 030 \$ CA
	79 995	38,13 \$ US	22 mai 2011	2 067 398 \$ CA
	77 328	39,16 \$ US	23 octobre 2011	1 914 762 \$ CA
	11 599	49,04 \$ US	26 mars 2012	166 767 \$ CA
	117 325	43,66 \$ US	22 octobre 2012	2 350 261 \$ CA
	15 465	46,17 \$ US	27 mai 2013	268 999 \$ CA
	77 328	52,88 \$ US	21 octobre 2013	799 714 \$ CA
	38 664	58,58 \$ US	31 mars 2015	168 232 \$ CA
	77 328	54,23 \$ US	25 octobre 2015	689 997 \$ CA
Total	497 271			8 486 160 \$ CA

Note :

1) Représente la valeur des options dans le cours non exercées établie d'après la différence entre le cours de clôture en dollars US des actions ordinaires au NYSE le 31 décembre 2009, lequel était de 62,72 \$ US, et le prix d'exercice de l'option. Le taux de change utilisé pour convertir en dollars canadiens la valeur des attributions à base d'options dans le cours non exercées a été le taux de change de la Banque du Canada du 31 décembre 2009 (1,05 \$ CA = 1,00 \$ US).

GOVERNANCE

Le conseil d'administration s'engage à agir au mieux des intérêts de la banque et de ses actionnaires. Le conseil s'acquitte de ce rôle directement et par l'entremise de comités auxquels il délègue certaines responsabilités. Le conseil et ses comités s'appliquent à améliorer sans cesse nos principes et pratiques en matière de gouvernance. Pour maintenir notre situation de chef de file en matière de gouvernance, nous devons sans cesse en réexaminer les principes et pratiques pour nous assurer qu'ils respectent ou dépassent les meilleures pratiques et lignes directrices réglementaires en cours.

La présente section renferme les rapports des comités de gouvernance, de vérification et du risque, lesquels décrivent les principales responsabilités prévues dans leur charte, et fait ressortir certaines tâches accomplies par chaque comité en 2009. Le rapport du comité des ressources de direction et l'information relative à la rémunération des hauts dirigeants de la banque sont présentés un peu plus loin. En vertu des règles adoptées par les autorités canadiennes en valeurs mobilières, la banque est tenue de divulguer l'information relative à ses pratiques en matière de gouvernance. La banque présente cette information à l'annexe B de la présente circulaire. Des renseignements complémentaires relatifs à la gouvernance de la banque se trouvent dans la partie de son site Web qui traite de la gouvernance au www.td.com/francais/governance.

RAPPORT DU COMITÉ DE GOVERNANCE

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

Au cours de l'exercice 2009, le comité s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

- **Examiner :** les compétences des membres du conseil, de ses comités et des candidats éventuels à des postes d'administrateurs; la rémunération des administrateurs de la banque; les politiques de la banque à l'égard de l'éthique personnelle et de la conduite des affaires; les principes de gouvernance de la banque; les critères de sélection des nouveaux administrateurs et la démarche de la banque à l'égard de l'indépendance des administrateurs.
- **Superviser :** les communications de la banque avec ses actionnaires, d'autres parties intéressées et le public au moyen d'une politique de communication attentive.
- **Surveiller :** les faits nouveaux en matière de réglementation, les tendances et les balises au chapitre de la gouvernance; le programme d'orientation des nouveaux administrateurs; la formation continue des administrateurs; et le processus d'évaluation du conseil, de ses comités, des présidents de ses comités et du président du conseil.
- **Recommander :** la structure et la composition indiquées pour le conseil et les comités du conseil.

Le comité confirme qu'il s'est acquitté de ses responsabilités en 2009 en veillant aux intérêts des actionnaires.

Pour des renseignements plus détaillés sur notre système de gouvernance, veuillez consulter l'annexe B de la présente circulaire et les pages 14 et 15 du rapport annuel 2009.

Le 31 octobre 2009, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de gouvernance :

John M. Thompson (président) — membre depuis 2002

Hugh J. Bolton — membre depuis 2009

Donna M. Hayes — membre depuis 2008

Roger Phillips — membre de 1998 à 2000 et depuis 2008

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 s'acquitte également des responsabilités du comité de révision de la banque aux termes de la Loi sur les banques, notamment, de recevoir les rapports sur certaines opérations entre apparentés, et de les approuver, le cas échéant, et de surveiller la marche à suivre pour la résolution des conflits d'intérêts. Le comité agit également en qualité de comité de vérification et de comité de révision de certaines filiales de la banque. Le comité se réunit périodiquement avec les vérificateurs nommés par les actionnaires et le vérificateur en chef (qui dirige le service de vérification interne de la banque) sans la présence des membres de la direction, et séparément avec le chef des finances et le chef de la conformité ainsi qu'en séance privée.

Au cours de l'exercice 2009, le comité s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

- **Examiner** : les états financiers annuels et intermédiaires de la banque et le rapport de gestion, ainsi que la sélection, la rémunération et le maintien en poste des vérificateurs nommés par les actionnaires.
- **Évaluer** : l'efficacité des vérificateurs nommés par les actionnaires, du chef des finances, du vérificateur en chef et du chef de la conformité ainsi que des contrôles internes de la banque afin de faire en sorte qu'ils soient conformes aux lois, aux règlements ainsi qu'aux propres politiques de la banque.
- **Passer en revue** : les tendances et les meilleures pratiques en matière de présentation de l'information financière et la conformité avec la politique de la banque en ce qui concerne l'éthique personnelle et la conduite des affaires.
- **Surveiller** : avec la direction et les vérificateurs nommés par les actionnaires, les principales politiques comptables de la banque et les principaux jugements et estimations de la direction.

Le comité confirme qu'il s'est acquitté de ses responsabilités en 2009 en veillant aux intérêts des actionnaires. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité de vérification, consulter l'exposé donné à partir de la page 16 de la notice annuelle 2009 de la banque (www.sedar.com) ou (www.td.com/francais/rapports/2009/2009noticeannuel.pdf).

Le 31 octobre 2009, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de vérification:

William E. Bennett (président) — membre depuis 2005

Irene R. Miller — membre depuis 2006

John L. Bragg — membre depuis 2004

Nadir H. Mohamed — membre depuis 2008

Donna M. Hayes — membre de 2004 à 2008 et depuis 2009

RAPPORT DU COMITÉ DU RISQUE

La structure de gouvernance de la banque pour la gestion des risques met l'accent sur un équilibre entre une surveillance rigoureuse centralisée et un contrôle des risques par les unités d'exploitation fondé sur la responsabilisation claire et la prise en charge des risques. Cette structure a pour objectif de faire en sorte que l'information importante sur les risques soit diffusée par les unités d'exploitation et les fonctions chargées de la supervision au comité de gestion des risques d'entreprise, au comité du risque et au conseil d'administration.

Le comité du risque est chargé de surveiller la gestion du profil de risque de la banque et la mise en œuvre d'une culture de gestion des risques efficace à l'échelle de l'organisation. Le comité approuve des politiques de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise qui établissent la tolérance au risque de la banque et assure un suivi des risques et les tendances en matière de risques.

En 2009, le comité s'est réuni à huit reprises. Le comité se réunit régulièrement sans que les membres de la direction soient présents, et séparément, à tour de rôle, avec le chef de la direction et le chef de la gestion des risques sans les autres membres de la direction.

Le comité confirme qu'il s'est acquitté de ses responsabilités en 2009 en veillant aux intérêts des actionnaires. En 2009, le comité a supervisé l'élaboration du cadre de tolérance au risque d'entreprise du Groupe Financier Banque TD, un volet important de la stratégie globale de gestion des risques de la banque. Le comité a aussi supervisé un examen exhaustif du cadre de gouvernance, des risques et du contrôle de la banque, avec le concours d'un conseiller indépendant. Le comité, de même que l'ensemble du conseil, a fait et continuera de faire preuve de vigilance pour ce qui est de repérer les risques actuels et futurs, d'en effectuer un suivi et de donner des conseils stratégiques à cet égard.

Au cours de l'exercice 2009, le comité s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

- **Approuver** : les politiques et cadres de gestion des risques à la grandeur de l'entreprise établis ou recommandés par la direction, notamment :
 - Le cadre de tolérance au risque du GFBTD.
 - Les politiques sur le risque de crédit.

- Les politiques relatives aux limites des risques de négociation et le cadre des limites des risques du marché.
 - Les politiques de gestion des risques d'illiquidité et les révisions apportées au cadre de gestion des risques d'illiquidité.
 - Les politiques relatives aux risques de marché pour la gestion de l'actif et du passif.
 - Les politiques de gestion du risque d'exploitation, du risque de réputation et du risque lié à l'environnement.
- **Superviser** : la conformité avec les politiques de gestion des risques de la banque en ce qui concerne les risques d'importance et les limites de risque approuvées.
 - **Surveiller** : la performance de la banque en matière de gestion des risques et l'évaluation des facteurs de stress de l'entreprise.
 - **Évaluer** : l'efficacité du chef de la gestion des risques et des services de gestion des risques de la banque.
 - **Examiner** : les questions de gestion des risques qui influencent la banque et sa culture de gestion des risques.
 - **Passer en revue** :
 - Des rapports exhaustifs de l'exposition aux risques de la banque et de son expérience à cet égard à la grandeur de l'organisation, y compris la taille, la nature, les caractéristiques, la concentration et la qualité du portefeuille de crédit de la banque ainsi que toute exposition importante aux risques de crédit.
 - Les résultats des examens faits par les organismes de réglementation et de supervision de la banque, de temps à autre, à l'égard de la fonction et des activités de gestion des risques de la banque.
 - Les normes émergentes en matière de réglementation de la gestion des risques.
 - Le profil de risque de la banque et l'évaluation de la performance au chapitre des risques comme le décrit le cadre de tolérance au risque en tant qu'élément pris en compte dans le cadre de la prise de décisions portant sur la rémunération de la haute direction.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la manière dont la banque gère les risques, consultez l'analyse qui débute à la page 65 du rapport annuel de la banque 2009 qui se trouve sur notre site Web au www.td.com/francais/ar2009/index.jsp.

Le 31 octobre 2009, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité du risque :

Harold H. MacKay (président) — membre depuis 2004
 William E. Bennett — membre depuis 2004
 Wendy K. Dobson — membre de 2002 à 2004 et depuis 2008

Brian M. Levitt — membre depuis 2008
 Wilbur J. Prezzano — membre depuis 2003
 Carole S. Taylor — membre depuis 2009

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES DE DIRECTION

Introduction

Cette année, les actionnaires vont exercer un vote consultatif non exécutoire portant sur la démarche en matière de rémunération de la banque telle qu'elle est présentée dans les sections Rapport du comité des ressources de direction et Démarche en matière de rémunération qui se trouvent aux pages 18 à 31 de la présente circulaire. Afin de faciliter le vote, l'information relative à la rémunération de la haute direction donnée dans la présente circulaire est présentée séparément de toute autre information relative à la rémunération dont la divulgation est exigée. Nous vous encourageons à lire l'information présentée et à participer au vote consultatif. L'information concernant l'analyse de la rémunération qui doit être présentée sous la forme prescrite par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières se trouve à la rubrique Démarche en matière de rémunération avec les représentations graphiques de la performance à la page 42 de la présente circulaire.

L'information est présentée dans les sections ci-dessous de la circulaire :

Rapport du comité des ressources de direction (pages 18 à 21)

Cette section donne de l'information sur la composition et les responsabilités du comité, une description détaillée des principales activités entreprises par le comité en 2009, un aperçu des objectifs du comité et des principes du programme de rémunération et un résumé de haut niveau des décisions prises en 2009 au chapitre de la performance et de la rémunération.

Démarche en matière de rémunération (pages 21 à 31)

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

Performance et rémunération en 2009 (pages 32 à 43)

Cette section décrit le lien qui existe entre la rémunération réelle et la performance en 2009 pour les membres de la haute direction visés. De l'information détaillée est donnée sur la performance de la banque, sur le rendement des membres de la haute direction visés ainsi que sur l'influence exercée tant par la performance de la banque que par le rendement individuel sur la détermination des attributions au titre de la rémunération dans le cadre du régime de rémunération des dirigeants. Cette section présente également la rémunération réelle accordée aux membres de la haute direction visés.

Information complémentaire (pages 43 à 56)

Cette section présente l'information complémentaire exigée par les organismes de réglementation ou en vertu des meilleures pratiques de communication recommandées. Elle renferme des détails concernant le conseiller indépendant du comité, les principales caractéristiques de conception du plan de rémunération en fonction de la performance de Valeurs Mobilières TD, les régimes de retraite, les prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle et les programmes d'options d'achat d'actions.

Composition et responsabilités du comité

Le comité est responsable de la supervision des programmes de valeur totale de TD, ce qui comprend la rémunération (salaire de base, prime et rémunération à base de titres de participation), le régime de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects. De plus, le comité supervise la gestion des compétences et la planification de la relève des dirigeants aux échelons les plus hauts de la banque ainsi que l'établissement d'objectifs pour le chef de la direction de la banque et l'évaluation du rendement de celui-ci. Conformément aux meilleures pratiques, le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants qui sont bien renseignés sur les questions relatives aux ressources humaines et à la rémunération, aux intéressements connexes et à la gestion des risques. Pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, le comité a recours aux services d'un conseiller en rémunération indépendant qui relève uniquement du comité et ne fournit aucun service à la direction. Une description détaillée du rôle du conseiller indépendant est donnée dans la section Information complémentaire de la présente circulaire.

Les administrateurs indiqués ci-dessous étaient membres du comité en 2009 :

Wilbur J. Prezzano (président) — membre depuis 2003	Helen K. Sinclair — membre depuis 2004
Henry H. Ketcham — membre depuis 2006	John M. Thompson — membre depuis 1992
Pierre H. Lessard — membre depuis 2003	

Activités du comité en 2009

En 2009, en réaction à la crise financière, les organismes de réglementation du monde entier ont publié des lignes directrices visant des pratiques de rémunération efficaces dans le but de constituer une protection contre la prise de risques excessive et d'améliorer la stabilité et la solidité du système financier international. Compte tenu de cette activité au chapitre de la réglementation, le comité a tenu plusieurs réunions spéciales en 2009 afin de procéder à un examen exhaustif des programmes de valeur totale de la banque. Même si la réglementation mettait en grande partie l'accent sur les programmes de rémunération au sein des courtiers en valeurs mobilières, le comité a effectué son examen à la grandeur de l'entreprise. Il a ainsi constaté qu'un grand nombre des plans, politiques et processus de valeur totale de la banque était conforme aux nouvelles lignes directrices. Cependant, à l'issue de l'examen, certaines modifications ont été apportées afin de rapprocher encore davantage les pratiques de rémunération de la banque et les nouvelles lignes directrices compte tenu de notre objectif de demeurer un chef de file de la bonne gouvernance.

Les principaux changements apportés par suite de l'examen sont notamment les suivants :

- Mise en œuvre de processus officiels visant à faire en sorte que le risque soit correctement pris en compte dans les plans de valeur totale :
 - À la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques présente au comité du risque et au comité des ressources de direction un rapport du risque d'entreprise qui compare les risques pris au cours de l'exercice au cadre de tolérance au risque qui a été approuvé par le conseil. Ce rapport tient aussi compte des changements survenus d'une année à l'autre pour ce qui est des risques pris ainsi que des risques futurs éventuels auxquels la banque peut être exposée par suite de mesures prises au cours de l'exercice. L'objectif du rapport consiste à permettre au comité des ressources de direction de bien tenir compte du risque au moment d'établir la rémunération à verser.
 - Un examen annuel de la structure du plan de valeur totale par le chef de la gestion des risques afin de faire en sorte que les plans n'incitent pas à prendre des risques qui sont supérieurs à la tolérance au risque de la banque.
 - La mise en œuvre d'un rajustement en fonction du risque dans les plans d'unités d'actions afin de permettre au comité de rajuster les attributions à l'échéance suivant une fourchette de 80 % à 120 % compte tenu d'une évaluation des résultats liés aux risques au cours de la période d'acquisition (le comité conserve la latitude de réduire à zéro la valeur de toutes les formes de rémunération à base de titres de participation).
- L'introduction d'une clause de récupération dans tous les plans de rémunération de la direction.
- L'élimination des attributions annuelles d'options d'achat d'actions aux échelons inférieurs à celui de premier vice-président et la réduction des options à tous les autres échelons.

Tous les changements indiqués ci-dessus ont été apportés aux plans de rémunération des dirigeants à la grandeur de l'organisation, y compris Valeurs Mobilières TD, afin de favoriser un cadre de gouvernance uniforme dans l'ensemble de la banque. Pour ce qui est de Valeurs Mobilières TD, le comité a aussi augmenté le pourcentage de la rémunération totale qui est attribué sous forme de titres de participation qui deviennent acquis après trois ans (voir la page 44 pour les détails relatifs à la rémunération au sein de Valeurs Mobilières TD).

Outre l'examen exhaustif des programmes de valeur totale, le comité a aussi accompli principalement ce qui suit en 2009 :

- Fixer pour le chef de la direction des objectifs de rendement qui favorisent la réussite financière à long terme de la banque et évaluer le rendement de celui-ci par rapport aux objectifs dans le cadre d'un processus dirigé par le président du conseil.
- Examiner l'objectif de la rémunération directe totale du chef de la direction, et réduire d'environ 20 % cet objectif pour 2009.

- Fixer la rémunération recommandée pour le chef de la direction et approuver la rémunération des hauts dirigeants, y compris les membres de la haute direction visés figurant dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 38.
- Examiner avec le conseil les candidats éventuels pour la planification de la relève du chef de la direction et des membres de l'équipe de la haute direction dans le cadre du processus de planification de la relève de ces postes.
- Superviser la sélection, l'évaluation, le perfectionnement et la rémunération des autres membres de la haute direction.

Le comité a tenu 11 réunions (dont cinq réunions spéciales) au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2009. Une séance de délibération sans la présence de la direction ayant eu lieu à chacune de ces réunions.

OBJECTIFS DE RÉMUNÉRATION ET STRUCTURE DU PLAN — RÉSUMÉ

Un des principaux objectifs du comité consiste à faire en sorte que la structure du programme de rémunération permette de motiver les bons comportements et d'inciter les hauts dirigeants à créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme d'une manière qui est conforme aux objectifs stratégiques approuvés par le conseil. De plus, dans le cadre de son approbation des attributions finales, le comité s'efforce de rapprocher les objectifs de la rémunération et les intérêts des actionnaires ainsi que la performance rajustée en fonction du risque à long terme de la banque.

Les attributions d'intéressement sont versées aux membres de la haute direction visés et à la quasi-totalité des dirigeants de la banque aux termes du plan de rémunération des dirigeants de la banque. Le plan équilibre les mesures de la performance et du rendement, tant à l'interne qu'à l'externe, et intègre en grande partie le jugement du comité lorsque vient le temps de rajuster les attributions en fonction des risques et d'autres facteurs ne faisant pas officiellement partie de la structure du plan. Les mesures internes de la performance sont évaluées par rapport à des objectifs fixés par le comité et comprennent le bénéfice net après impôt (BNAI) rajusté annuel selon la description détaillée donnée à la note 1 de la page 33 de la présente circulaire, et une évaluation de l'indice d'expérience de la clientèle de la banque. Ces mesures ont été choisies afin de faire en sorte que les dirigeants se concentrent principalement sur l'accroissement de la rentabilité des activités de base (c'est pourquoi le bénéfice net après impôt est rajusté pour qu'y soient supprimés les éléments qui, de l'avis de la direction, ne sont pas une indication de la performance sous-jacente) et aux fins de conformité avec le positionnement stratégique de la banque au sein du marché en qualité de chef de file du service à la clientèle et de la commodité. Le comité est d'avis qu'une croissance durable et fiable dans ces secteurs se traduira par une valeur durable pour les actionnaires à long terme.

Les mesures externes de la performance sont évaluées par rapport à un groupe de référence formé d'institutions financières nord-américaines et comprennent le rendement total pour les actionnaires, le rendement moyen des actifs pondérés en fonction des risques et la croissance du bénéfice par action rajusté. Le critère du rendement total pour les actionnaires a été choisi aux fins de rapprochement avec les actionnaires externes. Le rendement des actifs pondérés en fonction des risques est une mesure qui quantifie les risques pris pour l'atteinte des résultats financiers et il est conforme à l'objectif stratégique de la banque qui consiste à accorder la priorité à une croissance durable du bénéfice assortie d'une réduction de la volatilité. La croissance du bénéfice par action rajusté est axée sur la rentabilité des principales activités et constitue une mesure clé prise en compte par les analystes et les investisseurs. Le comité a intégré dans la structure du plan des mesures externes afin de faire en sorte que la performance de la banque soit prise en considération dans le contexte de l'ensemble de l'activité de l'industrie. De cette manière, la rémunération attribuable à la performance de la banque résultant de conditions de marché favorables est modérée sauf si la performance de TD est égale ou supérieure à celle des organisations de référence.

Outre les mesures internes et externes de la performance décrites ci-dessus, le plan accorde une grande place à l'appréciation du comité pour ce qui est de rajuster les attributions en fonction du risque ou d'autres facteurs et prévoit la possibilité de réduire à zéro les attributions au titre de la rémunération incitative une année donnée si les conditions le justifient. Le comité est d'avis que l'exercice de son appréciation au moment de fixer l'enveloppe totale de la rémunération finale et les attributions individuelles est essentiel pour faire en sorte que les attributions finales traduisent adéquatement le risque, ainsi que les autres circonstances imprévues qui se présentent au cours de l'année, et pour limiter la possibilité de fortes attributions non voulues résultant de l'application d'une formule. Le concept consistant à adapter adéquatement la rémunération en fonction du risque est un concept pour lequel il n'existe aucune démarche généralement reconnue ni aucune mesure objective pouvant servir à établir au moyen d'une formule le « bon » résultat. Afin d'aider à faire en sorte que toutes les questions pertinentes liées à des risques soient comprises et prises en considération par le comité au moment où des décisions relatives à la rémunération doivent être prises, le président du comité des ressources de direction siège également au comité du risque. De plus, un nouveau processus a été mis en place en 2009 afin de faire en sorte que tous les membres du comité soient informés des risques pris au cours de l'exercice, de la conformité de ces risques au cadre de tolérance au risque approuvé par la banque, des changements survenant d'une année à l'autre pour ce qui est des risques pris et des incidences futures éventuelles des risques pris. Ce processus a relevé du chef de la gestion des risques de la banque et a été approuvé par le comité du risque. Grâce aux renseignements présentés par le chef de la gestion des risques, le comité a considéré qu'il était suffisamment informé pour apporter aux attributions faites en vertu du plan les rajustements discrétionnaires appropriés en fonction des risques.

La description donnée ci-dessus décrit les objectifs visés par le comité dans la conception du programme de rémunération, expose les principes sous-jacents aux différentes mesures qui sont utilisées dans le plan de rémunération des dirigeants et décrit le processus que suit le comité pour apporter les rajustements discrétionnaires en fonction des risques aux attributions au titre de la rémunération annuelle. Après l'attribution de la rémunération, le comité continue de surveiller les résultats en matière de rémunération et il peut apporter les rajustements nécessaires pour que les résultats soient conformes à la performance rajustée en fonction du risque de la banque à long terme au moyen des mécanismes suivants :

1) Rajustement en fonction des risques pour les plans d'unités d'actions à l'échéance — à compter des attributions de décembre 2009, à l'échéance, le comité tiendra compte des résultats liés aux risques pendant la période d'acquisition

conformément au processus décrit plus haut suivi par le chef de la gestion des risques, et il aura la possibilité de rajuster les attributions suivant une fourchette de 80 % à 120 %. Ce rajustement en fonction des risques s'applique à toutes les unités d'actions incessibles et unités d'actions fondées sur la performance attribuées au sein de la banque, y compris celles consenties aux employés de Valeurs Mobilières TD. Les unités d'actions représentent un pourcentage important de la rémunération totale à tous les échelons de la direction et correspondent à 46 % de la rémunération cible du chef de la direction.

2) Capacité d'annuler les attributions de titres de participation non acquis — en vertu de tous les plans à base de titres de participation, le comité a la latitude d'annuler les attributions de titres de participation non acquis. Tous les dirigeants reçoivent un pourcentage important de leur rémunération totale sous forme de titres de participation qui sont soit des unités d'actions, soit des options d'achat d'actions. Le pourcentage versé sous forme de titres de participation augmente avec l'échelon et représente 69 % de la rémunération cible du chef de la direction. Les unités d'actions deviennent acquises après trois ans et, à compter des attributions de décembre 2009, les options d'achat d'actions deviennent acquises après quatre ans, ce qui donne au comité la latitude de rajuster un pourcentage important de la rémunération accordée sur une période de trois ou quatre ans. Le comité peut aussi, à son gré, apporter un rajustement à toutes les attributions en cours, à l'égard de groupes ou de personnes.

3) Récupération de la rémunération — À compter des attributions de décembre 2009, toutes les attributions d'intéressement versées au titre de plans de rémunération des dirigeants font l'objet d'une clause de récupération en cas de fausse déclaration importante entraînant un retraitement des résultats financiers, ou en cas d'erreur grave. Dans de telles circonstances, le comité aurait le droit de récupérer une partie ou la totalité de toute rémunération d'intéressement attribuée au cours d'une période de récupération de 36 mois. Comme c'est le cas pour la capacité d'annuler les attributions de titres de participation non acquis, le comité a la latitude de récupérer les attributions d'une partie ou de la totalité de la rémunération d'intéressement attribuée pendant la période de récupération, à l'égard de la rémunération versée à des groupes ou de la rémunération attribuée à des personnes précises.

PERFORMANCE EN 2009 ET DÉCISIONS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION — RÉSUMÉ

En ce qui concerne l'exercice 2009, la banque a réalisé une performance très solide compte tenu de la conjoncture économique agitée dans laquelle elle a exercé ses activités. Le BNAI rajusté a atteint 4,7 milliards de dollars, soit une hausse de 24 % par rapport à 2008, et le bénéfice par action rajusté a progressé de 10 %. Parallèlement, le rendement des actifs pondérés en fonction des risques a diminué de 10 %, ce qui a permis à la banque d'obtenir un des meilleurs rendements des actifs pondérés en fonction des risques de l'industrie. Cependant, le rendement total pour les actionnaires pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009 s'est établi à 13,6 %, ce qui est supérieur à la moyenne par rapport au groupe de référence nord-américain, mais inférieur à la moyenne par rapport aux autres banques canadiennes. La banque a remporté plusieurs prix au chapitre du service à la clientèle et la mesure interne de l'indice d'expérience de la clientèle a augmenté par rapport à 2008 tout en demeurant en-deçà de la cible très ambitieuse fixée par l'entreprise. Sur le plan de la gestion des risques, la banque a respecté le cadre de tolérance au risque d'entreprise approuvé par le conseil et l'importance du risque à la grandeur de la banque a diminué en 2009. De plus, les mesures prises au cours de l'exercice et qui se poursuivront en 2010 devraient continuer de réduire le risque.

Compte tenu de ces facteurs, le comité a approuvé aux termes du plan de rémunération des dirigeants des attributions qui atteignaient en moyenne 101,8 % de l'ensemble de la rémunération visée pour tous les participants. Ces attributions comprenaient une rémunération d'intéressement globale pour le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de la haute direction qui correspondait à 99,5 % de la rémunération cible globale pour les dirigeants aux plus hauts échelons. Étant donné qu'au niveau de l'entreprise, la banque a respecté sa tolérance au risque et qu'aucune question liée à des risques d'importance ne nécessitait la prise de mesures, le comité n'a pas jugé nécessaire d'apporter un rajustement discrétionnaire à la rémunération établie compte tenu du risque ou d'autres éléments pour les membres de l'équipe de la haute direction. Avec ces attributions, le coût de la rémunération pour les membres de la haute direction visés en pourcentage du BNAI rajusté continue de diminuer avec le temps (voir le tableau du ratio des coûts de gestion à la page 43 pour plus de renseignements). De plus, l'ensemble des charges liées à la rémunération en pourcentage des revenus a diminué d'environ 10 % par rapport à 2008.

Le comité estime que la rémunération accordée aux membres de la haute direction visés reflète bien la performance réalisée au cours de l'exercice. De plus, avec les changements apportés en 2009, le comité est convaincu que les programmes de valeur totale traduiront adéquatement la performance rajustée en fonction des risques avec le temps et qu'ils rétribueront les dirigeants qui créent une valeur durable pour les actionnaires à long terme.

DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

PRINCIPES RELATIFS À LA VALEUR TOTALE DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

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

1. Rapprochement avec la stratégie commerciale de la banque — lier la rémunération des dirigeants à l'atteinte d'objectifs commerciaux stratégiques précis et à la performance globale de la banque.

- Les plans comportent un petit nombre de critères qui sont liés aux principales forces motrices de l'entreprise et soutiennent la création de valeur à long terme.
- La rémunération des dirigeants accorde la priorité à la performance globale de l'entreprise afin de faciliter la collaboration, et à la priorité intersectorielle.

2. Rapprochement avec les intérêts des actionnaires — rapprocher les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires à long terme au moyen de la conception efficace de politiques et de plans.

- Les exigences d'actionnariat des dirigeants sont suffisantes pour assurer un rapprochement avec les intérêts des actionnaires à long terme, et les hauts dirigeants doivent continuer de respecter leurs exigences d'actionnariat jusqu'à deux ans après avoir quitté la banque.
- À mesure qu'un dirigeant gravit les échelons, un pourcentage croissant de sa rémunération totale est différé en prenant la forme de titres de participation. Les titres de participation font l'objet de conditions d'acquisition de façon à maintenir l'intérêt accordé à la performance durable à long terme.

3. Gestion efficace des risques — faire en sorte que la structure des plans n'incite pas à la prise de risques excessifs et examiner régulièrement chaque plan pour veiller à ce que son déroulement se fasse comme prévu.

- Pour garantir l'indépendance, la rémunération des dirigeants qui occupent des fonctions de contrôle est établie indépendamment des unités fonctionnelles et est fondée sur des mesures à la grandeur de l'entreprise.
- Les plans visent à récompenser la création d'une valeur durable à long terme et à éviter de créer un stimulant pour la prise de risques excessifs. Parmi les éléments de la structure qui sont conformes à ce principe figurent des plafonds qui limitent l'avantage que peuvent représenter des attributions de rémunération variables, une carte de pointage équilibrée qui prend en compte une combinaison de mesures financières et non financières, et le rajustement fondé sur les risques d'attributions de titres de participation déjà émises.

4. Bonne gouvernance — essayer d'être un leader du marché quant aux questions de gouvernance et évaluer sans cesse et adopter, s'il convient de le faire, des pratiques de rémunération qui sont conformes aux meilleures pratiques en cours.

- Les plans sont conçus et appliqués d'une manière qui en permet la supervision efficace.
- Les plans sont conçus de manière à permettre le rajustement en fonction des risques d'attributions émises antérieurement dans le cas où les résultats diffèrent des attentes.

5. Rémunération en fonction de la performance — rendre conforme à la volonté de la banque de créer une culture de performance et d'amélioration et établir des liens clairs entre la rémunération et la performance.

- La rémunération totale comporte un volet variable significatif qui est lié à des critères de performance clés.
- Le plan a une structure symétrique permettant d'accorder une pondération égale à la bonne et à la mauvaise performance. Cependant, les attributions réelles traduisent l'éventail de la performance et tous les plans prévoient la possibilité que les attributions soient égales à zéro.
- La rémunération à base de titres de participation prévoit des dispositions en matière d'acquisition et de perte de sorte que la rémunération reçue puisse convenir dans une variété de situations (démission, cessation des fonctions non motivée ou cessation des fonctions en raison d'un comportement frauduleux ou non conforme à l'éthique).
- La rémunération garantie est limitée à des circonstances particulières et elle cesse à la fin de l'exercice qui suit la date d'engagement.

6. Rémunération concurrentielle — établir une rémunération cible afin de faire en sorte qu'elle demeure concurrentielle dans les marchés au sein desquels TD est en concurrence pour l'obtention des services de personnes compétentes.

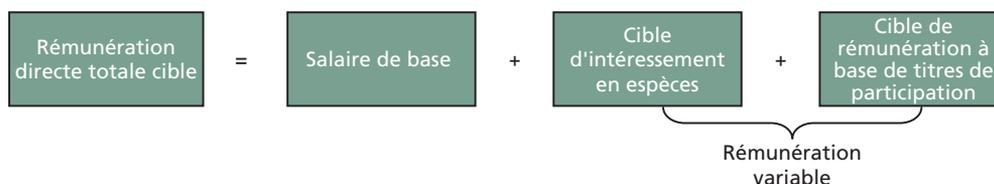
- La rémunération est concurrentielle à celle versée dans l'ensemble du marché et elle est structurée de manière à ce que la performance rajustée en fonction des risques soit correctement rémunérée par rapport au marché.

STRUCTURE DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Le chef de la direction, les chefs des finances et les autres membres de la haute direction visés de même qu'environ 1 000 des dirigeants occupant les plus hauts échelons de la banque participent au plan de rémunération des dirigeants qui été mis en œuvre en 2008. Une description détaillée de la structure du plan est donnée ci-après.

Rémunération directe totale cible :

Aux termes du plan, une cible de rémunération directe totale est établie et communiquée à chaque dirigeant au début de l'exercice ou peu de temps après. La rémunération directe totale comprend le salaire de base du dirigeant et une rémunération variable qui se compose d'une cible d'intéressement en espèces et d'une cible de rémunération à base de titres de participation.



Pour tous les dirigeants, la cible est réévaluée chaque année, ainsi que tout changement important du rôle du dirigeant. Le principe consiste à fixer la rémunération directe totale cible compte tenu de la médiane du marché concurrentiel, en moyenne. Les cibles visant un dirigeant particulier peuvent être établies au-dessus ou au-dessous de la médiane en fonction de l'expérience, du potentiel, du rendement ou d'autres facteurs propres au dirigeant ou au rôle. Les sociétés et postes pris en considération dans le cadre du marché

concurrentiel comportent des responsabilités opérationnelles et géographiques qui sont similaires à celles de chaque dirigeant, s'il est possible de les obtenir. Pour de plus amples renseignements, voir l'encadré au bas de la présente page.

Un pourcentage important de la rémunération directe totale de chaque dirigeant est variable. Ce pourcentage variable de la rémunération directe totale comprend l'intéressement en espèces et la rémunération à base de titres de participation attribués chaque année qui sont, dans les deux cas, liés à la performance réalisée au cours de l'année. Si la banque obtient une piètre performance, la rémunération variable diminue et, inversement, si sa performance est bonne, la rémunération variable augmente.

La cible de rémunération à base de titres de participation est établie de manière à ce qu'un pourcentage significatif de la rémunération directe totale soit attribué sous forme de titres de participation qui deviennent acquis après un minimum de trois ans. La composition espèces/titres de participation cible dépend de l'échelon du dirigeant, le pourcentage qui est attribué sous forme de titres de participation augmentant avec cet échelon. Cette pratique, conjuguée à des exigences d'actionnariat élevées (maintenues après la cessation des fonctions dans le cas des hauts dirigeants), polarise l'attention des dirigeants de la banque sur la réalisation des stratégies commerciales, le maintien de la performance et l'augmentation de la valeur pour les actionnaires à long terme. Le tableau ci-dessous fait état de la composition actuelle de la rémunération selon le niveau du dirigeant :

	Chef de la direction	Chefs de groupe et présidents adjoints	Vice-présidents à la direction	Premiers vice-présidents	Vice-présidents
Salaire de base	14 %	13 %	19 %	31 %	45 %
Intéressement annuel	16 %	27 %	27 %	28 %	27 %
Rémunération en espèces	31 %	40 %	47 %	59 %	72 %
Rémunération à base de titres de participation	69 %	60 %	53 %	41 %	28 %
% variable	86 %	87 %	81 %	69 %	55 %

Rémunération directe totale réelle

La rémunération directe totale réelle comprend le salaire de base versé au dirigeant au cours de l'année ainsi que la rémunération variable (intéressement annuel et rémunération à base de titres de participation) attribuée à la fin de l'année. La détermination des attributions de rémunération variable de fin d'année comporte deux étapes importantes. La première consiste à calculer l'ensemble des fonds disponibles aux fins de distribution pour les attributions de rémunération variable, et la deuxième consiste à répartir les fonds disponibles entre chacun des dirigeants. Les pages qui suivent décrivent ces deux étapes plus en détail.

Encadré — sociétés de référence

Les sociétés et postes pris en considération dans le cadre du marché concurrentiel traduisent des responsabilités opérationnelles et géographiques qui sont similaires à celles de chaque dirigeant, le cas échéant. Dans le cas des membres de la haute direction visés, les sociétés suivantes ont été prises en compte au moment de fixer la rémunération cible.

Ed Clark, Colleen Johnston — Institutions financières nord-américaines dont la taille et l'envergure sont similaires à celles de la banque. Composition : Banque Royale du Canada, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque de Montréal, Banque Scotia, Financière ManuVie, Financière Sun Life, PNC Financial et US Bancorp.

Bob Dorrance, Tim Hockey — Grandes institutions financières canadiennes. Composition : Banque Royale du Canada, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque de Montréal, Banque Scotia, Banque Nationale du Canada, Financière ManuVie et Financière Sun Life. De plus, dans le cas de M. Dorrance, des données provenant d'un sondage auprès de 124 institutions financières des États-Unis ont été utilisées.

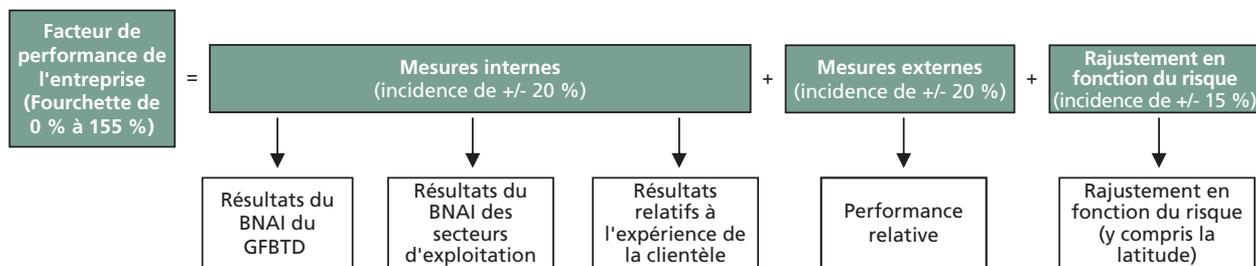
Bharat Masrani — Institutions financières américaines de taille similaires à celle de TD Bank, America's Most Convenient Bank. Composition : Sun Trust Banks, BB&T Corp, Regions Financial Corp, Fifth Third Bancorp, KeyCorp, Comerica Inc., M&T Bank Corp, Marshall & Ilsley Corp., Zions Bancorporation et Huntington Bancshares Inc.

1. Fonds disponibles aux fins de distribution

À la fin de l'exercice financier, les fonds disponibles aux fins de distribution en vertu du plan de rémunération des dirigeants sont calculés comme suit : l'objectif de rémunération variable de chaque dirigeant est multiplié par un facteur de performance de l'entreprise :

$$\begin{array}{c} \text{Fonds disponibles} \\ \text{aux fins de} \\ \text{distribution} \end{array} = \begin{array}{c} \text{Objectif de} \\ \text{rémunération variable} \\ \text{(espèces + titres de} \\ \text{participation)} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{Facteur de performance} \\ \text{de l'entreprise} \end{array}$$

Le facteur de performance de l'entreprise résulte d'une combinaison de mesures internes et externes comme l'indique le schéma ci-dessous :



Chaque secteur d'exploitation a un facteur de performance de l'entreprise. Pour éviter les conflits d'intérêts possibles et pour promouvoir une vision d'entreprise aux échelons de la haute direction, les facteurs de performance de l'entreprise pour tous les dirigeants exerçant des fonctions de contrôle et pour les personnes qui relèvent directement du chef de la direction tiennent compte uniquement de la performance de l'ensemble de l'entreprise et ils ne sont pas liés à la performance d'un secteur d'exploitation particulier.

Mesures internes

Au début de chaque exercice, le comité approuve les mesures utilisées, la pondération des mesures et les objectifs par rapport auxquels la performance sera évaluée. À la fin de chaque exercice, les résultats de ces mesures sont comparés aux objectifs qui ont été établis, et l'incidence globale de chacune des mesures est plafonnée à +/- 20 %.

Mesures externes

Au début de l'exercice, le comité approuve un groupe de référence externe servant à évaluer la performance de la banque par rapport à ses concurrents au cours de l'exercice. En plus du groupe de référence externe, le comité approuve une carte de pointage des mesures par rapport auxquelles la performance relative sera évaluée. Le groupe de référence se compose d'organisations dont la taille et l'envergure des activités sont similaires à celles de la banque. Les mesures de la performance sont choisies de manière à être conformes aux objectifs stratégiques clés. Pour 2009, le groupe de référence nord-américain se composait des organisations suivantes :

Banque Royale du Canada
Banque Scotia
Banque de Montréal

Banque Canadienne Impériale de Commerce
Financière ManuVie
Financière Sun Life

PNC Financial Services
US Bancorp

À la fin de l'exercice, le comité évalue la performance relative de la banque à l'égard de toutes les mesures de la carte de pointage et lui attribue un quartile de classement qui a une incidence de +/- 20 % sur le facteur de performance de l'entreprise. Par exemple, si la performance de la banque se situe dans le quartile supérieur par rapport au groupe de référence, le coefficient est alors rajusté à concurrence de + 20 %; inversement, si la performance relative de la banque se situe dans le quartile inférieur, le coefficient est alors rajusté à concurrence de - 20 %.

Rajustement en fonction du risque (y compris la latitude)

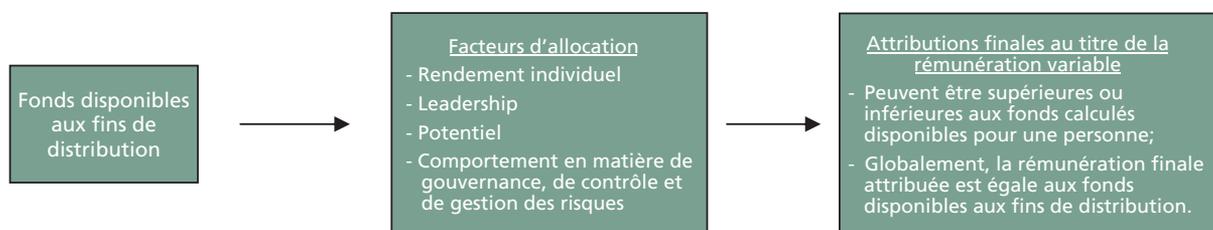
Par suite de l'examen exhaustif des programmes de valeur totale en 2009, le comité a décidé de prendre formellement en compte le risque chaque année en ce qui a trait à la latitude à exercer. Afin de permettre au comité de prendre une décision raisonnable à cet égard, un nouveau processus annuel dans le cadre duquel le chef de la gestion des risques présente un rapport du risque d'entreprise au comité du risque et au comité des ressources de direction a été institué. Le rapport examine les questions suivantes :

- La banque et ses secteurs d'exploitation ont-ils exercé leurs activités conformément aux critères de tolérance au risque approuvés par le conseil dans le cadre de tolérance au risque?
- Quelle a été l'évolution relative du risque au cours de l'exercice?
- Quelles initiatives devraient influencer le profil de risque de la banque dans l'avenir?
- Y a-t-il des secteurs d'exploitation ou des produits desquels d'importants revenus ont été tirés cette année qui seraient susceptibles d'engendrer un risque considérable dans l'avenir?

Par suite de l'exposé qui lui est fait, le comité prend les décisions finales en ce qui a trait au rajustement en fonction du risque discrétionnaire qu'il convient d'appliquer au plan de rémunération des dirigeants. À la fin de l'exercice, le comité prend également en compte d'autres facteurs pertinents lorsque vient le temps de quantifier la latitude à exercer. Habituellement, le rajustement en fonction du risque (compte tenu de la latitude) se limite à +/- 15 %; toutefois, le comité peut, à sa seule appréciation, réduire à zéro le facteur de performance de l'entreprise.

2. Détermination des attributions individuelles :

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



Même si les attributions à chacun des dirigeants peuvent être supérieures ou inférieures à leurs fonds disponibles (c.-à-d., leur objectif de rémunération variable x leur facteur de performance d'entreprise applicable), la somme des attributions individuelles ne devrait pas dépasser le total des fonds disponibles aux termes du plan.

RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION

Pour faire en sorte que les intérêts des dirigeants soient dûment conformes à ceux des actionnaires et que la rémunération réelle qu'ils reçoivent tienne compte de la performance rajustée en fonction du risque à long terme, un pourcentage important de la rémunération totale des dirigeants est attribuée sous forme de titres de participation qui deviennent acquis après un certain temps. Ce pourcentage de la rémunération sous forme de titres de participation consiste en une combinaison d'options d'achat d'actions et/ou d'unités d'actions comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous :

	Chef de la direction	Chefs de groupe et présidents adjoints	Vice-présidents à la direction	Premiers vice-présidents	Vice-présidents
Options d'achat d'actions	23 %	20 %	16 %	10 %	0 %
Unités d'actions fondées sur la performance	46 %	40 %	38 %	31 %	0 %
Unités d'actions incessibles	0 %	0 %	0 %	0 %	28 %
Titres de participation en pourcentage de la rémunération directe totale	69 %	60 %	53 %	41 %	28 %

Par suite de l'examen exhaustif des programmes de valeur totale réalisé en 2009, un certain nombre de changements ont été apportés aux plans à base de titres de participation. Le tableau ci-après résume les changements apportés et indique la raison ayant motivé le changement :

Description des changements apportés aux plans à base de titres de participation	Justification
Les attributions annuelles d'options d'achat d'actions ont été éliminées pour les dirigeants aux échelons inférieurs à celui de premier vice-président, et la pondération des options d'achat d'actions dans la composition des titres a été réduite pour tous les autres échelons de la haute direction.	Réduire l'avantage découlant de la structure du plan et réduire le recours aux options d'achat d'actions qui exercent un effet de dilution pour les actionnaires.
La durée des options a été prolongée de sept à dix ans.	Rendre conforme à la pratique au sein du marché.
L'acquisition des options est passée de 25 % par année à 100 % après quatre ans.	Faire en sorte que les intérêts des dirigeants se rapprochent davantage de ceux des actionnaires à long terme.
Une clause de récupération a été adoptée et prévoit la récupération des attributions en cas de fausse déclaration importante entraînant un retraitement des états financiers ou en cas d'erreur grave, au cours d'une période de récupération de 36 mois.	Faire en sorte qu'il existe un mécanisme de récupération des attributions qui ont été faites sur la base de résultats financiers inexacts ou d'autres erreurs importantes.
Un rajustement en fonction du risque a été appliqué dans les plans d'unités d'actions, de sorte que le comité peut rajuster les attributions d'unités d'actions à l'échéance selon une fourchette de 80 % à 120 % en fonction d'une évaluation des risques pris au cours de la période d'acquisition (le comité a conservé son pouvoir de réduire à zéro les titres de participation non acquis, y compris les options).	Faire en sorte que les paiements soient à juste titre liés à la performance rajustée en fonction du risque à moyen terme.
À compter de décembre 2009, les unités d'actions feront l'objet d'équivalents de dividendes.	Favoriser le rapprochement avec les actionnaires et rendre davantage conforme à la pratique au sein du marché.

Description des principaux plans à base de titres de participation

Les tableaux ci-après décrivent brièvement les principaux éléments de la structure du plan d'options d'achat d'actions, du plan d'unités d'actions fondé sur la performance et du plan d'unités d'actions incessibles. Les attributions de titres de participation sont faites à une date qui tombe pendant une période où la négociation n'est pas restreinte et au moins trois jours après que la banque et les sociétés comparables canadiennes ont publié leurs résultats financiers, de manière à permettre aux marchés de réagir à ces résultats. La banque utilise le cours de clôture à la date précédant immédiatement la date d'attribution pour établir le prix d'exercice des options d'achat d'actions attribuées, ce qui constitue une pratique acceptée par la TSX. Lorsqu'il envisage de nouvelles attributions de titres de participation (y compris des options d'achat d'actions) pour le chef de la direction, le comité se voit remettre une analyse de la rémunération réelle reçue (y compris la valeur des options exercées et le paiement des unités d'actions arrivées à échéance) pendant la durée de ses fonctions. Cela permet au comité de tenir compte des résultats au chapitre de la rémunération lorsqu'il établit les nouvelles attributions.

Options d'achat d'actions

Admissibilité	Les dirigeants de la banque qui occupent une fonction de premier vice-président ou une fonction à un échelon supérieur.
Description	Une option d'achat d'actions représente le droit d'acquérir une action ordinaire à une date ultérieure au cours de clôture de l'action la veille de la date d'attribution (le prix d'exercice).
Durée	Les options attribuées en 2009 sont assorties d'une durée de dix ans. Les options attribuées entre 2003 et 2008 étaient assorties d'une durée de sept ans.
Calendrier d'acquisition	Les options d'achat d'actions attribuées en décembre 2009 deviennent acquises après quatre ans. Les options attribuées avant décembre 2009 deviennent acquises à raison de 25 % par année sur quatre ans.
Quand peuvent-elles être exercées?	Au moment où les options d'achat d'actions deviennent acquises, elles peuvent être exercées. Le dirigeant qui n'a pas atteint son exigence d'actionnariat doit, au moment d'exercer des options d'achat d'actions, détenir l'équivalent du gain après impôt sous forme d'actions de la banque jusqu'à ce qu'il ait atteint son exigence d'actionnariat.
Récupération	Depuis décembre 2009, les options d'achat d'actions attribuées font l'objet d'une clause de récupération en cas de fausse déclaration importante entraînant un retraitement des résultats financiers ou d'erreur grave, sur une période de récupération de 36 mois. En cas de fausse déclaration ou d'erreur grave, le comité déterminera l'étendue de la récupération (c.-à-d. qui sera touché sur le plan individuel ou à l'échelle du plan) compte tenu des circonstances particulières.
Autre	Depuis les attributions d'options d'achat d'actions faites en 2009, les options d'achat d'actions non acquises peuvent être annulées par le comité pour quelque motif que ce soit.

Unités d'actions

Type	Unités d'actions fondées sur la performance	Unités d'actions incessibles
Admissibilité	Dirigeants de la banque qui occupent une fonction de premier vice-président ou une fonction à un échelon supérieur.	Dirigeants de la banque qui occupent un poste de niveau inférieur à celui de premier vice-président; dirigeants de filiales en propriété exclusive; dirigeants des Services bancaires en gros; et certains autres employés.
Description	<p>Les unités d'actions fondées sur la performance sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires. Le nombre d'unités attribuées est établi d'après le cours de clôture à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution.</p> <p>Le nombre final d'unités d'actions fondées sur la performance variera entre 80 % et 120 % du nombre initial attribué d'après le rendement total pour les actionnaires de la banque sur trois ans par rapport à la moyenne du groupe de référence.</p> <p>Pour recevoir le rajustement maximum de + 20 %, le rendement total pour les actionnaires de la banque sur trois ans doit dépasser de 6,7 points de pourcentage la moyenne du groupe de référence.</p>	Les unités d'actions incessibles sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires. Le nombre d'unités attribuées est établi d'après le cours de clôture à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution.
Rajustement en fonction du risque	À compter des attributions d'unités faites en décembre 2009, le comité a la latitude de rajuster le nombre d'unités suivant une fourchette de +/- 20 % à l'échéance au niveau du plan ou de la personne compte tenu d'un examen des risques pris pour atteindre les résultats de l'entreprise sur la durée de l'attribution.	
Récupération	À compter des attributions d'unités faites en décembre 2009, les unités d'actions font l'objet d'une clause de récupération en cas de fausse déclaration entraînant un retraitement des résultats financiers ou d'erreur grave, au cours d'une période de récupération de 36 mois. En cas de fausse déclaration ou d'erreur grave, le comité déterminera l'étendue de la récupération (c.-à-d., qui sera touché, sur le plan individuel ou à l'échelle du plan) compte tenu des circonstances particulières.	
Équivalents de dividendes	Les dividendes seront réinvestis dans d'autres unités qui seront payées à l'échéance.	
Date d'acquisition et d'échéance	Les attributions deviennent acquises et arrivent à échéance au troisième anniversaire de la date d'attribution.	
Mode de paiement	<p>En espèces à l'échéance, à moins que le dirigeant n'ait choisi auparavant de les différer sous forme d'unités d'actions différées.</p> <p>Les unités d'actions différées sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit le cours des actions ordinaires, des unités supplémentaires s'y ajoutent lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires et elles peuvent être rachetées au comptant uniquement après la cessation des fonctions au sein de la banque pour quelque motif que ce soit.</p>	
Autre	Le comité peut réduire la valeur de rachat des unités dans des circonstances exceptionnelles.	

La banque a aussi émis des unités d'actions à acquisition conditionnelle (UAAC) à un petit nombre de dirigeants. Les unités d'actions à acquisition conditionnelle sont semblables aux unités d'actions différées mais elles deviennent acquises sur une période pouvant atteindre cinq ans.

EXIGENCES D'ACTIONNARIAT

Les exigences d'actionnariat de la banque visent à rapprocher les intérêts des dirigeants de la banque et ceux des actionnaires et elles sont parmi les plus élevées du marché canadien. Le chef de la direction est tenu de continuer de remplir l'exigence d'actionnariat pendant deux ans après son départ à la retraite et pendant un an après sa démission. Les dirigeants qui occupent un poste de vice-président à la direction ou une fonction de niveau supérieur doivent continuer de remplir leur exigence d'actionnariat pendant encore un an après leur départ à la retraite et pendant six mois après leur démission. Cette exigence permet de faire en sorte que les dirigeants veillent à trouver une relève compétente et à ce que la banque soit en mesure de continuer de faire progresser la valeur à long terme pour les actionnaires après leur départ.

Les dirigeants qui n'ont pas atteint leur exigence d'actionnariat doivent différer de 10 à 25 % de leur intéressement annuel (selon la fonction) sous forme d'unités d'actions différées et, au moment d'exercer des options d'achat d'actions, ils doivent détenir le montant équivalent au gain après impôt sous forme d'actions ordinaires de la banque, jusqu'à ce que leur exigence d'actionnariat ait été atteinte.

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

Poste occupé à la banque	Exigence d'actionnariat (EA)	Années pour remplir l'EA
Président et chef de la direction	10 × salaire de base	3
Chefs de groupe/présidents adjoints	6 × salaire de base	3
Vice-présidents à la direction	4 × salaire de base	5
Premiers vice-présidents	2 × salaire de base	5
Vice-présidents	1,5 × salaire de base	5

Poste occupé dans l'entreprise	Exigence d'actionnariat (EA)	Années pour remplir l'EA
Président et chef de la direction Valeurs Mobilières TD (Services bancaires en gros)	1 × rémunération directe totale cible	3
Président (Gestion de Placements TD)	4 × salaire de base	5
Vice-présidents du conseil (Valeurs Mobilières TD / Gestion de Placements TD)	4 × salaire de base	5
Présidents adjoints, directeurs principaux (Valeurs Mobilières TD / Gestion de Placements TD)	2 × salaire de base	5

Le tableau ci-après compare l'actionnariat réel à l'exigence d'actionnariat des membres de la haute direction visés :

Nom	Poste	Exigence d'actionnariat	Actionnariat réel des membres de la haute direction visés au 31 décembre 2009			Propriété en multiple du salaire de base ¹⁾	
			Titres détenus directement et rémunération différée	Sous réserve d'acquisition	Participation totale	D'après les titres détenus directement et la rémunération différée seulement	D'après la participation totale
Ed Clark	Président et chef de la direction	10 × salaire de base	36 971 809 \$	15 877 486 \$	52 849 295 \$	24,65	35,23
Colleen Johnston	Chef de groupe, Finances et chef des finances	6 × salaire de base	3 397 564 \$	3 342 589 \$	6 740 153 \$	6,80	13,48
Bob Dorrance	Chef de groupe, Services bancaires en gros et président du conseil d'administration, président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD	1 × rémunération directe totale cible	15 012 283 \$	9 654 367 \$	24 666 650 \$	2,00	3,29
Bharat Masrani	Chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux É.-U., président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank	6 × salaire de base	6 497 966 \$	12 527 776 \$	19 025 742 \$	12,31	36,05
Tim Hockey	Chef de groupe, Services bancaires au Canada, et président et chef de la direction, TD Canada Trust	6 × salaire de base	2 099 144 \$	8 033 262 \$	10 132 406 \$	4,20	20,26

Note :

1) Dans le cas de M. Dorrance, la participation est un multiple de la rémunération directe totale cible.

En vertu des politiques de la banque relatives aux opérations sur les titres, il est interdit à tous les employés de procéder, directement ou indirectement, à la vente à découvert d'actions de TD et d'effectuer des opérations sur des options de vente ou d'achat visant des actions de TD. De plus, les membres de la haute direction visés doivent communiquer publiquement, par voie de communiqué de presse, toute intention de leur part d'effectuer des opérations sur des actions ordinaires, notamment l'exercice d'options, au moins cinq jours avant la date de l'opération.

PROGRAMMES D'AVANTAGES SOCIAUX ET D'AVANTAGES INDIRECTS ET PLANS DE RETRAITE

Les dirigeants participent au même programme d'avantages sociaux flexible que celui offert à tous les employés et qui offre un éventail complet et concurrentiel de choix pour répondre aux besoins des employés et de leur famille. Ces avantages peuvent prendre la forme d'une assurance médicale et dentaire, d'une assurance-vie et d'une protection du revenu. Au Canada, les dirigeants sont aussi admissibles à des avantages indirects aux termes d'un compte de dépenses à l'intention des dirigeants qui peut servir à payer différents frais liés à la santé, au transport et à l'adhésion à des clubs. Tous les avantages indirects qui sont réputés imposables par l'autorité fiscale locale sont imposables pour les dirigeants et ne sont pas majorés. Certains dirigeants de la banque aux États-Unis bénéficient d'avantages indirects comme l'utilisation d'une voiture, l'adhésion à des clubs ou la planification financière.

Les dirigeants participent aux mêmes conventions de retraite de base que les employés. De plus, les dirigeants canadiens occupant une fonction de vice-président ou de niveau supérieur sont admissibles à un plan complémentaire de retraite à l'intention des dirigeants. Les détails relatifs aux plans de retraite sont donnés dans la description narrative qui accompagne les tableaux des plans de retraite.

CONFORMITÉ AUX PRINCIPES DU CONSEIL DE STABILITÉ FINANCIÈRE

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

En 2009, le comité a approuvé un certain nombre de changements visant les plans, politiques et processus relatifs à la valeur totale afin que la banque se conforme encore davantage aux principes du CSF. Le tableau ci-après résume les principes pertinents et fait ressortir les principaux éléments de la conformité de la banque :

Principes du Conseil de stabilité financière	Commentaires de TD
1. Le conseil d'administration de la société doit superviser activement la conception et l'application du régime de rémunération.	Conformité — Le comité des ressources de direction du conseil d'administration se compose entièrement d'administrateurs indépendants et est chargé d'approuver les plans et politiques de rémunération des dirigeants, y compris la rémunération en espèces, la rémunération à base de titres de participation, les plans de retraite et les exigences d'actionnariat. À compter de 2010, le comité étendra sa supervision aux principaux plans visant les employés.
2. Le conseil d'administration de la société doit surveiller et examiner le régime de rémunération pour s'assurer qu'il fonctionne comme prévu.	Conformité — Le comité a mis en place un processus officiel d'approbation de la structure des plans de rémunération des dirigeants et à base de titres de participation à la grandeur de l'organisation. Les principaux indicateurs de la performance sont approuvés par le comité au début de l'exercice, et la performance est comparée aux indicateurs aux fins d'évaluation à la fin de l'exercice. Le montant global des attributions qui en résultent est approuvé chaque année. La rémunération de chaque membre de l'équipe de la haute direction est approuvée annuellement et les attributions visant les employés les mieux rémunérés font l'objet d'un examen périodique. Le comité examine tous les plans importants suivant un cycle régulier afin de veiller à ce qu'ils demeurent pertinents et concurrentiels selon les paramètres de risques de TD. Les plans de rémunération sont régulièrement validés au moyen d'une évaluation des facteurs de stress.
3. Le personnel responsable du contrôle financier et du contrôle des risques doit être indépendant, disposer des pouvoirs nécessaires et être rémunéré indépendamment des secteurs d'activité qu'il surveille, en fonction du rôle clé qu'il joue dans la société.	Conformité — En vertu du plan de rémunération des dirigeants, la rémunération des dirigeants qui occupent des fonctions de contrôle (risque, vérification, conformité et finances) repose exclusivement sur la performance de l'entreprise et exclut les indicateurs propres aux secteurs d'exploitation. Les décisions finales en matière de rémunération pour les employés occupant des fonctions de contrôle, même ceux faisant partie des secteurs d'exploitation, sont prises par le responsable fonctionnel afin de réduire au minimum le risque de conflit d'intérêts.
4. La rémunération doit refléter tous les types de risque.	Conformité — Tous les plans de rémunération de la direction comportent un élément discrétionnaire qui permet au comité de dûment tenir compte du risque dans la détermination des attributions finales. Pour faciliter cet examen, à la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques de la banque présente un rapport sur les risques de l'entreprise au comité du risque et au comité des ressources de direction. Ce rapport évalue les risques pris au cours de l'exercice par rapport au cadre de tolérance au risque approuvé par le conseil de la banque, ainsi que l'orientation éventuelle du risque dans les années à venir. Les décisions finales portant sur le rajustement en fonction du risque qu'il convient d'appliquer aux plans visant les dirigeants (y compris les rajustements à la rémunération sous forme de titres de participation déjà émis) sont prises par le comité après la présentation du rapport.

Principes du Conseil de stabilité financière	Commentaires de TD
<p>5. Il doit exister une symétrie entre la rémunération et les résultats de la prise de risques.</p>	<p>Conformité — Aux termes du plan de rémunération des dirigeants, tous les intéressements en espèces et toutes les attributions au titre de la rémunération sous forme de titres de participation sont variables. Cela signifie qu'un pourcentage important de la rémunération des dirigeants est tributaire de la performance (de l'entreprise comme du rendement individuel) et tient compte des risques pris compte tenu du cadre de tolérance au risque de la banque. De plus, différents autres mécanismes ont été mis en place afin de faire en sorte qu'il existe une symétrie entre la rémunération et les résultats liés à la prise de risques. Ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • À l'échéance, le nombre d'unités d'actions attribuées peut être rajusté par le comité suivant une fourchette de 80 % à 120 % d'après une évaluation des risques pris pour atteindre les résultats commerciaux sur la durée de vie de l'attribution. • Toutes les attributions au titre de la rémunération des dirigeants font l'objet d'une clause de récupération en cas de fausse déclaration importante entraînant un retraitement des résultats financiers, ou en cas d'erreur grave. <p>Le comité peut aussi réduire à zéro la rémunération à base de titres de participation non acquises dans des circonstances exceptionnelles.</p>
<p>6. La rémunération au rendement doit être échelonnée suivant l'horizon des risques.</p>	<p>Conformité — Un pourcentage important de la rémunération totale de tous les dirigeants est attribué en tant que rémunération à base de titres de participation consistant en des unités d'actions et/ou des options d'achat d'actions dont la valeur est fondée sur le cours des actions de TD. Les unités d'actions deviennent acquises après trois ans, et les options d'achat d'actions deviennent acquises après quatre ans, ce qui est une durée suffisante pour que l'incidence des risques se fasse ressentir sur le cours de l'action. Pour une harmonisation encore plus efficace, le comité peut, à l'échéance, rajuster les attributions d'unités d'actions suivant une fourchette de 80 % à 120 % d'après une évaluation des risques pris pour atteindre les résultats à la grandeur de l'entreprise sur la durée de vie de l'attribution. De plus, TD impose des exigences d'actionnariat aux dirigeants au niveau des vice-présidents et aux échelons supérieurs afin de veiller à ce que leurs intérêts soient conformes à ceux des actionnaires en tout temps. Les vice-présidents à la direction et les autres dirigeants aux échelons supérieurs doivent continuer d'observer leurs exigences d'actionnariat pendant une durée déterminée une fois qu'ils ont quitté la banque.</p>
<p>7. La combinaison d'argent liquide, de titres de participation et d'autres formes de rémunération doit correspondre au niveau de risque.</p>	<p>Conformité — TD établit une composition espèces / titres de participation fondée sur l'échelon de la fonction, le pourcentage de l'attribution sous forme de titres de participation étant ciblé au niveau du marché ou à un niveau supérieur. 50 % ou plus de la rémunération totale des vice-présidents à la direction et des dirigeants occupant un poste de niveau supérieur est versée sous forme de titres de participation qui deviennent acquis après trois ou quatre ans. Ce pourcentage important de la rémunération faisant l'objet de conditions d'acquisition et le rajustement en fonction du risque à l'échéance permettent au comité de faire en sorte que la rémunération réelle versée corresponde à la performance rajustée en fonction du risque à long terme.</p> <p>À compter de 2010, une tranche de la rémunération des non-dirigeants dont la rémunération est élevée sera aussi attribuée sous forme de titres de participation.</p>

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2009

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

PERFORMANCE DE LA BANQUE EN 2009

La banque a établi une carte de pointage décrivant les indicateurs de performance clés. Ces indicateurs de performance ciblent l'effort, communiquent les priorités et permettent de comparer la performance dans le cadre des efforts de TD visant à devenir la meilleure banque. Le tableau ci-dessous présente la performance de la banque par rapport à ces indicateurs en 2009.

Indicateurs de performance en 2009	Objectif atteint	Résultats de la banque en 2009 ¹⁾
Aspects financiers		
<ul style="list-style-type: none"> Dépasser le rendement total moyen pour les actionnaires des autres institutions bancaires. 	X	<ul style="list-style-type: none"> Rendement de la banque : 13,6 % par rapport au rendement moyen des autres institutions bancaires canadiennes de 21,6 %.
<ul style="list-style-type: none"> Augmenter le bénéfice par action de 7 % à 10 %. 	✓	<ul style="list-style-type: none"> Croissance de 10 % du BPA.
<ul style="list-style-type: none"> Dépasser le rendement moyen des actifs pondérés en fonction des risques des autres institutions bancaires. 	✓	<ul style="list-style-type: none"> Rendement de la banque : 2,39 % par rapport au rendement moyen des autres institutions bancaires canadiennes de 1,89 %.
Secteurs d'exploitation		
<ul style="list-style-type: none"> Faire croître les revenus plus rapidement que les frais. 	✓	<ul style="list-style-type: none"> La croissance des revenus a dépassé de 11 % la croissance des frais.
<ul style="list-style-type: none"> Investir dans les activités principales dans le but d'améliorer l'efficacité et l'efficacé. 	✓	<ul style="list-style-type: none"> Ratio d'efficacité record de 50 % pour les Services bancaires personnels et commerciaux au Canada. Achèvement de l'intégration de TD Bank, America's Most Convenient Bank.
Clients		
<ul style="list-style-type: none"> Accroître l'indice d'expérience de la clientèle (IEC). 	✓	<ul style="list-style-type: none"> L'indice d'expérience de la clientèle a atteint 27,0 %, contre 26,1 % en 2008.
<ul style="list-style-type: none"> Investir dans les activités principales afin de rehausser la satisfaction des clients. 	✓	<ul style="list-style-type: none"> A reçu la cote la plus élevée pour la satisfaction de la clientèle parmi les cinq grandes banques du Canada et pour les services bancaires de détail dans la région du centre du littoral de l'Atlantique, attribuée par J.D. Power and Associates. Investissement continu dans des secteurs de contacts avec la clientèle dans le but d'améliorer davantage le service à la clientèle.

Indicateurs de performance en 2009	Objectif atteint	Résultats de la banque en 2009 ¹⁾
Employés		
<ul style="list-style-type: none"> • Élever la cote annuelle d'engagement des employés 	X	<ul style="list-style-type: none"> • La cote d'engagement des employés s'est établie à 4,11 à l'automne 2009, contre 4,18 à l'automne 2008. Le recul sur 12 mois résulte surtout des activités d'intégration aux États-Unis. Compte non tenu du secteur américain, où l'incidence de l'intégration a été la plus marquante, la cote d'engagement des employés s'est établie à 4,24 à l'automne 2009, contre 4,21 à l'automne 2008.
<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la satisfaction des employés en prenant les mesures suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – Être à l'écoute de nos employés; – Nous assurer de la diversité du personnel; – Offrir un milieu de travail sain et sécuritaire ainsi qu'un horaire flexible; offrir des salaires, des avantages sociaux et une rémunération au rendement concurrentiels; – Investir dans la formation et le perfectionnement. 	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Investissement important dans l'amélioration de la satisfaction des employés de TD et, pour une deuxième année de suite, Hewitt Associates a nommé TD parmi les 50 employeurs de choix au Canada. • Adoption au Canada d'un nouveau plan de retraite à prestations déterminées conçu pour être le meilleur plan de retraite entièrement payé par la banque dans l'industrie pour les employés dont les gains habituels sont en-deçà du maximum des gains ouvrant droit à pension du Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec. • Investissement de 55,6 millions de dollars dans la formation et le perfectionnement en 2009.
Collectivité		
<ul style="list-style-type: none"> • Faire un don équivalant à au moins 1% de notre bénéfice avant impôts au pays (moyenne de 5 ans) à des organismes de bienfaisance et sans but lucratif. 	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Au Canada, dons et parrainages communautaires représentant 1,3 % ou 37,0 millions de dollars, contre 1,4 % ou 35,5 millions de dollars en 2008. • Subventions de 336 000 \$ versées comme encouragement au bénévolat des employés à 561 organismes.
<ul style="list-style-type: none"> • Faire des contributions positives : <ul style="list-style-type: none"> – Soutenir les activités de bénévolat et de financement des employés dans la collectivité; – Participer à la promotion de la santé et de l'éducation des enfants; – Protéger et préserver l'environnement. 	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Affectation de 14,3 millions de dollars, ou 40 % des contributions à la collectivité, à la promotion de la santé, de l'alphabétisation et de l'éducation des enfants. • Activités canadiennes de TD en voie d'être carboneutres en 2010. • Distribution de 4,1 millions de dollars entre 899 projets communautaires de préservation de l'environnement par l'entremise de la Fondation TD des amis de l'environnement; affectation d'un montant additionnel de 1,9 million de dollars du budget de contributions à la collectivité de TD au soutien de projets environnementaux.

Note :

1) Les indicateurs de performance qui comprennent une composante bénéfique sont fondés sur le bénéfice rajusté d'un exercice complet de la banque comme il est expliqué à la rubrique « Présentation de l'information financière de la banque » à la page 18 du rapport annuel de 2009. Les résultats financiers de la banque préparés conformément aux PCGR sont appelés des résultats « présentés ». La banque utilise aussi le bénéfice « rajusté » (c.-à-d. les résultats présentés desquels sont retranchés les « éléments à noter », déduction faite des impôts) pour évaluer chacune de ses unités d'exploitation et mesurer la performance globale. Le bénéfice rajusté et les termes connexes ne sont pas des termes définis en vertu des PCGR et peuvent donc ne pas être comparables à des termes similaires utilisés par d'autres émetteurs. Voir à la page 19 du rapport annuel de 2009 le rapprochement des mesures non conformes aux PCGR. De plus amples renseignements sur les indicateurs de performance et les résultats sont donnés à la page 16 du rapport annuel de 2009.

RÉMUNÉRATION EN FONCTION DE LA PERFORMANCE EN 2009 AUX TERMES DU RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

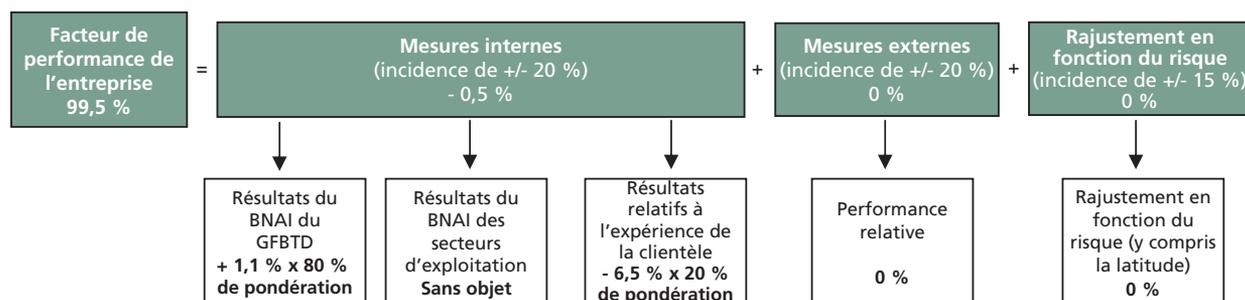
La structure du plan de rémunération des dirigeants établit un lien entre la rémunération et les principaux objectifs stratégiques de la banque et tient compte d'un grand nombre d'indicateurs de la performance de TD décrits aux pages 32 et 33. Les principaux indicateurs de performance de la banque qui ont une incidence sur les attributions au titre de la rémunération en vertu du plan de rémunération des dirigeants pour les membres de la haute direction visés sont les suivants :

- **Bénéfice net après impôt rajusté :** Le BNAI rajusté a dépassé l'objectif établi pour 2009, ce qui a eu une incidence de + 1,1 % sur le coefficient du rendement d'entreprise pour la mesure du BNAI rajusté. Les résultats du BNAI des secteurs d'exploitation ne sont pas pris en compte dans le calcul pour les membres de la haute direction visés étant donné que le comité estime qu'il est important que les plus hauts dirigeants se concentrent sur la performance de toute l'organisation.
- **Expérience de la clientèle :** L'expérience de la clientèle est évaluée au moyen d'un sondage qui permet d'établir le nombre de clients qui recommanderaient TD en raison du service qu'ils ont reçu. En 2009, l'indice d'expérience de la clientèle s'est amélioré par rapport à 2008, mais, malgré les mentions de reconnaissance reçues en matière d'excellence

du service, cet indice a été inférieur à l'objectif ambitieux fixé pour 2009. Par conséquent, il y a eu une incidence de - 6,5 % sur le coefficient du rendement d'entreprise pour ce qui est de la mesure de l'expérience de la clientèle.

- **Performance relative** : Dans sa comparaison de la performance de la banque par rapport au groupe de référence nord-américain, le comité a utilisé une carte de pointage de mesures financières et non financières parmi lesquelles figuraient le rendement total pour les actionnaires, la croissance du bénéfice par action, le ratio d'efficience, le levier d'exploitation, le rendement des actifs pondérés et les initiatives liées à la clientèle et aux employés. En 2009, aucune latitude relative n'a été exercée à l'égard de la performance.
- **Rajustement en fonction du risque** : En 2009, le comité du risque et le comité des ressources de direction a organisé une séance conjointe au cours de laquelle le chef de la gestion des risques a présenté un rapport sur le risque d'entreprise qui analysait les risques pris au cours de l'exercice par rapport au cadre de tolérance au risque approuvé par le conseil. Ce rapport avait pour but de permettre au comité d'apporter un rajustement approprié en fonction du risque aux attributions faites en vertu du plan. En plus du rajustement en fonction du risque, le comité a pris en considération d'autres facteurs comme les mentions attribuées en matière de service à la clientèle à plusieurs secteurs d'exploitation au cours de l'exercice. Le comité s'est fié à son jugement pour établir le rajustement discrétionnaire qui convenait à chaque secteur d'exploitation, les résultats allant de 0 % à + 7 %. Dans le cas des membres de la haute direction visés, le comité a choisi d'appliquer un rajustement de 0 %.

Le facteur de performance de l'entreprise final établi par le comité pour les membres de la haute direction visés et les autres membres de l'équipe de la haute direction a atteint 99,5 % :



Un facteur de performance de l'entreprise de 99,5 % signifie que le comité pourrait accorder des attributions totales au titre de la rémunération variable aux différents membres de l'équipe de la haute direction, y compris le chef de la direction, correspondant à 99,5 % de la rémunération variable cible de ces personnes. Les attributions réelles ont été supérieures au résultat de la multiplication de la cible de rémunération variable individuelle par le facteur de performance de l'entreprise pour certains dirigeants, et elles ont été inférieures pour d'autres.

Les pages qui suivent décrivent les principaux facteurs de performance des membres de la haute direction visés ainsi que les attributions finales au titre de la rémunération qui ont été approuvées.

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2009 — PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

L'étape finale du calcul des attributions en fin d'exercice consiste en une évaluation du rendement individuel du dirigeant, laquelle sert à attribuer la rémunération variable finale provenant de l'ensemble des fonds disponibles en vertu du plan de rémunération des dirigeants. Le rendement individuel du chef de la direction de TD, Ed Clark, est évalué par rapport à des objectifs préétablis dont ont convenu le chef de la direction et le conseil au début de l'exercice. En s'appuyant sur cette évaluation annuelle et en consultation avec le conseiller indépendant du comité, le comité recommande au conseil la rémunération directe totale du chef de la direction qui comprend le salaire de base et l'intéressement annuel en espèces ainsi que les attributions au titre de la rémunération à base de titres de participation.

Rendement du chef de la direction

Sous le leadership de M. Clark, la banque a obtenu d'excellents résultats en 2009. Sur le plan financier, malgré la difficile conjoncture des marchés, TD a obtenu un BNAI rajusté record de 4,7 milliards de dollars, dont près de 4 milliards de dollars attribuables aux activités de détail, ce qui constitue pour une deuxième année consécutive une source constante de bénéfices de qualité supérieure de l'ordre de 4 milliards de dollars provenant des activités de détail. Le bénéfice par action rajusté a progressé de 10 % malgré une émission d'actions au début de l'exercice, et la banque a obtenu un rendement rajusté des actifs pondérés en fonction des risques de 2,27 %, soit l'un des meilleurs de l'industrie. La banque a terminé l'exercice avec un solide bilan, les fonds propres de première catégorie atteignant 11,3 %, et elle continue de figurer parmi les quelques banques nord-américaines ayant reçu la notation de crédit Aaa de Moody's Investor Service.

En 2009, TD a terminé l'intégration complexe de Commerce et de TD Banknorth aux États-Unis et a continué d'investir prudemment dans sa croissance en ouvrant 57 nouvelles succursales en Amérique du Nord, en ajoutant 75 conseillers en contact direct avec la clientèle en Gestion de patrimoine et 155 nouveaux postes de responsables des activités bancaires avec les entreprises au Canada. Au cours de l'exercice, TD a continué d'être reconnue comme un chef de file sur le plan de la commodité des services et du service à la clientèle en remportant des prix de J.D. Power and Associates pour la quatrième année d'affilée au Canada et dans la région du centre du littoral de l'Atlantique et en remportant le prix de Synovate pour une cinquième année consécutive au Canada.

TD a aussi continué d'investir dans ses ressources humaines et les collectivités en 2009. L'engagement des employés a progressé par rapport aux niveaux de 2008 et TD figure de nouveau sur la liste des 50 employeurs de choix de Hewitt (Canada). TD a aussi été inscrite sur la liste des 100 entreprises championnes du développement durable à l'échelle mondiale par Corporate Knights Inc. et Innovest Strategic Value Advisors.

Les réalisations indiquées plus haut sont conformes aux objectifs qui avaient été fixés au début de l'exercice et indiquent clairement que la banque est bien placée pour continuer à offrir une valeur à long terme aux actionnaires même dans des conditions de marché difficiles.

Rémunération du chef de la direction

En mai 2009, le comité a examiné la cible de rémunération directe totale de M. Clark et, après consultation avec son conseiller indépendant, a décidé de réduire cette cible d'environ 20 %. Cette réduction résulte de l'estimation selon laquelle les niveaux de rémunération cible concurrentiels du marché pour les chefs de la direction des grandes institutions financières diminueraient vraisemblablement à court terme en réaction aux récents bouleversements ayant marqué les marchés financiers.

À la fin de l'exercice, compte tenu du rendement décrit plus haut, le comité a recommandé et le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 10 400 065 \$ pour M. Clark, ce qui comprend une rémunération variable de 8 900 065 \$ qui est légèrement inférieure à la rémunération variable de 8 955 000 \$ calculée aux termes du plan de rémunération des dirigeants d'après la cible inférieure qui a été approuvée en mai. La rémunération variable versée a diminué de 6 % par rapport à 2008 (compte non tenu de la rémunération à laquelle M. Clark a volontairement renoncé en 2008), conformément à la réduction de la rémunération cible, ce qui a été compensé en partie par l'amélioration de la performance de l'entreprise.

Outre la réduction de la cible du chef de la direction, le comité a approuvé plusieurs changements visant la rémunération en 2009 qui ont eu une incidence sur les dirigeants, dont le chef de la direction :

- Réduction du pourcentage de la rémunération versée sous forme d'options d'achat d'actions.
- Modification de l'acquisition dans le cas des options d'achat d'actions, laquelle passe de 25 % par année à 100 % après quatre ans.
- Implantation d'un processus permettant au comité d'apporter un rajustement discrétionnaire en fonction du risque au moment de fixer les attributions aux termes du régime de rémunération des dirigeants.
- Adoption d'un rajustement en fonction du risque à l'échéance pour les unités d'actions.
- Adoption d'une clause de récupération visant l'ensemble de la rémunération incitative en cas de fausse déclaration importante entraînant un retraitement des résultats financiers, ou en cas d'erreur grave ayant une incidence sur la rémunération.

Le comité estime que ces modifications feront en sorte que la rémunération du chef de la direction soit en rapport avec la performance rajustée en fonction du risque de la banque à long terme.

Contrat de travail du chef de la direction

En février 2009, le conseil a prolongé le contrat de travail de M. Clark. Ce contrat de travail devait expirer le 10 octobre 2010 et il sera prolongé au moins jusqu'à l'assemblée annuelle de 2013 de TD. Les modalités du contrat renouvelé prévoient que la rente de retraite de M. Clark fera l'objet d'un gel à partir d'octobre 2010 et il ne recevra aucune prestation de retraite qui aurait dû lui être versée entre octobre 2010 et l'assemblée annuelle de la Banque de 2013. De plus, dans le cadre de cette prolongation, M. Clark a convenu de renoncer à son droit à une indemnité de cessation des fonctions dans quelque circonstance que ce soit. Des détails supplémentaires concernant le contrat de M. Clark sont donnés à la page 49.

En compensation des prestations de retraite auxquelles il a renoncé mais qui devaient lui être versées entre octobre 2010 et l'assemblée annuelle de la banque en 2013, M. Clark a reçu en mars 2009 une attribution d'options d'une valeur actualisée de 4,7 millions de dollars. La valeur de cette attribution d'options était équivalente à la valeur des prestations de retraite auxquelles M. Clark a renoncé. De cette manière, M. Clark a remplacé une somme en espèces acquise par des titres de participation d'une valeur variable. L'attribution d'options fait l'objet d'une clause de récupération en cas de fausse déclaration entraînant un retraitement des résultats financiers.

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

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

Exercice	Rémunération directe totale versée ¹⁾	Valeur réelle de la rémunération directe totale au 31 décembre 2009	Valeur de 100 \$		
			Période	M. Clark ²⁾	Actionnaires ³⁾
2003	11 125 040 \$	18 593 352 \$	31/10/02 au 31/12/09	167 \$	285 \$
2004	11 550 009 \$	14 533 749 \$	31/10/03 au 31/12/09	126 \$	185 \$
2005	11 050 260 \$	8 967 556 \$	31/10/04 au 31/12/09	81 \$	161 \$
2006	11 400 224 \$	9 217 944 \$	31/10/05 au 31/12/09	81 \$	137 \$
2007	13 500 230 \$	9 495 842 \$	31/10/06 au 31/12/09	70 \$	114 \$
2008	11 000 148 \$	13 320 476 \$	31/10/07 au 31/12/09	121 \$	101 \$
2009	10 400 065 \$	7 998 590 \$	31/10/08 au 31/12/09	77 \$	122 \$
			Moyenne pondérée	103 \$	158 \$

Notes :

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

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2009 — AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

L'étape finale du calcul des attributions en fin d'exercice pour les autres membres de la haute direction visés en vertu du plan de rémunération des dirigeants consiste en une évaluation de leur rendement et l'attribution d'une rémunération fondée sur cette évaluation. C'est le chef de la direction qui évalue le rendement individuel des autres membres de la haute direction visés par rapport à des objectifs prédéfinis dont le membre de la haute direction visé et le chef de la direction ont convenu au début de l'exercice. En s'appuyant sur cette évaluation annuelle et en consultation avec le conseiller indépendant du comité, le comité examine et approuve la rémunération directe totale du membre de la haute direction visé, y compris son salaire de base ainsi que son intéressement en espèces et ses attributions au titre de la rémunération à base de titres de participation pour l'année.

Colleen Johnston

M^{me} Johnston a largement contribué au succès de la banque dans l'un des contextes les plus imprévisibles que la banque ait connus. Elle a dirigé les efforts de la banque visant à établir une communication régulière et transparente avec toutes les parties intéressées, et à transmettre efficacement l'information relative à la situation de la banque à l'ensemble des investisseurs. Sous le leadership de M^{me} Johnston, TD a été désignée comme un chef de file canadien au chapitre des relations avec les investisseurs, et a remporté des prix dans plusieurs catégories désignées par le magazine *Investor Relations*, dont celui attribué à la société de services financiers ayant entretenu les meilleures relations avec ses investisseurs, et celui des meilleures communications avec les investisseurs dans le secteur de détail. M^{me} Johnston a aussi joué un rôle clé dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre des stratégies qui ont permis à la banque d'être prospère malgré une conjoncture économique incertaine. De plus, M^{me} Johnston a continué de promouvoir ardemment l'initiative de la banque portant sur le leadership des femmes, ce qui a contribué à un accroissement important de la représentation des femmes dans des postes de direction à la banque depuis 2005. Au cours de l'exercice, la vision et le leadership de M^{me} Johnston ont fait l'objet d'une reconnaissance externe, le magazine *Canadian Business* l'ayant désignée « meilleur chef des finances » et le magazine *U.S. Banker* parmi les 25 femmes les plus influentes du secteur bancaire.

Compte tenu du rendement global et du leadership de M^{me} Johnston, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 2 740 303 \$ pour celle-ci, ce qui représente une hausse de 15 % par rapport à 2008. Le comité a fixé une attribution de 2 250 029 \$ au titre de la rémunération variable. En 2009, la composition espèces/titres de participation de M^{me} Johnston a été conforme à la composition cible. Par conséquent, son intéressement annuel a été fixé à 625 000 \$ (une hausse de 25 % par rapport à 2008) et son attribution de titres de participation à 1 625 029 \$ (une hausse de 12 % par rapport à 2008).

Bob Dorrance

Sous le leadership de M. Dorrance, les Services bancaires de gros ont obtenu des résultats exceptionnels en 2009. Le bénéfice net de l'exercice a atteint 1,1 milliard de dollars, ce qui traduit une solide performance dans toutes les activités. Des résultats records ont été obtenus alors que le risque diminuait considérablement. En accordant la priorité à la stratégie fondée sur les activités de

franchise, Valeurs Mobilières TD se classe parmi les trois premiers rangs dans tous les principaux secteurs d'activités en 2009 et est bien placée pour continuer à obtenir de solides résultats.

En raison de cette performance, le comité a approuvé pour M. Dorrance une rémunération directe totale finale de 8 250 108 \$, soit une hausse de 57 % par rapport aux niveaux de 2008 qui étaient inférieurs à l'objectif en raison de la performance de l'entreprise en 2008. En 2009, le comité a fixé une attribution au titre de la rémunération variable finale de 7 750 108 \$. Pour 2009, la composition espèces/titres de participation de M. Dorrance a été conforme à la composition cible. Par conséquent, son intéressement annuel a été fixé à 2 800 000 \$ (une hausse de 124 % par rapport à 2008) et son attribution de titres de participation à 4 950 107 \$ (une hausse de 41 % par rapport à 2008).

Bharat Masrani

Sous le leadership de M. Masrani, les Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis ont réalisé l'intégration de Commerce et de TD Banknorth, concrétisant ainsi l'objectif consistant à réunir les activités aux États-Unis sous une même bannière du Maine à la Floride. Tout au long de cette intégration complexe, l'équipe américaine n'a jamais cessé d'offrir un service à la clientèle à la hauteur de sa réputation et a obtenu la meilleure cote de satisfaction à la clientèle accordée par J.D. Power and Associates dans la région du centre du littoral de l'Atlantique pour la quatrième année d'affilée, et la meilleure cote de satisfaction de la clientèle pour les services bancaires aux petites entreprises aux États-Unis pour la troisième année consécutive. De plus, les services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis ont réussi à poursuivre leur croissance interne en ouvrant 33 nouvelles succursales et à réaliser un solide bénéfice malgré une difficile conjoncture, notamment une augmentation des provisions pour pertes sur créances et de faibles taux d'intérêt.

En raison de cette performance, le comité a approuvé pour M. Masrani une rémunération directe totale finale de 5 500 054 \$ US, soit une diminution de 2 % par rapport à 2008. En 2009, le comité a attribué une rémunération variable finale de 5 000 054 \$ US. En 2009, la composition espèces/titres de participation de M. Masrani a été conforme à la composition cible. Par conséquent, son intéressement annuel a été fixé à 1 675 000 \$ US (aucune augmentation par rapport à 2008) et son attribution de titres de participation à 3 325 054 \$ US (une diminution de 3 % par rapport à 2008).

Tim Hockey

Sous le leadership de M. Hockey, les Services bancaires personnels et commerciaux au Canada ont continué d'obtenir d'excellents résultats et de faire progresser leur part de marché dans une conjoncture très difficile. En 2009, TD a continué d'investir dans la croissance interne et a ouvert 24 nouvelles succursales et ajouté 155 nouveaux responsables des services bancaires aux entreprises. La forte croissance du volume a compensé l'augmentation des pertes sur créances et la compression des marges et a permis aux Services bancaires personnels et commerciaux du Canada d'augmenter leur bénéfice net malgré une difficile conjoncture. De plus, TD a reçu des mentions de J.D. Power and Associates (pour la quatrième année d'affilée) et de Synovate (pour la cinquième année d'affilée), ce qui démontre que TD continue d'être le chef de file pour ce qui est du service à la clientèle et de la commodité au Canada.

Compte tenu de cette performance, le comité a approuvé pour M. Hockey une rémunération directe totale finale de 4 200 039 \$, soit une hausse de 2 % par rapport à 2008. En 2009, le comité a fixé à 3 700 039 \$ l'attribution au titre de la rémunération variable finale. En 2009, la composition espèces/titres de participation de M. Hockey a été conforme à la composition cible. L'intéressement annuel de M. Hockey a été établi à 1 175 000 \$ (une hausse de 18 % par rapport à 2008) et son attribution de titres de participation à 2 525 039 \$ (une baisse de 3 % par rapport à 2008).

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau sommaire de la rémunération ci-après présente toute l'information prévue en vertu de l'annexe 51-102A6 *Déclaration de la rémunération de la haute direction (pour les exercices se terminant le 31 décembre 2008 ou après cette date)*.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions (\$)	Attributions à base d'options ¹⁾		Plans incitatifs annuels autres qu'à base d'actions (\$)	Rémunération directe totale (\$)	Valeur du plan de retraite (\$)	Autre rémunération ²⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
				(N ^{bre})	(\$)					
Ed Clark Président et chef de la direction	2009	1 500 000 \$	4 800 045 \$	158 152	2 400 020 \$	1 700 000 \$	10 400 065 \$	0 \$	88 302 \$	10 488 367 \$
	2008 ⁴⁾	1 500 000 \$	4 500 113 \$	619 288 ³⁾	4 700 024 \$ ³⁾		4 700 024 \$ ³⁾			4 700 024 \$ ³⁾
	2007	1 500 000 \$	6 000 188 \$	420 172	3 750 035 \$	1 250 000 \$	11 000 148 \$	(310 000) \$	71 071 \$	10 761 219 \$
Colleen Johnston Chef de groupe, Finances et chef des finances	2009	490 274 \$	1 075 012 \$	36 244	550 017 \$	625 000 \$	2 740 303 \$	465 000 \$	22 657 \$	3 227 960 \$
	2008	441 644 \$	875 033 \$	64 428	575 020 \$	500 000 \$	2 391 697 \$	463 402 \$	30 310 \$	2 885 409 \$
	2007	391 644 \$	950 128 \$	42 596	650 045 \$	650 000 \$	2 641 817 \$	424 265 \$	12 780 \$	3 078 862 \$
Bob Dorrance Chef de groupe, Services bancaires de gros et président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD	2009	500 000 \$	3 300 056 \$	108 732	1 650 052 \$	2 800 000 \$	8 250 108 \$	s.o.	897 \$	8 251 005 \$
	2008	500 000 \$	1 750 065 \$	196 080	1 750 014 \$	1 250 000 \$	5 250 079 \$	s.o.	875 \$	5 250 954 \$
	2007	500 000 \$	3 800 306 \$	111 400	1 700 042 \$	3 250 000 \$	9 250 348 \$	s.o.	875 \$	9 251 223 \$
Bharat Masrani ⁵⁾ Chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis, et président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank	2009	584 650 \$	2 360 084 \$	76 884	1 166 801 \$	1 958 578 \$	6 070 112 \$	(38 100) \$	183 683 \$	6 215 695 \$
	2008	513 750 \$	2 585 190 \$	194 280	1 733 949 \$	1 721 063 \$	6 553 952 \$	(45 903) \$	103 466 \$	6 611 515 \$
	2007	472 350 \$	3 757 118 \$	149 052	2 275 070 \$	1 015 553 \$	7 520 091 \$	21 539 \$	88 370 \$	7 630 000 \$
Tim Hockey Chef de groupe, Services bancaires au Canada, et président et chef de la direction, TD Canada Trust	2009	500 000 \$	1 675 034 \$	56 012	850 005 \$	1 175 000 \$	4 200 039 \$	89 500 \$	28 952 \$	4 318 491 \$

Notes relatives au Tableau sommaire de la rémunération :

- 1) En 2009, la juste valeur à la date d'attribution (valeur rémunératoire) des attributions à base d'options faites à M. Clark, M. Dorrance, M. Masrani, M. Hockey et M^{me} Johnston dépassait la juste valeur comptable à la date d'attribution de 629 560 \$, 118 018 \$, 83 450 \$, 60 795 \$ et 39 339 \$, respectivement.

La valeur rémunératoire et la juste valeur comptable de toutes les attributions d'options d'achat d'actions sont calculées à l'aide d'un modèle Cox-Ross-Rubinstein (binomial). La valeur rémunératoire de l'attribution de 619 288 options de M. Clark en mars 2009 correspondait à 21 % du cours de l'action (voir la note 3 pour plus d'information). Cette valeur a été calculée selon les mêmes facteurs que ceux utilisés pour les attributions de décembre 2008 : un taux d'intérêt sans risque de 2,93 % ; une durée de 7 ans ; une volatilité de 23,2 % ; et un taux de dividende de 2,99 %. La juste valeur comptable de l'attribution de mars 2009 était de 19,0 %, compte tenu des facteurs suivants : un taux d'intérêt sans risque de 2,02 % ; une durée prévue de 6,0 ans ; une volatilité de 24,5 % ; et un taux de dividende de 3,09 %.

La valeur rémunératoire des attributions de décembre 2009 correspondait à 23 % du cours de l'action. Il s'agit de la valeur rémunératoire moyenne des attributions d'options d'achat d'actions pour les cinq exercices allant de décembre 2005 à décembre 2009. La juste valeur comptable des attributions de décembre 2009 était de 21,4 % d'après les facteurs suivants : un taux d'intérêt sans risque de 2,72 % ; une durée prévue de 6,2 ans ; une volatilité de 26,6 % ; et un taux de dividende de 3,24 %.

- 2) Pour 2008 et 2009, la banque a choisi de présenter les détails relatifs à tous les avantages indirects et à toute autre rémunération de chacun des membres de la haute direction visés, y compris les montants ayant une valeur totale de moins de 50 000 \$ ou 10 % du salaire du membre de la haute direction visé pour l'exercice. Pour 2007, la banque a choisi de présenter les détails relatifs aux avantages indirects et aux autres avantages personnels de chaque membre de la haute direction visé sauf si leur valeur totale était inférieure à 10 000 \$, et non à 50 000 \$ comme il était exigé. La valeur totale des avantages indirects est calculée d'après le coût supplémentaire que représente pour la banque l'avantage personnel offert au membre de la haute direction visé. Le tableau ci-après présente de l'information détaillée sur les montants indiqués plus haut pour 2009 :

Nom	Exercice	Frais de déplacement	Coûts liés au logement	Planification financière	Mieux-être	Primes et taxes applicables	Cotisation de contrepartie de l'employeur au régime 401(k)	Coût différentiel global
Ed Clark	2009	42 617 \$	3 176 \$	0 \$	2 520 \$	39 989 \$	0 \$	88 302 \$
Colleen Johnston	2009	15 575 \$	1 675 \$	0 \$	4 523 \$	884 \$	0 \$	22 657 \$
Bob Dorrance	2009	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	897 \$	0 \$	897 \$
Bharat Masrani	2009	28 648 \$	132 183 \$	7 788 \$	0 \$	2 171 \$	12 892 \$	183 683 \$
Tim Hockey	2009	23 190 \$	714 \$	0 \$	4 151 \$	897 \$	0 \$	28 982 \$

- 3) Attribution d'options d'achat d'actions ponctuelle faite à M. Clark en mars 2009 en compensation de la valeur des prestations de retraite auxquelles il a renoncé au moment de la prolongation de son contrat de travail. Des détails supplémentaires sont fournis à la rubrique « Contrat de travail du chef de la direction » à la page 35 de la présente circulaire.
- 4) Après la fin de l'exercice 2008, étant donné la difficile conjoncture économique, M. Clark a demandé au comité d'annuler pour 3 000 000 \$ de titres de participation qui lui avaient été attribués en décembre 2008. Par conséquent, la rémunération directe totale qu'a reçue M. Clark pour 2008 (après cette annulation) s'établit à 8 000 000 \$.
- 5) En 2008 et 2009, la rémunération de M. Masrani lui a été versée en dollars US. Le taux de change moyen de la Banque du Canada pour l'exercice (2009 — 1,17 \$ CA = 1,00 \$ US; 2008 — 1,03 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour convertir la totalité de la rémunération de M. Masrani, sauf les attributions à base d'actions et à base d'options. Le taux au comptant de Reuters à 15 h HE le 11 décembre 2009 (1,06 \$ CA = 1,00 \$ US) et le 10 décembre 2008 (1,26 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour convertir en dollars canadiens les attributions à base d'actions et à base d'options de M. Masrani. En 2007, la rémunération de M. Masrani lui a été attribuée en dollars US, sauf dans le cas des attributions à base d'actions et à base d'options qui lui ont été faites en dollars canadiens. Le taux de change du 31 octobre 2007 de la Banque du Canada (0,94 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour convertir la rémunération de M. Masrani.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

Attributions à base d'options et attributions à base d'actions en cours

Le tableau ci-dessous présente de l'information détaillée sur toutes les attributions à base d'options en cours et attributions à base d'actions non acquises en cours au 31 décembre 2009.

Nom	Attributions à base d'options						Attributions à base d'actions				
	Titres sous-jacents aux options non exercées (N ^{bre})		Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ¹⁾ (\$)			Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (N ^{bre})		Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ¹⁾ (\$)	
	Acquis	Non acquis			Acquises	Non acquises	Total	Min.	Cible	Min.	Cible
Ed Clark	239 412	0	49,40 \$	9 décembre 2011	3 964 663	0	3 964 663				
	7 500	0	40,98 \$	13 décembre 2011	187 350	0	187 350				
	213 472	0	60,02 \$	8 décembre 2012	1 268 024	0	1 268 024				
	613 500	0	33,42 \$	12 décembre 2012	19 963 290	0	19 963 290				
	148 728	49 576	67,42 \$	14 décembre 2013	0	0	0				
	122 866	122 866	72,67 \$	10 décembre 2014	0	0	0				
	63 026	189 078	42,50 \$	11 décembre 2015	1 478 590	4 435 770	5 914 360				
	0	619 288	36,14 \$	3 mars 2019	0	18 467 168	18 467 168				
	0	158 152	65,98 \$	14 décembre 2019	0	0	0				
Total	1 408 504	1 138 960			26 861 916 \$	22 902 938 \$	49 764 854 \$	184 361 ²⁾ 10 263 ⁴⁾	230 451 ³⁾ 10 263 ⁴⁾	12 160 438 \$ 676 938 \$	15 200 548 \$ 676 938 \$
Colleen Johnston	41 656	0	60,02 \$	8 décembre 2012	247 437	0	247 437				
	29 022	9 674	67,42 \$	14 décembre 2013	0	0	0				
	21 298	21 298	72,67 \$	10 décembre 2014	0	0	0				
	16 107	48 321	42,50 \$	11 décembre 2015	377 870	1 133 611	1 511 481				
	0	36 244	65,98 \$	14 décembre 2019	0	0	0				
Total	108 083	115 537			625 307 \$	1 133 611 \$	1 758 918 \$	40 541 ²⁾	50 676 ³⁾	2 674 071 \$	3 342 589 \$
Bob Dorrance	158 396	0	40,92 \$	11 décembre 2010	3 966 236	0	3 966 236				
	136 252	0	49,40 \$	9 décembre 2011	2 256 333	0	2 256 333				
	60 000	0	42,90 \$	24 janvier 2012	1 383 600	0	1 383 600				
	121 488	0	60,02 \$	8 décembre 2012	721 639	0	721 639				
	175 600	0	33,42 \$	12 décembre 2012	5 714 024	0	5 714 024				
	82 224	27 408	67,42 \$	14 décembre 2013	0	0	0				
	55 700	55 700	72,67 \$	10 décembre 2014	0	0	0				
	49 020	147 060	42,50 \$	11 décembre 2015	1 150 009	3 450 028	4 600 037				
	0	108 732	65,98 \$	14 décembre 2019	0	0	0				
Total	838 680	338 900			15 191 841 \$	3 450 028 \$	18 641 868 \$	117 094 ²⁾	146 367 ³⁾	7 723 494 \$	9 654 367 \$
Bharat Masrani	61 096	0	40,92 \$	11 décembre 2010	1 529 844	0	1 529 844				
	77 860	0	49,40 \$	9 décembre 2011	1 289 362	0	1 289 362				
	14 700	0	40,98 \$	13 décembre 2011	367 206	0	367 206				
	83 308	0	60,02 \$	8 décembre 2012	494 850	0	494 850				
	63 200	0	33,42 \$	12 décembre 2012	2 056 528	0	2 056 528				
	26 212	26 212	72,67 \$	10 décembre 2014	0	0	0				
	40 956	40 956	72,67 \$	10 décembre 2014	0	0	0				
	7 358	7 358	72,81 \$	14 décembre 2014	0	0	0				
	48 570	145 710	42,50 \$	11 décembre 2015	1 139 452	3 418 357	4 557 809				
	0	76 884	65,98 \$	14 décembre 2019	0	0	0				
Total	423 260	297 120			6 877 241 \$	3 418 357 \$	10 295 598 \$	120 914 ²⁾ 38 788 ⁵⁾	151 142 ³⁾ 38 788 ⁵⁾	7 975 461 \$ 2 558 450 \$	9 969 326 \$ 2 558 450 \$
Tim Hockey	62 480	0	60,02 \$	8 décembre 2012	371 131	0	371 131				
	33 858	11 286	67,42 \$	14 décembre 2013	0	0	0				
	31 126	31 126	72,67 \$	10 décembre 2014	0	0	0				
	28 012	84 036	42,50 \$	11 décembre 2015	657 162	1 971 485	2 628 646				
	0	56 012	65,98 \$	14 décembre 2019	0	0	0				
Total	155 476	182 460			1 028 293 \$	1 971 485 \$	2 999 777 \$	66 402 ²⁾ 38 788 ⁵⁾	83 002 ³⁾ 38 788 ⁵⁾	4 379 850 \$ 2 558 450 \$	5 474 812 \$ 2 558 450 \$

Notes :

- 1) Le 31 décembre 2008, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX était de 65,96 \$.
- 2) Représente 80 % des unités d'actions fondées sur la performance non acquises en cours, soit le plus petit nombre d'unités possible en vertu des modalités du plan. Le comité peut, à son gré, annuler les unités d'actions non acquises en cours.
- 3) Représente la totalité des unités d'actions fondées sur la performance non acquises en cours.
- 4) Représente les unités d'actions différées spéciales non acquises en cours. Des détails supplémentaires sont donnés à la rubrique « Ententes relatives à l'emploi — Président et chef de la direction » à la page 49 de la présente circulaire.
- 5) Représente les unités d'actions à acquisition conditionnelle non acquises en cours.

Valeur à l'acquisition ou au paiement des attributions en vertu d'un plan incitatif

Le tableau ci-dessous présente de l'information détaillée sur toutes les attributions devenues acquises au cours du dernier exercice.

Nom	Date d'attribution	Attributions à base d'options ¹⁾		Attributions à base d'actions ²⁾			
		Nombre acquis au cours de l'exercice (N ^{bre})	Valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Nombre d'unités initiales (N ^{bre})	Nombre d'unités +/- rajustement selon la performance (N ^{bre})	Nombre d'unités acquises au cours de l'exercice (N ^{bre})	Valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
Ed Clark	8 décembre 2005	53 368	316 472 \$	73 551	14 711	88 262	5 842 944 \$
	7 décembre 2006						
	14 décembre 2006	49 576	0 \$				
	10 décembre 2007	61 433	0 \$				
	11 décembre 2008	63 026	1 479 850 \$				
Colleen Johnston	8 décembre 2005	10 414	61 755 \$	13 374	2 675	16 049	1 062 444 \$
	7 décembre 2006						
	14 décembre 2006	9 674	0 \$				
	10 décembre 2007	10 649	0 \$				
	11 décembre 2008	16 107	378 192 \$				
Bob Dorrance	8 décembre 2005	30 372	180 106 \$	39 747	7 950	47 697	3 157 541 \$
	7 décembre 2006						
	14 décembre 2006	27 408	0 \$				
	10 décembre 2007	27 850	0 \$				
	11 décembre 2008	49 020	1 150 990 \$				
Bharat Masrani	8 décembre 2005	20 827	123 504 \$	4 830	966	5 796	383 695 \$
	7 décembre 2006						
	10 décembre 2007	33 584	0 \$				
	14 décembre 2007	3 679	0 \$				
	11 décembre 2008	48 570	1 140 424 \$				
Tim Hockey	8 décembre 2005	15 620	92 627 \$	16 347	3 270	19 617	1 298 645 \$
	7 décembre 2006						
	14 décembre 2006	11 286	0 \$				
	10 décembre 2007	15 563	0 \$				
	11 décembre 2008	28 012	657 722 \$				

Notes :

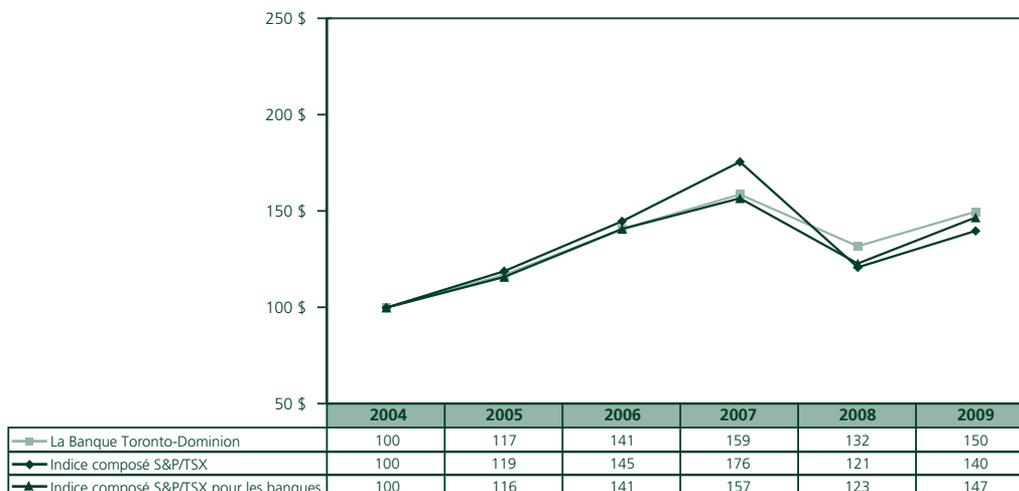
- 1) Les attributions d'options d'achat d'actions de décembre 2009 deviennent acquises et peuvent être exercées à raison de 25 % par année à chacune des quatre premières années de la durée. Les attributions à base d'options indiquées dans le présent tableau représentent 25 % de chacune des quatre attributions dont les options deviennent acquises en décembre 2009.
- 2) Les unités d'actions fondées sur la performance attribuées le 7 décembre 2006 sont devenues acquises et sont arrivées à échéance le 7 décembre 2009. Le facteur de performance appliqué pour déterminer le nombre final d'unités payées aux participants à l'échéance était de 120 %, compte tenu du rendement total pour les actionnaires relatif sur trois ans par rapport au groupe de référence.

PERFORMANCE DE LA BANQUE ET RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Comparaison du rendement total pour les actionnaires sur cinq ans

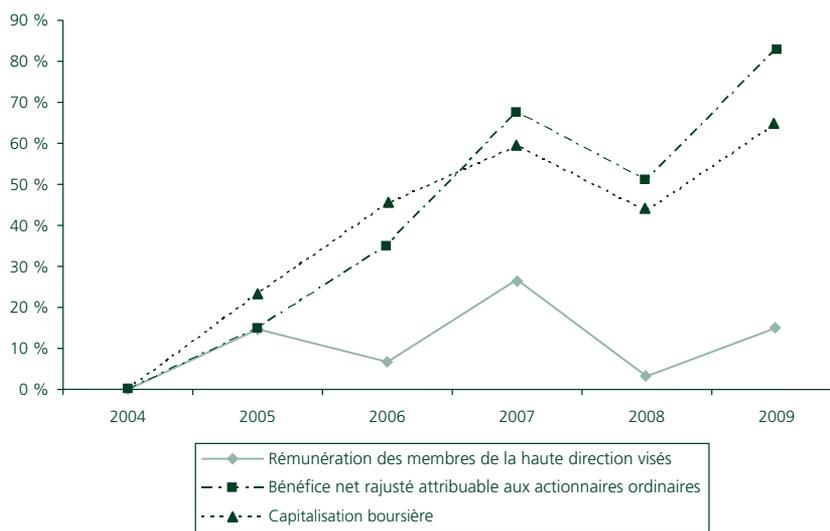
Le graphique ci-après compare le rendement total pour les actionnaires sur cinq ans des actions ordinaires de TD et le rendement de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX pour les banques. 2008 a été une période marquée par la très grande volatilité des titres des institutions financières dans le monde entier. Au cours de cette turbulence, les investisseurs ont accordé leur préférence à des institutions telles que TD, celles accordant la priorité aux activités de détail de la franchise et ayant un profil de risque conservateur. Même si la reprise du marché en 2009 a tempéré la performance de la banque par rapport aux sociétés comparables, TD continue d'avoir un rendement total pour les actionnaires sur cinq ans qui est supérieur au rendement de l'indice composé S&P/TSX et au rendement de l'indice composé S&P/TSX pour les banques au cours de la même période.

**VALEUR CUMULATIVE D'UN INVESTISSEMENT DE 100 \$ EN SUPPOSANT LE RÉINVESTISSEMENT DES DIVIDENDES
(au prix fixé par la banque conformément au plan de réinvestissement de dividendes de la banque)**



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

Le graphique ci-dessous illustre l'évolution de la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés comparativement à la variation du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et la capitalisation boursière depuis 2004.



Depuis 2004, la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés a progressé de 15 % comparativement à une progression de 65 % de la capitalisation boursière au cours de la même période et d'une progression de 83 % du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires pendant la même période.

RATIO DES COÛTS DE GESTION

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

Exercice	Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions)	Bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires (en millions)	Ratio des coûts de gestion	Capitalisation boursière (en millions)	Ratio des coûts de gestion
2009	32,50 \$	4 549 \$	0,71 %	52 972 \$	0,06 %
2008	29,21 \$	3 754 \$	0,78 %	46 112 \$	0,06 %
2007	35,84 \$	4 169 \$	0,86 %	51 216 \$	0,07 %

Notes relatives au graphique Évolution de la rémunération en fonction de la performance depuis 2004 et au ratio des coûts de gestion :

- 1) La rémunération totale des membres de la haute direction visés comprend le salaire de base de l'exercice, l'intéressement annuel, les attributions à base d'actions, les attributions à base d'options, la valeur du plan de retraite et toute autre rémunération des membres de la haute direction visés nommés dans la circulaire des exercices indiqués. Les attributions ponctuelles ont été exclues de la rémunération totale.
- 2) Le taux de change de la Banque du Canada au 31 octobre de chaque exercice, soit 1,18 \$ CA = 1,00 \$ US pour 2005, 1,12 \$ CA = 1,00 \$ US pour 2006 et 0,94 \$ CA = 1,00 \$ US pour 2007, a été utilisé aux fins de la conversion de la rémunération totale présentée dans une autre monnaie.

INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

La banque juge important de fournir une information détaillée permettant aux actionnaires d'évaluer les plans, politiques et pratiques de valeur totale de la banque. La présente section de la circulaire fournit l'information complémentaire exigée par les organismes de réglementation ou recommandées en vertu des meilleures pratiques de communication de l'information. Des renseignements détaillés sont donnés sur les éléments suivants : le conseiller indépendant du comité, les principales caractéristiques de la structure du plan de rémunération fondée sur la performance de Valeurs Mobilières TD, les plans de retraite, les prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle ainsi que de l'information complémentaire sur les options d'achat d'actions.

CONSEILLER INDÉPENDANT

Au cours des derniers exercices, un conseiller indépendant, Frederic W. Cook & Co., a été engagé par le comité en qualité de conseiller en matière de rémunération des dirigeants et de gouvernance et il a aidé le comité à se tenir informé des meilleures pratiques et tendances dans ce domaine. Dans ses fonctions de conseiller indépendant, Frederic W. Cook & Co. a notamment les responsabilités suivantes envers le comité :

- Communiquer au président du comité avant chaque réunion des avis et conseils indépendants sur le contenu de la réunion, les recommandations de la direction et les tendances en matière de gouvernance;
- Analyser chaque année l'examen du marché et les recommandations de la direction portant sur la rémunération des membres de la haute direction visés avant de transmettre un avis au comité en ce qui concerne les recommandations de la direction;
- Aider le président à élaborer des recommandations relatives à la rémunération directe totale du chef de la direction;
- Soulever de façon proactive à l'attention du président du comité les questions pertinentes en matière de rémunération à des fins de discussion;
- Présenter chaque année à l'ensemble du comité les tendances en matière de gouvernance et de rémunération des dirigeants;
- Examiner toute la documentation relative à la rémunération avant chaque réunion;
- Entreprendre des projets spéciaux à la demande du président du comité; et
- Être disponible pour assister en personne ou par conférence téléphonique à toutes les réunions du comité.

Dans ses fonctions de conseiller indépendant du comité, Frederic W. Cook & Co. relève uniquement du comité et ne fournit aucun service à la direction, comme il doit annuellement en attester au comité. Frederic W. Cook & Co. est tenu d'informer le comité de tout conflit d'intérêts possible et il a fourni au comité sa confirmation annuelle qu'il n'a connaissance d'aucun conflit réel ou éventuel de cette nature. Seul le comité a le pouvoir d'approuver le montant des honoraires du conseiller indépendant. Frederic W. Cook & Co. a reçu 149 159 \$ US pour les services fournis au comité au cours de l'exercice 2009, et 106 214 \$ US pour les services fournis au conseil au cours de l'exercice 2008 (dont 10 833 \$ US pour des services fournis au comité de gouvernance).

STRUCTURE DU PLAN DE RÉMUNÉRATION EN FONCTION DE LA PERFORMANCE DE VALEURS MOBILIÈRES TD

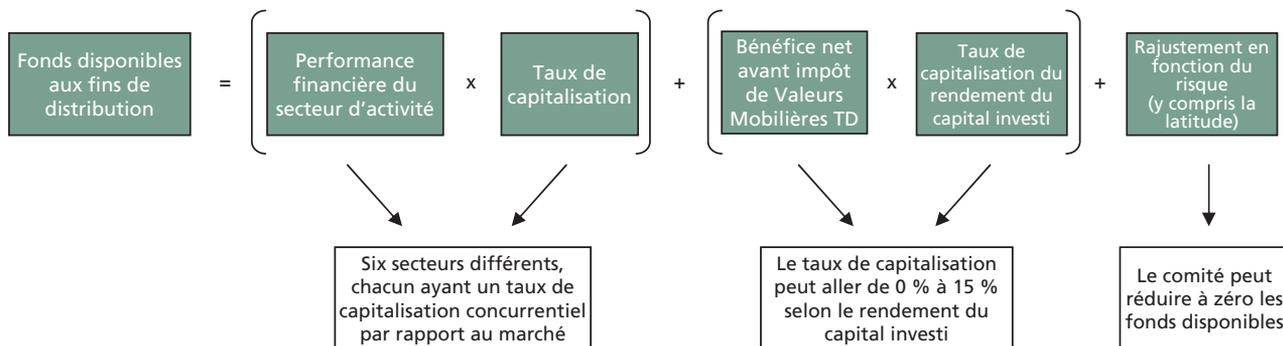
Au sein de Valeurs Mobilières TD, les cadres supérieurs et tous les dirigeants exerçant des fonctions de contrôle et de soutien participent au plan de rémunération des dirigeants. Les autres employés exerçant des activités génératrices de revenu participent au plan de rémunération en fonction de la performance de Valeurs Mobilières TD.

Dans le cadre de l'examen exhaustif des programmes de valeur totale réalisé en 2009, le comité a approuvé un certain nombre de changements touchant le plan de rémunération en fonction de la performance afin de faire en sorte qu'il existe un cadre de gouvernance uniforme pour tous les dirigeants et les principaux plans de rémunération.

Fonds disponibles aux fins de distribution

En vertu du plan de rémunération en fonction de la performance, une enveloppe globale est disponible aux fins de distribution au titre des attributions de rémunération variable de fin d'année.

Le montant de cette enveloppe est calculé d'après une combinaison de rajustements discrétionnaires et en fonction de la performance financière (le risque étant aussi pris en compte) que le comité approuve :



Au début de l'exercice, le comité approuve les taux de capitalisation qui seront utilisés. À la fin de l'exercice, l'enveloppe calculée fait l'objet d'un rajustement discrétionnaire approuvé par le comité qui tient compte des risques pris au cours de l'exercice par rapport au cadre de tolérance au risque approuvé par le conseil. Chaque année, la totalité des fonds disponibles sont répartis de façon discrétionnaire. La répartition des fonds tient compte de différents facteurs dont : la performance de l'entreprise, les initiatives stratégiques, la gestion des risques et la rémunération versée au sein du marché. Les montants attribués à un secteur d'activité particulier ne sont pas directement liés aux taux de capitalisation utilisés pour obtenir l'ensemble des fonds. Cette démarche fait en sorte qu'il n'existe aucune entente de motivation directe pouvant inciter à la prise de risques excessifs ou se traduire par des attributions de rémunération injustifiées.

Détermination des attributions individuelles

Les cadres supérieurs sont responsables de la répartition de leur pourcentage de l'enveloppe entre les employés au sein de leur secteur. Les attributions individuelles sont considérées comme une attribution au titre de la rémunération totale. Elles sont discrétionnaires et les décisions à cet égard ne se fondent sur aucune formule ni ligne directrice explicite. Les facteurs pris en considération sont notamment les suivants : le rendement individuel et la performance de l'entreprise, le travail d'équipe, le leadership, la gestion des risques, la conjoncture du marché, les niveaux de rémunération au sein du marché et l'apport futur possible au sein de TD. Pour 2009, une nouvelle carte de pointage a été mise en place et prévoit que soit dûment pris en compte le comportement de chaque personne à l'égard de critères particuliers relatifs à la gouvernance, au contrôle et à la gestion des risques. Les facteurs relatifs au risque, à la gouvernance et au contrôle qui figurent sur la carte de pointage sont pris en compte dans la décision relative à la rémunération de fin d'exercice.

Rémunération à base de titres de participation

Un pourcentage important de la rémunération totale des participants au plan de rémunération en fonction de la performance est versé sous forme de titres de participation, ces derniers prenant la forme d'unités d'actions incessibles qui deviennent acquises après trois ans. Le tableau ci-après indique le pourcentage minimum de rémunération directe totale attribué sous forme de titres de participation à des employés occupant des postes de membre de la direction au sein de Valeurs Mobilières TD. Les pourcentages minimums ont été augmentés pour les attributions faites en décembre 2009, et le pourcentage de la rémunération attribuée sous forme de titres de participation aux employés les mieux rémunérés faisant partie de la direction dépasse de loin les minimums indiqués ci-après. Les quatre plus hauts dirigeants sont rémunérés dans le cadre du plan de rémunération des dirigeants suivant des pourcentages de titres de participation pouvant atteindre 60 % de la rémunération directe totale.

	Co-président	Directeur principal	Vice-président et directeur
Rémunération en espèces	65 %	70 %	80 %
Unités d'actions incessibles (différées)	35 %	30 %	20 %

Les unités d'actions inaccessibles émises aux participants du plan de rémunération en fonction de la performance ont des caractéristiques similaires à celles des actions émises aux participants du plan de rémunération des dirigeants (ces unités sont décrites dans le tableau de la page 27). Toutes les unités deviennent acquises après trois ans, font l'objet d'un rajustement discrétionnaire fondé sur les résultats liés à la prise de risques au cours de la période d'acquisition, font l'objet d'une clause de récupération dans certaines circonstances et peuvent être annulées au gré du comité avant que leurs droits deviennent acquis. Ces caractéristiques font en sorte que les paiements finaux peuvent être à juste titre liés à la performance rajustée en fonction du risque à moyen terme.

PRESTATIONS EN VERTU DES PLANS DE RETRAITE

Les membres de la haute direction visés prennent part à différentes conventions de retraite de la banque, à l'exception de M. Dorrance qui ne participe à aucun plan de retraite de la banque. Les dispositions visant M. Clark sont expliquées à la rubrique « Mécanismes relatifs à la retraite de M. Clark ». La description de chaque mécanisme est présentée ci-après.

Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants

La banque offre un plan à capitalisation partielle à l'intention des dirigeants qui comprend une tranche de la rémunération incitative des dirigeants. Les dirigeants qui participent à ce plan doivent respecter des dispositions de non-sollicitation et de non-concurrence pour recevoir un paiement intégral. La rente payable fait partie de la rente totale que le dirigeant recevra de TD et elle est calculée d'après les dispositions suivantes du plan :

Membres de la haute direction visés participants	M ^{me} Johnston, M. Hockey et M. Masrani.
Formule de calcul de la rente	2 % des gains moyens de fin de carrière par année de service (maximum de 35 ans) constituent la rente totale des dirigeants pouvant provenir de tous les plans, y compris les rentes payables aux termes des autres plans décrits dans la présente section de la circulaire et de régimes de retraite gouvernementaux. La rente totale est réduite si le dirigeant n'a pas adhéré au plan de pension agréé dès le début de son emploi.
Gains moyens de fin de carrière	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de salaire et de versements au titre de la rémunération incitative, l'intéressement annuel étant plafonné à 120 % du salaire, au cours de la période de dix ans qui précède la retraite.
Âge de la retraite	63 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est réduite selon un équivalent actuariel si les paiements commencent avant l'âge de 62 ans.
Forme de versement de la rente	Les paiements prennent la forme d'une rente viagère versée au dirigeant. La moitié de la rente continue d'être versée au conjoint survivant au décès du dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Plafond de la rente	La rente annuelle est plafonnée à 1 000 000 \$ (compte tenu de tous les plans de la banque et des prestations gouvernementales).

Plan de retraite à prestations déterminées agréé

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

Membres de la haute direction visés participants	M. Clark, M ^{me} Johnston, M. Hockey et M. Masrani
Formule de calcul de la rente	1,4 % du salaire moyen final à concurrence du plafond moyen fixé par l'État plus 2 % du salaire moyen final au-delà du plafond moyen fixé par l'État, pour chaque année de participation au plan (maximum de 35 ans).
Gains moyens de fin de carrière	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de salaire au cours de la période de dix ans qui précède la retraite.
Plafond moyen fixé par l'État	La moyenne du maximum des gains ouvrant droit à pension des cinq années qui précèdent la retraite.
Cotisations du membre	2,94 % du salaire à concurrence du plafond fixé par l'État plus 4,2 % du salaire au-delà du plafond fixé par l'État, à concurrence du maximum applicable de 15 980 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> en 2009. Tous les membres de la haute direction visés qui sont des participants actifs du régime versent les cotisations maximales.
Âge de la retraite	63 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	Les rentes sont réduites conformément à une formule qui repose sur le nombre d'années et de mois avant le 62 ^e anniversaire du membre au moment où sa retraite débute. La réduction correspond à 0,33 % par mois pour les quatre premières années, plus 0,45 % par mois pour les trois années suivantes, plus 0,60 % par mois pour chaque mois supplémentaire.
Forme de versement de la rente	Les paiements prennent la forme d'une rente viagère versée au dirigeant. La moitié de la rente continue d'être versée au conjoint survivant au décès du dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Plafond de la rente	La rente annuelle est plafonnée au maximum prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> . Pour 2009, la rente maximum est de 2 444,44 \$ par année de participation.

Plan de retraite à cotisations déterminées de Canada Trust

La Société Canada Trust offre un plan de retraite à cotisations déterminées agréé aux employés canadiens afin de les aider à prévoir leur retraite. La rente de retraite payable est comprise dans la rente de retraite totale que le dirigeant recevra de TD et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

Membres de la haute direction visés participants	M. Clark et M. Hockey
Dispositions	La banque a versé 6 % de leur salaire à concurrence du plafond fixé par l'État et 12 % de leur salaire au-delà du plafond fixé par l'État. Le plan a été fermé aux cotisations futures le 18 août 2002 et les membres du plan devenaient admissibles à l'Association de la caisse de retraite. La rente provenant du plan à cotisations déterminées de Canada Trust est calculée d'après le solde du compte du membre et les taux de constitution de rente à la retraite.

Plan de retraite de TD Banknorth

Les prestations de retraite ont fait l'objet d'un gel en vertu de ce plan le 31 décembre 2008. Ce plan de retraite à prestations déterminées agréé visait à aider les employés américains à prévoir leur retraite. Le plan était non contributif et il prévoyait une rente fondée sur un pourcentage de la rémunération moyenne de carrière et les années de service. Les membres du plan étaient aussi admissibles au régime de retraite 401(k) de TD Bank. Certains membres du plan recevront temporairement des cotisations d'employeur majorées au régime de retraite 401(k) de TD Bank. La rente de retraite payable est comprise dans la rente de retraite totale que le dirigeant recevra de TD et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du plan :

Membre de la haute direction visé participant	M. Masrani
Formule de calcul de la rente	1,5 % de la rémunération moyenne de carrière plus 0,65 % de la rémunération moyenne de carrière au-delà de la rémunération couverte, ce résultat étant multiplié par les années de service décomptées.
Gains moyens finaux	Formule du salaire moyen de carrière.
Âge de la retraite	65 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	Les rentes sont réduites selon un équivalent actuariel si les paiements commencent avant l'âge de 65 ans.
Forme de versement de la rente	Les rentes sont versées la vie durant du membre. Des formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Plafond de la rente	Plafond applicable aux régimes agréés des États-Unis. Pour 2009, le plafond de rémunération applicable au plan est de 245 000 \$ US.

Plan complémentaire de TD Banknorth

Les prestations de retraite ont fait l'objet d'un gel en vertu de ce plan le 31 décembre 2008. Il s'agissait d'un plan complémentaire à l'intention des dirigeants visant certains dirigeants de TD Banknorth de manière à offrir une rente de retraite complémentaire à la rente prévue en vertu du plan de retraite de TD Banknorth sans égard à des plafonds en ce qui concerne la rémunération et les prestations. La prestation de retraite complémentaire comprend la rente de retraite prévue en vertu du plan de retraite de TD Banknorth. La rente de retraite payable est comprise dans la rente totale que le dirigeant recevra de TD et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

Membre de la haute direction visé participant	M. Masrani
Formule de calcul de la rente	1,5 % de la rémunération moyenne de carrière plus 0,65 % de la rémunération moyenne de carrière au-delà de la rémunération couverte, ce résultat étant multiplié par les années de service décomptées puis réduit par la rente payable en vertu du plan de retraite de TD Banknorth.
Gains moyens finaux	Formule du salaire moyen de carrière.
Âge de la retraite	65 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	La retraite anticipée peut débuter aussi tôt que l'âge de 55 ans ou avant avec l'approbation de l'employeur. Les prestations sont calculées à la date de départ à la retraite du dirigeant et sont ensuite réduites de un quart de un pour cent pour chaque mois à l'égard des 60 premiers mois de versement de la rente avant l'âge de 65 ans, et sont encore réduites de un demi de un pour cent à l'égard de chaque mois de versement de la rente avant l'âge de 60 ans.
Forme de versement de la rente	Les rentes sont versées la vie durant du membre.
Plafond de la rente	Sans objet.

Régime de retraite 401(k) de TD Bank

TD Bank, America's Most Convenient Bank offre un régime de retraite à cotisations déterminées agréé aux employés américains afin de les aider à prévoir leur retraite. La rente de retraite payable est comprise dans la rente totale que le dirigeant recevra de TD et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

Membre de la haute direction visé participant	M. Masrani
Dispositions	La banque fait des cotisations annuelles de base au plan en fonction d'un pourcentage de la rémunération admissible de l'employé, compte tenu de l'âge et des années de service de celui-ci. Les employés peuvent faire des cotisations au régime au moyen de retenues sur la rémunération admissible à concurrence de plafonds prescrits, et la banque verse une contrepartie égale à la retenue sur la rémunération de l'employé sur la première tranche de 3 % de rémunération admissible, cette contrepartie étant de 50 % sur la tranche suivante de 3 % de la rémunération admissible. La rente de retraite payable provenant du régime est calculée d'après le solde du compte du membre et les taux de constitution de la rente à la retraite. En vertu du régime, l'âge normal de la retraite est de 65 ans.

Plan de retraite à l'intention du personnel du groupe du R.-U. de Valeurs Mobilières TD

Valeurs Mobilières TD offre un plan de retraite à cotisations déterminées aux employés du R.-U. afin de les aider à prévoir leur retraite. La rente de retraite payable est comprise dans la rente de retraite totale que le dirigeant recevra de TD et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

Membre de la haute direction visé participant	M. Masrani
Dispositions	Les employés peuvent faire des cotisations au plan au moyen de retenues sur le salaire à concurrence de plafonds prescrits, et la banque verse des cotisations au plan en fonction d'un calendrier de cotisations selon les catégories d'âge. La rente de retraite payable provenant du plan est calculée d'après le solde du compte du membre et les taux de constitution de la rente à la retraite. En vertu du plan, l'âge normal de la retraite est de 65 ans.

MÉCANISMES RELATIFS À LA RETRAITE DE M. CLARK

Le contrat de travail de M. Clark prévoit une rente de retraite à vie calculée en fonction de la moyenne annuelle du salaire le plus élevé de M. Clark sur une période de 36 mois consécutifs ainsi que d'un pourcentage variable qui tient compte de l'âge qu'aura M. Clark au moment où il quittera la banque. La rente de retraite estimative de M. Clark se compose d'une rente complémentaire calculée au même titre que si M. Clark participait au plan de retraite à l'intention des dirigeants de la banque (le « mécanisme de retraite TD »); d'une rente complémentaire additionnelle résultant des mécanismes de retraite que Services financiers CT inc. s'est engagée à offrir à M. Clark (le « mécanisme de retraite CT »); et d'une rente complémentaire supplémentaire découlant de l'abandon de la rente d'une durée garantie, comme il est décrit à la section intitulée « Ententes relatives à l'emploi — Président et chef de la direction ». La rente de M. Clark comprend toutes les prestations provenant des plans de retraite auxquels il participe

compte tenu de son emploi au sein de la banque et d'Hypothèques Trustco Canada. Les prestations de retraite sont payables la vie durant et, après le décès de M. Clark, elles continuent d'être versées sans réduction à sa conjointe jusqu'au décès de celle-ci.

En 2009, M. Clark a accepté que des modifications soient apportées aux dispositions de son contrat de travail, notamment que ses prestations de retraite soient gelées à 2,4885 millions de dollars à compter d'octobre 2010. Si M. Clark devait quitter la banque avant octobre 2010, sa rente de retraite serait réduite en conséquence. Pour ce qui est de son temps de service après octobre 2010, M. Clark n'accumulera aucune prestation de retraite supplémentaire. Une description plus détaillée du contrat de travail de M. Clark est donnée à la section intitulée « Contrat de travail du chef de la direction ».

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

Le tableau suivant indique les années de service, les prestations de retraite estimatives et les variations de l'obligation au titre des prestations constituées pour les membres de la haute direction visés entre le 31 octobre 2008 et le 31 octobre 2009.

Nom	Années de service		Rente annuelle payable		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2008 ³⁾⁴⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2009 ⁵⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs en 2009 ⁶⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2009 ³⁾⁴⁾
	31 octobre 2009 ¹⁾	À 65 ans	31 octobre 2009	À 65 ans ²⁾				
Ed Clark								
– Mécanisme de retraite TD	18,00	21,00	1 000 000 \$	1 000 000 \$	10 988 000 \$	645 000 \$	91 000 \$	11 724 000 \$
– Mécanisme de retraite CT	18,00	21,00	734 600 \$	818 000 \$	10 898 000 \$	(645 000) \$	(372 000) \$	9 881 000 \$
– Autre rémunération de CT	s.o.	s.o.	636 600 \$	670 500 \$	8 025 000 \$	—	(96 000) \$	7 929 000 \$
Colleen Johnston	16,5	34,41	253 400 \$	709 000 \$	1 989 500 \$	465 000 \$	(461 100) \$	1 993 400 \$
Bharat Masrani ⁷⁾	22,5	34,08	468 700 \$	768 200 \$	3 734 300 \$	(38 100) \$	(191 300) \$	3 504 900 \$
Tim Hockey	26,37	44,95	535 900 \$	749 000 \$	2 477 200 \$	89 500 \$	(79 100) \$	2 487 600 \$

Notes :

- 1) Représente les années de service décomptées aux termes du plan de retraite à l'intention des dirigeants du membre de la haute direction visé, dont provient la plus grande partie de la prestation de retraite. Les années de service décomptées pour l'Association de la caisse de retraite s'établissent à 5,5 ans pour M^{me} Johnston, 6,9 ans pour M. Hockey et 6,2 ans pour M. Masrani. Les années de service décomptées de M. Masrani pour le plan agréé de TD Banknorth s'établissent à 2,33 ans.
- 2) Les rentes de retraite estimatives à 65 ans sont calculées en supposant que le salaire et la rémunération incitative actuels demeurent inchangés jusqu'à la retraite et en fonction du nombre d'années de service prévues jusqu'à 65 ans. Les prestations gouvernementales ne sont pas prises en compte.
- 3) La valeur de toutes les rentes comprend le coût des montants payables provenant de tous les plans de la banque auxquels participe le membre de la haute direction visé.
- 4) Les valeurs ont été calculées au moyen de la même méthode d'évaluation et des mêmes hypothèses actuarielles que celles ayant servi au calcul des obligations découlant du régime de retraite et des charges de retraite indiquées à la note 25 des états financiers consolidés 2009 de la banque.
- 5) La valeur rémunératoire comprend la valeur de la rente projetée accumulée à l'égard du service pendant la période de présentation (coût du service) et l'incidence sur les variations de l'obligation au titre des prestations constituées du plan et toute différence entre les gains réels et estimatifs.
- 6) Les variations de l'obligation attribuables à des éléments non rémunérateurs en 2009 comprennent les montants attribuables à l'intérêt couru sur l'obligation en début d'exercice, les changements touchant les hypothèses actuarielles et les autres gains et pertes touchant les résultats.
- 7) La rente accumulée de M. Masrani comprend les prestations de retraite provenant de tous les plans de retraite de TD à l'égard de ses années de service au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis. La rente de retraite du Royaume-Uni de M. Masrani a été convertie en dollars canadiens d'après le taux de change moyen de la Banque du Canada pour la période allant du 1^{er} novembre 2008 au 31 octobre 2009 (1,80 \$ CA = 1 £), et sa rente de retraite des États-Unis a été convertie en dollars canadiens d'après le taux de change moyen de la Banque du Canada pour la période allant du 31 octobre 2008 au 2 novembre 2009 (1,17 \$ CA = 1,00 \$ US).

ENTENTES RELATIVES À L'EMPLOI, PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Ententes relatives à l'emploi — président et chef de la direction

Date d'effet	Le 1 ^{er} juin 2004
Attribution spéciale d'unités d'actions différées	M. Clark a reçu 170 000 unités d'actions différées qui remplacent en partie une rente d'une durée garantie prévue dans son contrat de travail initial conclu à son entrée en fonction à la banque en 2000. La rente d'une durée garantie a été accordée afin d'honorer un engagement antérieur pris par Services financiers CT inc. Contrairement à la rente d'une durée garantie, dont la croissance de la valeur était garantie, les unités d'actions différées, dont la valeur est tributaire de la performance financière de la banque, visent à reproduire la valeur de la rente d'une durée garantie si la banque réalise un rendement total composé annuel pour les actionnaires de 10 % d'ici à ce que M. Clark atteigne l'âge de 63 ans. Ce volet de sa rémunération rapproche ainsi nettement ses intérêts et ceux des actionnaires de la banque. Les unités d'actions différées deviennent acquises comme suit : 22 % à compter du 1 ^{er} juin 2005; 41 % à compter du 1 ^{er} juin 2006; 59 % à compter du 1 ^{er} juin 2007; 74 % à compter du 1 ^{er} juin 2008; 88 % à compter du 1 ^{er} juin 2009; et 100 % à compter du 1 ^{er} juin 2010, l'année du 63 ^e anniversaire de M. Clark.
Démission	Si M. Clark démissionne de la banque, ses prestations en cas de cessation des fonctions sont établies comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • Salaire de base jusqu'à la date de la démission. • Paiement de la tranche acquise de l'attribution spéciale d'unités d'actions différées calculée à la date de la démission. • Rente – réduite en cas de départ antérieur à octobre 2010 et gelée par la suite.
Départ à la retraite	Si M. Clark prend sa retraite de la banque, ses prestations en cas de cessation des fonctions sont établies comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • Salaire de base jusqu'à la date du départ à la retraite. • Paiement de la tranche acquise de l'attribution spéciale d'unités d'actions différées calculée à la date du départ à la retraite. • Rente – réduite en cas de départ à la retraite antérieur à octobre 2010 et gelée par la suite.
Cessation des fonctions non motivée	En cas de cessation des fonctions non motivée de M. Clark, ses prestations en cas de cessation des fonctions sont établies comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • Salaire de base et intéressement annuel au prorata jusqu'à la date de cessation des fonctions. • Indemnité de cessation des fonctions – aucune indemnité de cessation des fonctions ne sera payable. • La tranche acquise de l'attribution spéciale d'unités d'actions différées calculée à la date de cessation des fonctions sera payée. • Rente – réduite en cas de départ antérieur à octobre 2010 et gelée par la suite.
Cessation des fonctions motivée	Si M. Clark fait l'objet d'une cessation des fonctions motivée, ses prestations dans un tel cas sont établies comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • Salaire de base jusqu'à la date de cessation des fonctions. • Obligation au titre des prestations constituées – à compter du 31 octobre 2010, la rente de M. Clark serait ramenée de 2 488 500 \$ à 978 000 \$ plus les prestations au titre du plan de retraite agréé. D'autres réductions s'appliqueraient en cas de départ antérieur au 31 octobre 2010.
Non-concurrence	M. Clark accepte de ne pas faire concurrence, sans le consentement écrit préalable de la banque, directement ou indirectement, à la banque ou à une filiale importante ou à un membre du groupe en aval de la banque en devenant un employé d'une grande institution financière dans le monde pendant une période de deux ans, en étant associé à une telle institution ou en prenant autrement part à ses activités.
Non-sollicitation	M. Clark convient de ne pas, directement ou indirectement, prendre quelque mesure visant à encourager ou inciter un dirigeant de la banque à mettre fin à son emploi auprès de la banque pour quelque motif, pendant une période de deux ans.
Non-conformité	Si M. Clark ne s'acquitte pas de ses obligations, une partie importante de sa rente sera interrompue ou perdue et il ne pourra faire aucune réclamation connexe à la banque sauf en cas de cessation non motivée de ses fonctions.

Ententes relatives à l'emploi — chef de groupe, finances et chef des finances

Rente de retraite	Comme condition de son emploi, cinq années de service supplémentaires ont été accordées à M ^{me} Johnston, plus deux années de service pour chacune de ses dix premières années de service, aux fins du calcul de sa rente de retraite de dirigeant acquise en excédent de la rente en vertu du plan enregistré. Cette exception à la politique a été consentie afin d'offrir à M ^{me} Johnston une rente concurrentielle à l'âge de la retraite, ce qui n'aurait pas autrement été possible compte tenu de ses années d'expérience ayant précédé son emploi à la banque.
Cessation des fonctions non motivée	Les ententes relatives à l'emploi de M ^{me} Johnston conclues avec la banque lui donnent droit à une indemnité de cessation des fonctions se composant de ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> • 24 mois de salaire de base et d'intéressement annuel. L'intéressement annuel est calculé d'après la moyenne de l'intéressement annuel réel des trois exercices précédents qu'elle a reçu. • Intéressement calculé au prorata compte tenu du nombre de mois travaillés dans l'année si la cessation des fonctions survient au milieu de l'année.

Calcul des prestations en cas de cessation des fonctions

Les montants réels que recevraient un membre de la haute direction visé à la cessation de ses fonctions peuvent être calculés uniquement à son départ de la banque. De nombreux facteurs influencent la nature et le montant des prestations fournies et, par conséquent, les montants réels peuvent être supérieurs ou inférieurs à ceux présentés. Les facteurs qui pourraient influencer les montants présentés sont notamment le moment du versement dans l'année de cessation des fonctions, le cours de l'action ainsi que l'âge et les années de service du membre de la haute direction visé. À des fins indicatives, les hypothèses suivantes ont été faites pour le calcul de la prestation de cessation des fonctions de chaque membre de la haute direction visé :

- date de cessation des fonctions : 31 décembre 2009
- cours de l'action ordinaire au 31 décembre 2009 : 65,96 \$; et
- prestations de retraite calculées selon la date de fin d'exercice du 31 octobre 2009.

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

Situation	Ed Clark	Colleen Johnston	Bob Dorrance	Bharat Masrani	Tim Hockey
Démission :					
Indemnité de cessation des fonctions		0 \$		0 \$	0 \$
Titres de participation	Admissible	0 \$	Admissible	0 \$	0 \$
Rente annuelle payable	à la retraite	0 \$	à la retraite	0 \$	0 \$
Total		0 \$		0 \$	0 \$
Départ à la retraite :					
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$		0 \$		
Titres de participation	38 103 486 \$	Non admissible à la retraite	13 104 395 \$	Non admissible à la retraite	Non admissible à la retraite
Rente annuelle payable	0 \$		Néant		
Total	38 103 486 \$		13 104 395 \$		
Cessation des fonctions non motivée :					
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$	2 366 667 \$	6 583 333 \$	4 922 083 \$	3 366 667 \$
Titres de participation (en plus de la prestation de retraite)	676 938 \$	1 059 252 \$	0 \$	3 735 974 \$	1 705 726 \$
Rente annuelle payable	0 \$	0 \$	Néant	0 \$	0 \$
Total	676 938 \$	3 425 918 \$	6 583 333 \$	8 658 058 \$	5 072 392 \$
Cessation des fonctions motivée :					
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Titres de participation	(26 861 917) \$	(625 307) \$	(15 191 841) \$	(6 877 241) \$	(1 208 293) \$
Rente annuelle payable	(1 371 738) \$	(239 940) \$	Néant	(359 086) \$	(490 750) \$
Total	(28 233 655) \$	(865 247) \$	(15 191 841) \$	(7 236 307) \$	(1 519 043) \$
Changement de contrôle¹⁾ :					
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$	2 366 667 \$	6 583 333 \$	4 922 083 \$	3 366 667 \$
Titres de participation (en plus de la prestation de retraite)	676 938 \$	3 342 589 \$	0 \$	12 527 776 \$	8 033 262 \$
Rente annuelle payable	0 \$	0 \$	Néant	0 \$	0 \$
Total	676 938 \$	5 709 256 \$	6 583 333 \$	17 449 860 \$	11 399 929 \$

Note :

- 1) La cessation des fonctions du dirigeant doit survenir dans les 24 mois d'un changement de contrôle pour que ce dirigeant reçoive les valeurs augmentées indiquées.

Le traitement des titres de participation prévu dans chaque scénario de cessation des fonctions est régi par les modalités des différents plans à base de titres de participation, lesquelles sont résumées dans le tableau ci-dessous.

	Unités d'actions	Options d'achat d'actions	Unités d'actions différées	Unités d'actions à acquisition conditionnelle
Démission	Perdues.	Les options d'achat d'actions acquises peuvent être exercées dans les 30 jours.	Rachetables au moment de la démission.	Perdues si la démission survient au cours de la période d'acquisition. Si la démission survient après cette période, les unités d'actions qui deviennent acquises seront rachetables au moment de la démission.
Départ à la retraite	Viennent à échéance suivant leur cours normal, sous réserve du respect des dispositions relatives à la conduite et des autres modalités du plan.	Les options demeurent en cours et deviennent acquises conformément à leurs modalités. Les options expirent cinq ans après la date du départ à la retraite ou à la date d'expiration initiale si elle y est antérieure.	Rachetables au moment du départ à la retraite.	Perdues si le départ à la retraite survient au cours de la période d'acquisition. Si le départ à la retraite survient après la période d'acquisition, les unités d'actions qui deviennent acquises seront rachetables au moment du départ à la retraite.
Cessation des fonctions non motivée	Donnent droit à un nombre proportionnel d'actions en fonction du nombre de périodes complètes de 12 mois écoulées depuis la date d'attribution. Peuvent donner droit à des actions supplémentaires si la cessation des fonctions survient dans les 90 jours de la date d'échéance. Les unités viennent à échéance suivant leur cours normal, sous réserve du respect des dispositions relatives à la conduite et des autres modalités du plan.	Les options d'achat d'actions acquises et celles qui le deviennent dans les 90 jours peuvent être exercées dans les 90 jours. Dans le cas d'options d'achat d'actions qui deviennent acquises après quatre ans, les porteurs ont droit à une quote-part d'après le nombre de périodes complètes de 12 mois écoulées depuis la date d'attribution. Peuvent donner droit à des actions supplémentaires si la cessation des fonctions survient dans les 90 jours de la date d'acquisition.	Rachetables au moment de la cessation des fonctions.	Donnent droit à un nombre proportionnel d'actions en fonction du nombre de périodes complètes de 12 mois écoulées depuis la date d'attribution, sous réserve du respect des dispositions relatives à la conduite. Peuvent donner droit à des actions supplémentaires si la cessation des fonctions survient dans les 90 jours de la date d'acquisition. Si la cessation des fonctions survient après la période d'acquisition, les unités seront rachetables au moment de la cessation des fonctions.
Cessation des fonctions motivée	Perdues.	Perdues.	Rachetables au moment de la cessation des fonctions.	Perdues.
Changement de contrôle (la cessation des fonctions survenant dans les 24 mois d'un changement de contrôle)	Continuent de devenir acquises et sont payées à la date d'échéance initiale.	Toutes les options d'achat d'actions deviennent immédiatement acquises au moment de la cessation des fonctions et peuvent être exercées dans les 90 jours suivant celle-ci.	Rachetables au moment de la cessation des fonctions.	Toutes les unités non acquises deviennent acquises immédiatement, et elles sont rachetables au moment de la cessation des fonctions.

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

- i) les actions comportant droit de vote en circulation de la banque représentent moins de 50 % des droits de vote combinés de la nouvelle entité; ou
- ii) il y a, ou il devrait y avoir, un changement de 50 % ou plus des administrateurs de la banque; ou
- iii) le conseil considère qu'il existe d'autres circonstances justifiant l'application de la disposition en cas de changement de contrôle.

Dispositions relatives à la conduite entraînant une perte des droits

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

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

Au total, une indemnité globale de 87,7 millions de dollars a été versée aux participants du régime de rémunération des dirigeants et du régime de rémunération en fonction de la performance de Valeurs Mobilières TD en 2009.

OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

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

Les options d'achat d'actions octroyées aux termes du programme d'options d'achat d'actions de la banque sont régies par l'un des deux plans d'options d'achat d'actions. Le régime d'options d'achat d'actions de 1993 a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 1993 de la banque et s'applique aux options en cours octroyées jusqu'à la fin de juillet 2000. Le plan d'intéressement en actions de 2000, approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2000 de la banque, a remplacé le régime antérieur. Le plan de 2000 est fondé en grande partie sur le régime de 1993 sauf qu'il introduit des droits à la plus-value des actions et d'autres attributions à base d'actions (comme les actions incessibles). Jusqu'à présent, uniquement des options d'achat d'actions ont été émises aux termes de ce plan. Par ailleurs, il existe des plans d'options d'achat d'actions transmis par TD Banknorth qui ont été pris en charge par suite de la privatisation de TD Banknorth en 2007, et des plans d'options d'achat d'actions transmis par Commerce Corp. qui ont été pris en charge par suite de l'acquisition de Commerce Bancorp en 2008. Les options d'achat d'actions de TD Banknorth qui devaient expirer après le 31 décembre 2008 et la totalité des options d'achat d'actions de Commerce en cours ont été converties en options d'achat d'actions de la banque suivant un rajustement du prix de levée et du nombre des options comme le prévoyait la convention de fusion respective. Par conséquent, une action ordinaire sera émise à la levée d'une option en cours aux termes des plans transmis. Les modalités et conditions des plans transmis demeureront en vigueur jusqu'à ce que la totalité des options émises et en cours soient exercées ou expirent. Aucun autre octroi d'options d'achat d'actions ne sera fait aux termes des plans transmis. Par conséquent, à moins d'indication contraire, l'information donnée ci-après s'applique aux octrois faits en vertu des plans de la banque.

Qui peut participer?

À l'heure actuelle, les dirigeants de la banque au niveau des premiers vice-présidents et aux niveaux supérieurs. Les participants qui détiennent des options d'achat d'actions en cours aux termes des plans transmis sont des cadres de niveaux intermédiaire et supérieur et, dans certains cas, des directeurs externes.

Quels sont la durée et le calendrier d'acquisition des options d'achat d'actions?

Les détails relatifs à la durée et au calendrier d'acquisition des options d'achat d'actions sont donnés à la rubrique « Description des principaux plans à base de titres de participation ». La durée des options d'achat d'actions en cours aux termes des plans transmis ne dépasse pas dix ans.

Combien de titres peuvent être émis en vertu des plans d'options d'achat d'actions et quel pourcentage des actions en circulation de la banque représentent-ils?

Le tableau ci-après présente, en date du 28 janvier 2010, des données cumulatives sur les plans d'options d'achat d'actions de la banque et les plans transmis, lesquels sont les seuls plans de rémunération en vertu desquels l'émission de nouveaux titres de participation de la banque est autorisée.

Plans de rémunération à base d'actions	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours (a)		Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (b)	Nombre de titres restant à émettre (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)		Nombre total d'options en cours et disponibles à des fins d'attribution (a + c)	
	N ^{bre}	% des actions ordinaires en circulation		N ^{bre}	% des actions ordinaires en circulation	N ^{bre}	% des actions ordinaires en circulation
Régime d'options d'achat d'actions de 1993	29 800	0,00 %	36,67 \$	Néant	Néant	29 800	0,00 %
Plan d'intéressement en actions de 2000	16 922 046	1,97 %	51,56 \$	3 924 837	0,46 %	20 846 883	2,42 %
Plans d'options d'achat d'actions transmis par TD Banknorth ¹⁾	2 240 214	0,26 %	51,53 \$ US	Néant	Néant	2 240 214	0,26 %
Plans d'options d'achat d'actions transmis par Commerce Bancorp ¹⁾	7 025 854	0,82 %	56,81 \$ US	Néant	Néant	7 025 854	0,82 %
Total	26 217 914	3,05 %	54,24 \$	3 924 837	0,46 %	30 142 751	3,50 %

Note :

1) L'information est regroupée pour les dix plans transmis par TD Banknorth et les trois plans transmis par Commerce Bancorp aux termes desquels des actions ordinaires peuvent être émises de manière compatible avec l'acquisition par TD des actions de TD Banknorth Inc. et de Commerce Bancorp Inc. Tous les plans transmis ont reçu l'approbation des actionnaires au moment de leur adoption. La banque a pris en charge les plans transmis conformément à une dispense d'approbation des actionnaires prévue dans le Guide à l'intention des sociétés de la TSX. Le taux de change de la Banque du Canada le 28 janvier 2009 (1,0662 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour la conversion en dollars canadiens du prix d'exercice moyen pondéré.

Quel est le pourcentage maximum de titres pouvant être émis à des initiés de la banque en vertu des plans d'options d'achat d'actions?

Le pourcentage maximum des actions ordinaires réservées à des fins d'émission à des initiés à l'exercice d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires de la banque émises et en circulation.

Quel est le nombre maximum de titres qu'une personne a le droit de recevoir en vertu des plans d'options d'achat d'actions, et quel pourcentage du capital-actions de la banque ce nombre représente-t-il?

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

Comment le prix d'exercice des options d'achat d'actions est-il établi?

Le comité fixe le prix d'exercice, lequel ne doit pas être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution des options d'achat d'actions. C'est toujours ainsi que la banque a procédé. La banque n'antidate pas les options d'achat d'actions. Aux termes des plans transmis, le prix d'exercice était fixé à une valeur qui ne pouvait être inférieure à la juste valeur marchande (ou un prix de vente moyen), ou au cours de clôture, du titre sous-jacent le jour de l'attribution.

Comment la plus-value des droits à la plus-value des actions est-elle calculée?

À l'exercice d'un droit à la plus-value des actions, le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la juste valeur marchande, soit la différence entre la moyenne des cours extrêmes quotidiens pour des opérations sur des lots réguliers d'actions ordinaires à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice des droits à la plus-value des actions (qui ne peut être inférieur à la juste valeur marchande le jour de Bourse qui précède l'octroi). Des droits à la plus-value des actions peuvent aussi être octroyés avec une option d'achat d'actions, auquel cas, à l'exercice, l'option est remise et le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la différence entre la juste valeur marchande à la date d'exercice et le prix d'exercice de l'option d'achat d'actions. Bien que le plan de 2000 prévoit l'octroi de droits à la plus-value des actions, la banque n'en a accordé aucun jusqu'à présent. Il n'y a aucun droit à la plus-value des actions en cours en vertu des plans transmis.

Dans quelles circonstances une personne n'est-elle plus autorisée à participer?

L'information détaillée présentée ci-après exclut tout renvoi à l'un des plans transmis destinés aux administrateurs externes étant donné qu'en vertu de ce plan, les options d'achat d'actions en cours sont maintenues conformément aux modalités habituelles du plan dans tous les scénarios de cessation anticipée des fonctions.

- **Cessation des fonctions motivée:** Les options d'achat d'actions sont perdues. En général, cette règle s'applique aussi aux plans transmis. Dans certains plans transmis, toutefois, les options d'achat d'actions ne sont pas immédiatement perdues mais expirent de façon anticipée (au plus tard trois ans après le licenciement).

- **Cessation des fonctions non motivée:** Les options d'achat d'actions expirent de manière anticipée. Les options d'achat d'actions acquises et celles qui deviennent acquises dans un délai de 90 jours peuvent être exercées pendant cette période de 90 jours, après quoi, toutes les options en cours sont perdues. En général, les options d'achat d'actions octroyées aux termes des plans transmis et déjà acquises à la date de cessation des fonctions peuvent être exercées dans un délai de 60 jours à trois ans à compter de la date de cessation des fonctions (selon le plan).
- **Départ à la retraite:** Les options d'achat d'actions continueront de devenir acquises normalement mais elles peuvent expirer plus tôt selon les circonstances. Toutes les options d'achat d'actions en cours aux termes des plans transmis qui sont maintenues après le départ à la retraite peuvent expirer de façon anticipée (selon le plan).
- **Démission:** Les options d'achat d'actions acquises peuvent être exercées dans les 30 jours, après quoi elles sont perdues. Les options d'achat d'actions non acquises sont immédiatement perdues. Aux termes des plans transmis, lorsqu'elles ne sont pas perdues, les options d'achat d'actions peuvent en général être exercées dans un délai de 60 jours à trois ans à compter de la date de la démission (selon le plan).
- **Décès ou invalidité:** Toutes les options d'achat d'actions deviennent immédiatement acquises et la période d'exercice peut être réduite selon les circonstances. Les options d'achat d'actions ne peuvent être exercées plus de trois ans après l'événement. Dans le cas des plans transmis, la période d'exercice varie de trois mois à trois ans.
- **Autres circonstances:** L'administrateur du régime peut reporter une date d'expiration anticipée dans des circonstances limitées.

Les options d'achat d'actions peuvent-elles être cédées ou transférées?

Les options d'achat d'actions peuvent être transférées par voie de testament et en vertu du droit successoral. Avec le consentement de l'administrateur du plan et si la loi l'autorise, les options d'achat d'actions peuvent être cédées au conjoint, à une société de portefeuille privée du participant ou du conjoint, à un fiduciaire, dépositaire, liquidateur, à un REER ou FERR. La plupart des plans transmis n'autorisent le transfert des options d'achat d'actions que par voie de testament et en vertu du droit successoral. Cependant, dans le cas de certains plans, une attribution peut être transférée avec le consentement du comité et si la loi le permet, ou si une ordonnance locale l'exige.

Comment les plans d'options d'achat d'actions sont-ils modifiés? L'approbation des actionnaires est-elle requise?

Aux termes de la procédure de modification particulière approuvée par les actionnaires de TD à l'assemblée annuelle de 2007, l'approbation des actionnaires est exigée dans les cas suivants : i) une augmentation du nombre d'actions réservées aux termes du plan; ii) une diminution du prix d'exercice d'une attribution en cours ou une annulation et une réémission d'une attribution à des conditions différentes ayant pour effet d'entraîner une diminution du prix d'exercice des options attribuées; iii) le report de la date d'expiration initiale d'options d'achat d'actions; iv) le rétablissement de l'admissibilité des administrateurs externes à de nouvelles attributions aux termes des plans; et v) une modification qui aurait pour effet de permettre le transfert d'une attribution à des fins autres que la planification ou le règlement normal d'une succession. L'approbation est requise dans chaque cas, sauf lorsque la modification résulte d'un rajustement apporté en vertu des dispositions relatives à l'antidilution ou à la date d'expiration conditionnelle des plans. La TSX a récemment apporté des éclaircissements pour indiquer que l'approbation des actionnaires est nécessaire pour l'ajout d'une option d'exercice sans décaissement. Abstraction faite de ces modifications importantes des plans et de tout autre élément qui pourrait nécessiter dans l'avenir l'approbation des actionnaires en vertu des lois applicables, le conseil d'administration peut apporter des modifications au plan (comme des changements d'ordre administratif ou au niveau de la rédaction ou à des fins d'éclaircissement ou encore des changements découlant de la réglementation et d'autres faits nouveaux).

La marche à suivre qu'utilise le comité pour l'attribution d'options d'achat d'actions à des hauts dirigeants fait partie de la description du plan de rémunération des dirigeants. Le rôle du comité dans le cadre de la définition et de la modification des modalités des plans d'options d'achat d'actions de la banque consiste à examiner et à recommander au conseil d'administration d'approuver les modalités et conditions de tout nouveau plan ou de tout changement apporté aux modalités et conditions d'un plan existant. Aux termes des plans transmis, le conseil d'administration peut apporter des modifications à moins que le plan ne nécessite l'approbation des actionnaires pour des éléments précis décrits dans le plan ou à moins que la loi n'exige l'approbation des actionnaires.

Les plans d'options d'achat d'actions ont-ils été modifiés au cours du dernier exercice?

Oui. Les changements ci-après ont été apportés à toutes les options d'achat d'actions en cours et futures aux termes des plans d'options d'achat d'actions de la banque :

- Les plans ont été harmonisés afin que la cessation anticipée des fonctions (c.-à-d., départ à la retraite, démission et cessation des fonctions non motivée) fassent l'objet d'un traitement uniforme. Auparavant, le traitement reçu était différent selon que les options d'achat d'actions étaient attribuées avant ou après 2004.
- Les dispositions relatives à la retraite ont été modifiées de sorte que toutes les options d'achat d'actions vont expirer cinq ans après la date du départ à la retraite ou à la date d'expiration initiale si elle survient avant.

Les changements ci-après ont été apportés en vue d'être appliqués aux options d'achat d'actions attribuées en vertu des plans d'options d'achat d'actions de la banque à compter des attributions faites en décembre 2009 (à moins d'indication contraire) :

- Le comité peut annuler les attributions non acquises pour quelque motif que ce soit (à la date d'effet de mars 2009), et récupérer les attributions acquises et non acquises au cours d'une période rétrospective de 36 mois dans les cas suivants :
 - i. Un retraitement des résultats financiers en raison d'une fausse déclaration importante (à l'appréciation du conseil d'administration) ou
 - ii. Une erreur grave de quelque nature que ce soit se rapportant à une attribution.
- La durée de toutes les attributions futures a été prolongée et passe de sept à dix ans.
- Le calendrier d'acquisition a pris la forme d'une acquisition en bloc après quatre ans (c.-à-d. acquisition de la totalité à la fin de quatre années), sous réserve d'un calcul proportionnel en cas de cessation des fonctions non motivée (l'administrateur ayant la latitude d'attribuer une quote-part supplémentaire dans les cas où la date de cessation des fonctions tombe dans les quatre-vingt-dix jours qui précèdent la date d'acquisition).

La banque offre-t-elle une aide financière aux participants pour l'achat d'actions en vertu des plans d'options d'achat d'actions?

Jusqu'à la fin de 2009, la banque offrait à tous les employés canadiens un avantage bancaire qu'ils pouvaient utiliser pour acheter des actions aux termes des plans et pour atteindre les exigences d'actionnariat. La banque n'offre plus ces prêts. Les prêts approuvés jusqu'au 31 décembre 2009 prenaient la forme d'un prêt à vue pour l'achat d'actions ordinaires, plafonné au salaire de base de l'employé, à concurrence de 250 000 \$, dont le taux d'intérêt équivalait au taux de dividende des actions ordinaires établi trimestriellement, à l'avance, et dont la durée et l'amortissement sont de dix ans. Les membres de la haute direction visés n'ont pas droit à de tels prêts pour acheter des actions en vertu des plans. Autrement, les prêts en vue d'acquérir des actions ou de faciliter la levée d'options d'achat d'actions ont été consentis aux conditions du marché. Aucune aide financière n'est offerte pour la levée d'options d'achat d'actions aux termes des plans transmis.

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

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

Exercice	Nombre d'options d'achat d'actions attribuées	Nombre de participants
2009	2 363 988	135
2008	3 332 736	315
2007	1 970 788	287
2006	1 608 032	245
2005	1 892 384	240
2004	2 175 448	245

Au 31 décembre 2009, la performance de TD par rapport aux lignes directrices maximales prévues pour l'offre excédentaire, la dilution et le taux d'absorption s'établit comme suit (compte tenu des options converties de TD Banknorth et de Commerce Bancorp) :

Taux	Description	Ligne directrice	2009	2008	2007	2006	2005
Offre excédentaire	Par offre excédentaire, on entend le total des options d'achat d'actions disponibles aux fins d'émission et des options d'achat d'actions en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation	10 % ou moins du nombre d'actions en circulation	3,54 %	4,23 %	4,20 %	4,18 %	4,66 %
Dilution	Par dilution, on entend le total des options d'achat d'actions en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation	Ciblée à 5 % ou moins, sans jamais dépasser 7,5 % du nombre d'actions en circulation	3,08 %	3,52 %	2,94 %	2,66 %	2,91 %
Taux d'absorption	Par taux d'absorption, on entend le total des options d'achat d'actions émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre total d'actions en circulation	Moins de 1 % du nombre d'actions en circulation	0,20 %	0,39 %	0,27 %	0,21 %	0,27 %

Par suite de l'acquisition de Commerce Bancorp, 19,6 millions d'options d'achat d'actions de Commerce Bancorp ont été converties en 10,8 millions d'options d'achat d'actions de la banque suivant le ratio d'échange prévu dans la convention de

fusion. Conformément à la convention de fusion, la totalité des options de Commerce Bancorp sont devenues acquises à la clôture de l'acquisition. La juste valeur des options converties dont les droits étaient acquis était de 263 millions de dollars, somme qui a été comptabilisée dans le surplus d'apport et faisait partie de la contrepartie de l'acquisition.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE

À l'exception des prêts de caractère courant, aucun employé, membre de la haute direction ou administrateur de la banque n'est endetté envers celle-ci. De plus, aucun des administrateurs ou hauts dirigeants de la banque n'était intéressé de façon importante dans une opération importante ou projetée visant la banque au cours du dernier exercice.

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

ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La banque a souscrit, à ses frais, un programme d'assurance combiné qui inclut l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants. Cette assurance couvre les administrateurs et les dirigeants contre la responsabilité qu'ils engagent en leur qualité d'administrateurs et de dirigeants de la banque et de ses filiales. Cette partie de la police offre un montant de garantie réservé de 300 000 000 \$ par sinistre et global pour les 12 mois se terminant le 1^{er} mai 2010. Cette couverture est libre de franchise. L'assurance s'applique dans des situations où la banque ne peut indemniser ses administrateurs et dirigeants pour leurs actes ou omissions. Les primes versées par la banque relatives à l'assurance responsabilité non indemnisable des administrateurs et des dirigeants s'élève à environ 1,8 million de dollars.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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



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

ANNEXE A

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les deux propositions ci-après ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 pour examen à l'assemblée. Le conseil d'administration s'oppose à ces propositions pour les raisons indiquées après chacune d'elles.

Proposition A : Plus de candidats que de postes à pourvoir. Il est proposé que le conseil d'administration soumette au vote des actionnaires un nombre de candidats supérieur au nombre de postes à pourvoir au sein du conseil d'administration.

Déclaration de l'actionnaire: L'un des droits fondamentaux des actionnaires est d'élire les administrateurs. Présentement, les actionnaires n'ont pas de choix. Ils ne peuvent que voter en faveur d'un candidat ou s'en abstenir. En outre, étant donné que les organisations présentent toujours un nombre de candidats correspondant exactement au nombre de sièges à pourvoir, le processus électoral actuel des administrateurs équivaut à ratifier ou à ne pas ratifier la nomination des administrateurs choisie par la direction. Un tel processus de mise en candidature fait en sorte que les administrateurs se sentent davantage redevables les uns envers les autres que vis-à-vis les actionnaires qu'ils doivent représenter. Un tel système d'élection isole et protège les administrateurs d'une manière excessive contre la volonté des actionnaires.

La crise financière de 2008-2009 a fortement ébranlé la confiance des actionnaires dans les membres des conseils d'administration. Plusieurs actionnaires se sont interrogés sur l'efficacité de leur conseil d'administration, la qualité des compétences collectives autour de la table et la capacité du conseil à représenter adéquatement leurs intérêts. Ces préoccupations quant à l'efficacité des conseils d'administration incitaient la « *Securities and Exchange Commission (SEC)* » à lancer en juin 2009 une consultation (« *Facilitating Shareholder Director Nominations* ») sur les règles de mise en candidature et d'élection des administrateurs afin que les actionnaires puissent jouer un rôle davantage actif dans le processus électoral des administrateurs.

Nos études des lettres circulaires de sollicitation de procurations des dix dernières années nous ont conduits aux conclusions suivantes :

- les conseils d'administration se renouvellent peu;
- ils souffrent d'un manque de représentativité de la composition de l'actionnariat : actionnaires individuels, présence des femmes, mix des générations, etc.;
- ils reflètent peu les attentes et les préoccupations des actionnaires.

Les actionnaires doivent avoir annuellement le choix soit de reconduire les administrateurs en place soit de les remplacer. Dans cette optique, le conseil d'administration devrait offrir aux actionnaires un véritable choix en proposant plus de candidats que de sièges à pourvoir. La circulaire de sollicitation de procurations devrait présenter pour chaque candidat, outre les informations prévues par la réglementation, l'apport spécifique anticipé de chaque candidature au sein du conseil. La direction devrait s'abstenir de privilégier l'une ou l'autre des candidatures, posant l'hypothèse que le processus de mise en candidature a été accompli avec rigueur et professionnalisme.

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

Cette proposition pourrait avoir pour effet de décourager des candidats compétents de siéger au conseil de la banque et pourrait aussi entraîner des élections contestées, ce qui risquerait d'influer défavorablement sur la collégialité des conseils. Il existe un nombre relativement petit de candidats dotés des compétences et de l'expérience nécessaires dans le milieu des affaires leur permettant de siéger efficacement au conseil de grandes sociétés ouvertes. De plus, le mandat d'administrateur nécessite un engagement important en matière de temps, de concentration et d'énergie. Un solide processus de mise en candidature des administrateurs, tel que le nôtre, doit tenir compte des compétences de chacun des candidats. Il doit aussi faire en sorte que le conseil dans son ensemble bénéficie de l'équilibre des compétences, de l'expérience et de la diversité nécessaires lui permettant d'être efficace. Cette proposition pourrait être désavantageuse pour la banque et ses actionnaires, car son application risquerait de compromettre notre capacité d'attirer des candidats hautement qualifiés et entièrement dévoués. Elle pourrait aussi limiter notre capacité à atteindre la combinaison souhaitable d'expérience et de compétences de l'ensemble du conseil d'administration.

En réponse à certains des points soulevés dans la déclaration à l'appui de la proposition, nous tenons à souligner que certaines mesures de protection importantes sont déjà en place à la banque. Il s'agit notamment de l'élection des administrateurs à la majorité des voix, de l'élection ou de la réélection annuelle de tous les administrateurs et de la durée maximale de leur mandat, toutes des mesures qui permettent de faire en sorte que nos actionnaires puissent se faire entendre relativement à l'élection des administrateurs. De plus, le comité de gouvernance est disposé à prendre en considération les recommandations faites par des actionnaires à l'égard de candidats qualifiés aux postes d'administrateurs. Enfin, nous tenons à signaler qu'en vertu de la Loi sur les banques, les actionnaires disposent d'un moyen leur permettant de mettre en nomination un administrateur, lequel est similaire à celui proposé dans la règle de la SEC dont il est fait mention dans la déclaration à l'appui de la proposition.

Proposition B : Ratio d'équité. Il est proposé que le rapport annuel et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction dévoilent les « ratios d'équité » entre la rémunération globale du chef de la direction d'une part, la rémunération globale des 5 dirigeants désignés d'autre part et la rémunération globale moyenne des employés.

Déclaration de l'actionnaire : Le MÉDAC présente cette année une proposition presque identique à celle soumise en 2008 relative à la divulgation du « ratio d'équité » interne sur la rémunération. Les récentes turbulences des marchés financiers et la chute vertigineuse de la confiance des petits investisseurs justifient cette deuxième tentative. Ces événements ont mis en évidence les effets pervers d'une politique de rémunération des hauts dirigeants trop généreuse, voire excessive. Selon des données compilées par l'*Economic Policy Institute* de Washington, les PDG américains avaient gagné en 2005, 262 fois le salaire annuel d'un salarié moyen. Ainsi, en une seule journée (il y a 260 jours ouvrables par an), un PDG aura gagné autant que le salarié moyen en 52 semaines. Les données récentes indiquent que rien n'a changé.

Le fossé qui se creuse constamment entre la rémunération des hauts dirigeants et celle de leurs employés est source d'inquiétudes pour nombre de petits actionnaires. D'une part, au sein des entreprises dans lesquelles ils investissent, ils s'interrogent sur l'impact de ces écarts sur le niveau de cohésion interne et la productivité des salariés. D'autre part, la perception d'un traitement inéquitable peut avoir un effet négatif sur le personnel : démotivation, ressentiment, voire attitude déplorable... Ces effets potentiels d'une rémunération excessive des dirigeants affectent directement et négativement leur intérêt en tant qu'investisseurs.

Par ailleurs, au plan social, en versant des salaires faramineux à un groupe sélect de quelques milliers de hauts dirigeants, les entreprises donnent naissance à une classe sociale de millionnaires technocrates, déconnectés de la réalité des petits épargnants et des citoyens ordinaires.

Devant l'indignation de la population quant à la rémunération pharaonique de certains, les gouvernements de plusieurs pays brandissent la menace de limiter par voie législative la rémunération des hauts dirigeants des sociétés cotées en bourse. Un exemple parmi tant d'autres nous vient des États-Unis. La *Security and Exchange Commission* (SEC) lançait récemment une consultation sur les circulaires de sollicitation de procurations et les améliorations à y apporter. Elle posait la question en ces termes : « Les investisseurs sont-ils intéressés à ce que soit divulgué le ratio d'équité interne des salaires? Par exemple, doit-on divulguer le ratio entre la rémunération globale des hauts dirigeants désignés ou de chacun d'eux et celle de l'employé moyen de l'entreprise? »

Le MÉDAC croit fermement que la divulgation de ce ratio d'équité interne est d'un grand intérêt pour les actionnaires. Elle leur permettra de porter un jugement éclairé et circonstancié sur les résultats de la politique de rémunération de l'entreprise et d'exercer leurs droits de vote et de parole lors des assemblées annuelles en connaissance de cause.

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

Nous ne croyons pas que le ratio décrit dans la proposition offre un moyen de comparaison significatif entre la rémunération des hauts dirigeants et celle des autres employés. Le ratio proposé est grandement tributaire de la nature et de la gamme des activités exercées par différentes sociétés. Par exemple, de nombreuses institutions financières exercent des activités bancaires de détail et de gros ainsi que de gestion du patrimoine. Chaque institution verse vraisemblablement une rémunération concurrentielle dans chaque secteur d'activité, mais ces niveaux concurrentiels de rémunération ne seront pas les mêmes entre les différents secteurs. Par conséquent, les institutions dont les divers secteurs d'activités ont des pondérations différentes obtiendraient des ratios différents, même si la rémunération des hauts dirigeants et celle des employés de chacun de ces secteurs était la même. De plus, d'autres facteurs comme le nombre de dirigeants par rapport à celui des non-dirigeants peut varier d'un secteur d'activité à l'autre, ce qui rend encore plus difficile toute comparaison entre les sociétés.

Nous constatons également que, par suite d'une proposition d'actionnaire antérieure et en réponse à une question analogue, la banque et d'autres institutions divulguent leur ratio des coûts de gestion. Nous fournissons aussi une information détaillée sur la rémunération des hauts dirigeants et des employés dans la circulaire et dans notre Rapport sur les responsabilités de la banque.

En réponse à la question relative aux employés exprimée dans la déclaration à l'appui, la banque reconnaît que l'engagement du personnel est essentiel au succès continu de l'organisation. La banque prône envers ses employés une culture d'inclusivité exemplaire. La banque est d'avis que cela favorise un engagement élevé des employés, lequel est essentiel si la banque veut offrir le service à la clientèle et la commodité autour desquels gravite notre positionnement stratégique, et permet d'accroître la valeur pour les actionnaires à long terme. Pour favoriser une culture d'inclusivité unique à l'égard des employés, la banque consacre énormément d'efforts à écouter ce que les employés ont à dire et à investir judicieusement dans la création de programmes qui appuient et améliorent l'engagement des employés. La banque a obtenu un énorme succès à cet égard et n'a jamais cessé d'améliorer les mesures favorisant l'engagement des employés au cours des dernières années. La priorité ainsi accordée aux questions qui sont importantes pour les employés a fait en sorte que la banque a été nommée par Hewitt comme l'un des 50 employeurs de choix au Canada deux années de suite ainsi que parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada par le magazine *Maclean's* pour la troisième année de suite. À l'échelle internationale, la banque été désignée comme l'un des milieux de travail les plus inclusifs des États-Unis dans le cadre de la *Human Rights Campaign's* « Best Places to Work » et TD Waterhouse UK a reçu la mention « One to Watch » de meilleur employeur par *Best Companies* au Royaume-Uni, également pour la troisième année de suite.

Par conséquent, compte tenu de l'information détaillée que donne la banque sur la rémunération des dirigeants et des employés, notamment le ratio des coûts de gestion, et des antécédents démontrés de la banque au chapitre de l'engagement des employés, nous continuons de croire que de l'information supplémentaire n'est pas nécessaire ou utile.

M. Andrew H. Palicz du 124 Deerfield Circle S.E., Calgary (Alberta) T2J 6L8 a soumis la proposition suivante. À l'issue de discussions avec la banque relativement aux pratiques de rémunération de celle-ci, M. Palicz a convenu de retirer sa proposition mais a demandé que le texte de la proposition et de la déclaration à l'appui figurent dans la circulaire.

Proposition :

Vote exécutoire à l'égard du versement d'une prime en espèces surrogatoire au président et chef de la direction du Groupe Financier Banque TD, Ed Clark. Il EST RÉSOLU que les actionnaires de la Banque Toronto-Dominion demandent instamment au conseil d'administration d'accorder immédiatement (et en totalité) à son président et chef de la direction, Ed Clark, une prime en espèces de douze millions de dollars canadiens. Cette prime doit être versée en plus de toute autre rémunération qui lui est due, en reconnaissance et en remerciement de ses services antérieurs et actuels à la Banque Toronto-Dominion, aux employés, aux clients et aux actionnaires de celle-ci.

Déclaration de l'actionnaire :

Les répercussions récentes suscitées par la rémunération des hauts dirigeants sont le produit d'une gestion du risque financier qui traduit un manque de compétences de la part de personnes ayant dirigé d'autres sociétés que celle-ci. Le leadership dont fait preuve Ed Clark a permis à notre banque d'éviter des pertes de l'ordre de milliards de dollars, grâce, en grande partie, à sa gestion efficace du risque financier. Ed Clark ne devrait pas être pénalisé du fait que d'autres chefs de la direction ont échoué là où il a excellé. Outre la prime spéciale telle que celle qui est proposée par les présentes, l'opinion publique actuelle entraînera une diminution de sa rémunération pour des motifs qui sont injustes envers lui. La qualité du travail accompli par Ed Clark vaut davantage que sa rémunération actuelle et justifie entièrement un vote « pour » la présente proposition.

ANNEXE B

INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

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

Le site Web de la banque renferme également de l'information supplémentaire en matière de gouvernance, notamment le Code de conduite et d'éthique professionnelle, la Politique en matière de communication de l'information, la Politique en matière d'indépendance des administrateurs, la Description de poste d'administrateur, la Description du poste de chef de la direction et les chartes du conseil, de ses comités et de leur président et du président du conseil. Le comité de gouvernance examine chaque année le présent énoncé des pratiques en matière de gouvernance et le soumet au conseil pour qu'il l'examine et l'approuve.

Conseil d'administration

L'information concernant les candidats aux postes d'administrateurs, comme les conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels ils siègent et leur relevé de présence aux réunions du conseil et des comités de la banque au cours de l'exercice 2009, figure aux pages 6 à 12 de la présente circulaire.

Indépendance des administrateurs

Le conseil estime que, pour être efficace, il doit fonctionner en toute indépendance par rapport à la direction. Cela signifie qu'une grande majorité des membres du conseil et tous les membres des comités ne font pas partie de la direction et qu'ils n'ont pas de lien avec la banque qui ferait en sorte qu'ils lui sont personnellement redevables et ne peuvent exercer leur jugement en toute indépendance. À l'heure actuelle, la grande majorité de nos administrateurs sont indépendants. Des 15 candidats proposés à l'élection, 14 candidats, ou 93 %, sont « indépendants » au sens de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la banque (accessible à l'adresse www.td.com/francais/governance/director.pdf) et des lignes directrices des ACVM, et ne sont pas « membres du groupe » de la banque au sens de la Loi sur les banques.

Chacun des membres du comité de vérification répond aux autres critères d'indépendance prévus dans notre politique et la législation applicable. En raison de ses fonctions, M. Edmund Clark, président et chef de la direction, Groupe Financier Banque TD, n'est pas considéré comme « indépendant » au sens de notre politique et des lignes directrices des ACVM, et est « membre du groupe » de la banque au sens de la Loi sur les banques.

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

- élaborer et recommander au conseil des critères d'indépendance pour les administrateurs;
- revoir la politique au moins chaque année, notamment quant à la pertinence de ces critères; et
- évaluer l'indépendance des administrateurs chaque année.

Comment déterminer si un administrateur est indépendant

Les administrateurs doivent répondre à des questionnaires détaillés sur leur situation personnelle. Les administrateurs qui ont une relation importante avec la banque, et les administrateurs membres de la direction, ne sont pas considérés comme des administrateurs indépendants au sens de la Politique. Afin de déterminer si un administrateur a une relation importante avec la banque, le comité de gouvernance considère la nature et l'importance des liens de l'administrateur avec la banque. Les relations avec les services d'impartition et de consultation, et les services juridiques, comptables et financiers sont examinées de près. Le comité tient également compte des personnes ou des organismes avec lesquels l'administrateur entretient une relation, notamment le conjoint ou une entité qui emploie l'administrateur en qualité de dirigeant. Le comité se demande ensuite si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que l'administrateur soit objectif quant aux recommandations et au rendement de la direction. Le but de l'exercice est de créer un conseil composé en grande majorité d'administrateurs dont la loyauté envers la banque et ses actionnaires ne saurait être mise en doute par quelque relation qu'ils peuvent avoir avec la banque.

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

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

- Le conseil et chacun des comités peuvent se réunir à tout moment à huis clos sans les membres de la direction. Un moment est réservé à cette fin à l'ordre du jour de chaque réunion du conseil et d'un comité. Au cours de l'exercice 2009, 43 séances à huis clos ont été tenues.
- Le conseil et ses comités peuvent retenir les services de leurs propres conseillers indépendants.
- Les administrateurs non membres de la direction nomment à chaque année un président du conseil indépendant et dynamique dont le mandat est de guider les administrateurs indépendants.
- Les administrateurs non membres de la direction sont tenus d'acquiescer, dans un délai déterminé, des actions ordinaires dont la valeur correspond à au moins six fois leur rémunération annuelle respective.

Les membres du conseil comprennent que l'indépendance exige également de la préparation en vue des réunions, de la compréhension des enjeux, de la rigueur, de l'intégrité et de la perspicacité.

Président du conseil

Le rôle du président du conseil consiste à faciliter le fonctionnement du conseil indépendamment de la direction et à maintenir et à rehausser la qualité de la gouvernance de la banque. Les principales responsabilités du président du conseil sont prévues dans la Charte du président du conseil d'administration affichée sur le site Web de la banque au www.td.com/francais/governance/chaire.jsp. Le président du conseil doit être un administrateur indépendant et, tel qu'il est indiqué ci-dessus, est nommé à chaque année par les administrateurs non membres de la direction du conseil. Le président du conseil préside chaque réunion du conseil (y compris les séances à huis clos) et du comité de gouvernance, il préside l'assemblée annuelle des actionnaires et il est membre du comité des ressources de direction. Le président du conseil de la banque est M. John M. Thompson. M. Thompson est le président du conseil depuis 2003; il n'est pas actuellement ni n'a été président du conseil d'une autre société ouverte. Pour de plus amples renseignements sur M. Thompson, se reporter au tableau pertinent à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » à la page 11 de la présente circulaire ou sur le site Web de la banque au www.td.com/francais/governance/chaire.jsp.

Assemblée des actionnaires

Le président du conseil préside les assemblées annuelles des actionnaires et y est disponible pour répondre aux questions. Les administrateurs doivent autant que possible assister aux assemblées annuelles. L'année dernière, tous les administrateurs alors candidats à l'élection ont assisté à l'assemblée annuelle, à l'exception de M. William Ryan.

Mandat du conseil

La responsabilité du conseil consiste à rehausser la valeur à long terme de la banque pour les actionnaires de la banque. Nos employés, directeurs et dirigeants mettent en œuvre la stratégie de la banque, sous la direction du chef de la direction et la supervision du conseil d'administration. Les actionnaires élisent les membres du conseil pour que ces derniers supervisent la direction et veillent aux intérêts à long terme des actionnaires d'une manière responsable. Cela comprend la prise en compte des préoccupations des autres parties intéressées, notamment les employés, les clients, les organismes de réglementation, nos collectivités et le public. Les principales responsabilités du conseil sont prévues dans sa charte et comprennent les tâches suivantes:

- Encadrement de la gestion de l'activité et des affaires de la banque.
- Présentation d'une information fiable et en temps opportun aux actionnaires. Les actionnaires comptent sur le conseil d'administration pour leur donner l'heure juste.
- Approbation des décisions en matière de stratégie et des principales politiques de la banque. Le conseil doit comprendre et approuver l'orientation que prend la banque, en se tenant à jour sur les progrès qu'elle accomplit vers la réalisation de ces objectifs, et il doit participer aux principales décisions et les approuver.
- Évaluation et rémunération de la direction et planification de la relève pour les principaux postes de direction. Le conseil d'administration doit être convaincu que les principaux postes de direction sont occupés par des personnes qualifiées, que celles-ci sont supervisées et évaluées par le conseil et qu'elles sont rémunérées adéquatement de manière à favoriser le succès à long terme de la banque.
- Surveillance de la gestion des risques et de la mise en œuvre des contrôles internes. Le conseil doit avoir la certitude que les actifs de la banque sont protégés et qu'il y a à cet égard des mesures de protection internes suffisantes.
- Gouvernance efficace du conseil d'administration. Le conseil doit fonctionner efficacement comme conseil s'il veut exceller dans l'accomplissement de ses tâches; c'est pourquoi il lui faut des membres déterminés possédant les compétences appropriées et la bonne information.

La Charte du conseil d'administration est intégrée par renvoi à la présente circulaire et a été déposée auprès des autorités de réglementation sur SEDAR (www.sedar.com) et EDGAR (www.sec.gov) et, tel qu'il est indiqué ci-dessus, peut être consultée sur notre site Web au www.td.com/francais/governance/charters.jsp. Les actionnaires peuvent en outre obtenir gratuitement et

rapidement un exemplaire sur demande adressée au Service des relations avec les actionnaires de la manière indiquée à la page 70 de la présente circulaire.

En vertu de la Loi sur les banques, certaines questions importantes doivent être soumises au conseil. Le conseil a aussi choisi de se réserver certaines autres décisions importantes. Conformément à son obligation prévue dans sa charte, le conseil doit s'assurer qu'il existe un système de contrepoids suffisant aux pouvoirs de la direction. À cette fin, le conseil a établi des critères d'approbation à l'intention de la direction en matière d'octroi de nouveaux crédits, de décisions de placement pour nos portefeuilles de titres, de dépenses en immobilisations, de risque d'exploitation, de rémunération de la direction, de risque d'opération/de marché et d'émissions de titres de la banque. Le conseil a également institué des politiques officielles pour l'approbation des acquisitions d'entreprises et des investissements importants et les grands projets d'impartition. Enfin, le conseil a le pouvoir absolu quant à certaines autres opérations hors du cours normal des affaires, à des changements fondamentaux et à l'approbation des états financiers avant leur diffusion aux actionnaires.

Processus de planification stratégique

Le conseil est chargé de surveiller l'exécution et le respect de la stratégie et des objectifs fondamentaux de la banque. Cette responsabilité nécessite notamment l'adoption d'un processus de planification stratégique et l'examen et l'approbation de manière continue des plans et des solutions de rechange stratégiques qui sont présentés par la direction. La banque évalue les principales occasions qui s'offrent à elle et l'incidence en matière de risque de toute décision stratégique envisagée, notamment la question de savoir si une décision stratégique est conforme à la tolérance aux risques approuvée par la banque qui a été établie pour la banque et chacune de ses unités d'exploitation; elle supervise la mise en œuvre des plans stratégiques; et elle surveille les résultats par rapport aux plans.

Principaux risques

Le comité du risque du conseil repère et surveille les principaux risques de la banque et en évalue la gestion. Les principaux risques auxquels la banque est exposée et les structures et procédures en place pour la gestion de ces risques sont plus amplement décrits dans le rapport annuel 2009 de la banque. Le rapport annuel peut également être consulté sur le site Web de la banque au www.td.com/francais/rapports/index.jsp.

Responsabilité de l'entreprise

La politique de la banque en matière de responsabilité de l'entreprise est plus amplement décrite aux pages 11 et 12 du rapport annuel 2009 de la banque, lequel est accessible sur notre site Web au www.td.com/francais/ar2009/index.jsp et dans notre Rapport sur les responsabilités le plus récent accessible sur notre site Web au www.td.com/francais/responsabilite.

Planification de la relève

Le conseil et son comité des ressources de direction s'occupent de la planification de la relève pour le chef de la direction et s'assurent qu'un plan de relève est en place pour tous les autres postes de direction clés. Cela comprend la désignation de candidats éventuels et l'établissement de plans de formation pour le chef de la direction; et le développement des connaissances de la direction à la faveur d'une évaluation rigoureuse des candidats à d'autres postes de cadres supérieurs.

Politique en matière de communication

Le comité de gouvernance est notamment chargé de s'assurer que la banque communique efficacement et de façon responsable avec ses actionnaires, les autres parties intéressées et le public. La politique en matière de communication de la banque codifie l'engagement de la banque de communiquer en temps opportun, avec exactitude et pondération, toute information importante concernant la banque au plus vaste auditoire possible. Le comité de gouvernance revoit à chaque année la politique et reçoit un rapport de la direction, y compris des membres du comité de communication de l'information, décrivant les problèmes de communication de l'information survenus au cours de la dernière année. Une copie de la politique peut être consultée sur le site Web de la banque au www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp.

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

Contrôles internes

Le rapport de la direction sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière et de l'information connexe figure à partir de la page 86 du rapport annuel 2009 de la banque qui peut être consulté sur le site Web de la banque au www.td.com/francais/rapports/index.jsp.

Élaboration de la politique de la banque en matière de gouvernance

Le conseil estime que la prospérité de la banque repose sur une culture d'intégrité fondée sur le principe formulé par l'expression « donner le ton ». Tel qu'il est indiqué dans sa Charte, le conseil donne le ton à l'établissement d'une culture d'intégrité et de

conformité à l'échelle de la banque. Le conseil s'attend au plus haut niveau d'intégrité personnelle et professionnelle de la part du chef de la direction et des autres hauts dirigeants de la banque. Le conseil surveille également l'efficacité des pratiques de gouvernance de la banque et approuve les modifications nécessaires, s'il y a lieu. Le comité de gouvernance se tient au fait des dernières exigences, tendances et notes d'orientation réglementaires en matière de gouvernance et informe au besoin le conseil des nouveaux développements en matière de gouvernance. La structure de la politique de la banque en matière de gouvernance est fondée sur les lignes directrices en matière de gouvernance recommandées par le comité de gouvernance, avec les chartes et principales responsabilités du conseil et de ses comités.

Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées

Le comité de vérification surveille l'application du programme de dénonciation en matière de questions financières qui établit une voie de communication confidentielle et anonyme permettant aux employés et aux autres parties intéressées de faire part de leurs préoccupations à l'égard de l'intégrité de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou des questions portant sur la vérification de la banque. Les employés peuvent aussi utiliser cette voie de communication pour faire part de leurs préoccupations en matière d'éthique commerciale ou de conduite personnelle, d'intégrité et de professionnalisme. Le programme est plus amplement décrit sur le site Web de la banque au www.td.com/francais/governance/whistleblower.jsp. De plus, la direction et le comité de gouvernance étudient attentivement les propositions et commentaires des actionnaires et permettent aux actionnaires de communiquer régulièrement avec eux. Toutes ces suggestions et observations permettent à la banque de mieux se situer et d'encadrer ses futures pratiques de gouvernance.

Chaque année, les actionnaires peuvent voter pour ou contre une résolution consultative non exécutoire portant sur la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire de procuration de la direction. Étant donné qu'il s'agit d'un vote consultatif, la résolution est non-exécutoire. Toutefois, le comité des ressources de direction et le conseil tiendront compte des résultats du vote, s'ils jugent à propos de le faire, dans le cadre de l'examen des politiques, procédures et décisions en matière de rémunération future.

Les actionnaires peuvent communiquer directement, par écrit, avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil (dont les coordonnées figurent à la page 70 de la présente circulaire).

Descriptions de postes

Le comité de gouvernance revoit chaque année une description de poste écrite pour les administrateurs approuvée par le conseil et recommande des modifications au conseil, s'il y a lieu. Le conseil a également approuvé des chartes du président du conseil et des présidents des comités du conseil. Ces documents peuvent être consultés sur notre site Web au www.td.com/francais/governance/charters.jsp.

Le comité des ressources de direction a élaboré une description de poste écrite pour le chef de la direction qui a été approuvée par le conseil et qui est revue par le comité chaque année. Le comité étudie également annuellement les buts et objectifs d'entreprise du chef de la direction, notamment les indicateurs de performance et principaux jalons pertinents pour sa rémunération. Le conseil approuve ces buts et ces objectifs à la recommandation du comité.

Orientation et formation continue

Orientation

La banque tient des séances de formation complète destinées à guider les nouveaux administrateurs. Dans le cadre de ces séances, les membres de notre équipe de direction présentent de l'information sur la gestion de la banque, ses principales activités, son orientation stratégique, ses ressources humaines, sa technologie de l'information, son cadre législatif et ses principales questions ainsi que sur les principaux risques auxquels nous sommes exposés et répondent aux questions à cet égard. Tous les nouveaux administrateurs reçoivent un manuel d'orientation de l'administrateur qui est adapté aux besoins et au secteur d'intérêt de chaque administrateur, en fonction du ou des comités dont l'administrateur devient membre. Les documents de référence utilisés pour l'orientation des administrateurs contiennent ce qui suit :

- les principales politiques en matière de gouvernance et les documents d'information publique de la banque;
- de l'information relative au processus d'évaluation du conseil, de ses comités et de leurs présidents et de chacun des administrateurs;
- de l'information portant sur le portail du conseil;
- les procès-verbaux des réunions du conseil tenues l'année précédente;
- les procès-verbaux des réunions tenues l'année précédente par le ou les comités dont l'administrateur fera partie;
- les politiques et procédures importantes de la banque; et
- des organigrammes et d'autres documents d'orientation de l'entreprise.

De plus, pendant les premières réunions auxquelles assiste un nouvel administrateur, celui-ci est jumelé à un administrateur d'expérience qui répondra à ses questions et lui fournira de l'information contextuelle lui permettant de mieux comprendre les documents, les exposés et les processus. Les nouveaux administrateurs sont aussi invités à visiter des emplacements (p. ex., succursales, centres d'opérations, parquets).

Formation continue

Le comité de gouvernance veille à la formation continue des administrateurs et fait office de centre de ressources pour la formation continue des administrateurs quant à leurs fonctions et responsabilités et veille aussi à ce que les candidats éventuels comprennent bien le rôle du conseil et de ses comités, ainsi que les attentes à l'égard de chaque administrateur. De plus, des exposés sont régulièrement faits au conseil ou à un comité sur différents aspects des activités de la banque et, périodiquement, dans des domaines particuliers afin d'aider les administrateurs à s'acquitter de leurs obligations. Au cours de l'année dernière, le conseil a participé à des séances « approfondies » portant sur des aspects précis des activités et de la stratégie d'ensemble de la banque. Chaque séance approfondie comprend un élément de formation générale et sert de contexte aux fins de discussions (p. ex. l'industrie, les concurrents, les tendances ainsi que les risques et les occasions d'affaires). Les administrateurs ont libre accès aux membres de la direction de la banque afin de comprendre les activités de la banque et de se tenir à jour à cet égard et à quelque autre fin susceptible de les aider à s'acquitter de leurs responsabilités.

De plus, les administrateurs sont sondés sur des sujets précis, les tendances ou les meilleures pratiques utiles pour le conseil en général ou pour un comité en particulier et qu'ils souhaiteraient approfondir. Au cours de la dernière année, la direction a fait des exposés au conseil ou à ses comités sur les questions suivantes : la planification stratégique à la grandeur de l'entreprise; les résultats d'une évaluation des facteurs de stress à la grandeur de l'entreprise; l'intégration de TD Banknorth, Inc. et de Commerce Bank; un « tableau de bord » révisé du risque faisant ressortir le profil de risque de la banque; le perfectionnement des dirigeants et la planification de la relève; la gouvernance des filiales des États-Unis; et l'examen, à la grandeur de l'entreprise, des pratiques de la banque en matière de gouvernance, de contrôle et de gestion des risques réalisé par une tierce partie indépendante. La banque a aussi organisé plusieurs sessions interactives entre les administrateurs et diverses entreprises de la banque dans le but de présenter la prochaine génération des meilleures compétences et pour approfondir la compréhension qu'a le conseil de nos activités. De plus, le conseiller en rémunération indépendant du comité des ressources de direction, Frederic W. Cook & Co., Inc., a analysé les faits nouveaux survenus au chapitre de la rémunération des dirigeants et de la gouvernance. Des séances approfondies axées sur la gestion des capitaux et la rémunération de la haute direction ont aussi été organisées.

Les administrateurs ont aussi eu l'occasion de rencontrer d'autres membres de la haute direction dans le cadre de la participation au programme Bâtir pour l'avenir de la banque, un programme de perfectionnement du leadership à l'intention des dirigeants. En outre, tous les administrateurs sont devenus membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (ICD), ce qui leur donne accès aux publications et aux événements de l'ICD afin de perfectionner leurs connaissances à l'égard des responsabilités des administrateurs et des tendances actuelles en matière de gouvernance.

Conduite des affaires et comportement éthique

En tant qu'entreprise consciente de ses responsabilités sociales, la banque s'est engagée à mener ses affaires selon les normes les plus élevées en matière de déontologie, d'intégrité, d'honnêteté, d'équité et de professionnalisme — à tous les égards, sans exception et en tout temps. Bien que l'atteinte des objectifs d'affaires soit primordiale pour assurer le succès de la banque, la façon dont la banque s'y prend pour les atteindre est tout aussi importante. La banque a mis en place un certain nombre de politiques et procédures, notamment un code de conduite et d'éthique professionnelle et des politiques en matière d'opérations d'initiés qui encouragent et promeuvent une culture de conduite des affaires éthique à la banque.

Code de conduite et d'éthique professionnelle

Le code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque s'applique à tous les aspects de l'entreprise, qu'il s'agisse des décisions importantes prises par le conseil ou des opérations quotidiennes des succursales. Le code a été déposé auprès des autorités de réglementation en valeurs mobilières sur SEDAR (www.sedar.com) et EDGAR (www.sec.gov). Les actionnaires peuvent en obtenir un exemplaire sur notre site Web au www.td.com/francais/gouvernance/code_ethicsF.pdf ou en communiquant avec le Service des relations avec les actionnaires TD à l'adresse indiquée à la page 70 de la présente circulaire.

Le code définit les normes qui gouvernent la manière dont les administrateurs, les dirigeants et les employés interagissent et traitent leurs collègues, les actionnaires, les clients, les fournisseurs et les concurrents de la banque et les collectivités au sein desquelles elle se trouve. Dans le respect de ces normes, la banque s'attend à ce que les administrateurs, dirigeants et employés fassent preuve de jugement et soient tenus de rendre compte de leurs actes. Le respect du code est intégré au contrat de travail que les employés et dirigeants concluent avec la banque. Tous les administrateurs, dirigeants et employés sont tenus chaque année de passer en revue le code et d'attester qu'ils y adhèrent.

Chaque année, le comité de gouvernance revoit le code et le comité de vérification reçoit un rapport annuel portant sur le processus d'attestation confirmant le respect du code. Le conseil et ses comités supervisent la culture d'intégrité ou la notion de « donner le ton » établie par la banque, notamment la conformité aux politiques et procédures de la banque en matière de déontologie personnelle et de conduite professionnelle. Le comité de gouvernance reçoit un rapport périodique énonçant les diverses politiques et structures permettant au conseil et à ses comités de s'acquitter de leurs fonctions de surveillance.

Politique en matière d'opérations d'initiés

La banque a mis en place des protections efficaces dont la surveillance relève de dirigeants bien formés et chevronnés en matière de conformité en vue de s'assurer que tous les membres de la haute direction et autres dirigeants et employés qui occupent des postes clés ne se livrent pas involontairement à des opérations d'initiés. Certains dirigeants (notamment les membres de la haute direction visés indiqués dans le « Tableau sommaire de la rémunération » de la page 38 de la présente circulaire) doivent faire

approuver au préalable toute opération sur des titres par des responsables de la conformité de la banque. Les responsables de la conformité de la banque doivent avoir accès aux registres des comptes d'opérations dans lesquels ces personnes détiennent des titres. Les opérations sur des titres de la banque sont restreintes au cours de « périodes de restriction de la négociation » qui couvrent la période où les résultats financiers de la banque sont compilés, mais n'ont pas encore été rendus publics. Conformément à la législation, les initiés doivent déposer des déclarations d'initiés par Internet sur le Système électronique de déclaration des initiés (SEDI). Les membres de la haute direction visés doivent en outre divulguer au préalable au public, par voie d'un communiqué de presse, quelque intention d'effectuer des opérations sur les actions ordinaires de la banque, y compris la levée d'options, au moins cinq jours ouvrables avant la date de l'opération.

Conflits d'intérêts des administrateurs

Les administrateurs ne sont pas éligibles si un conflit d'intérêts potentiel ou réel risque de nuire à l'exercice de leurs fonctions à titre d'administrateur, par exemple, s'ils détiennent une participation importante dans une entité exerçant des activités en concurrence directe avec les activités principales de la banque. Les administrateurs sont tenus de fournir à la banque des renseignements complets sur les entités dans lesquelles ils détiennent une participation importante, de sorte que tout conflit d'intérêts pouvant en découler puisse être repéré. Les administrateurs doivent en outre remplir un questionnaire annuel qui comprend des questions sur des participations importantes avec la banque.

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

Nomination des administrateurs

Le conseil s'assure que les administrateurs de la banque, globalement, détiennent les compétences, les qualités et la formation nécessaires aux besoins de la banque. Chaque année, le conseil recommande aux actionnaires des candidats aux postes d'administrateurs, et les actionnaires peuvent voter à l'égard de chaque candidat à l'assemblée annuelle. La recommandation résulte d'un examen approfondi du conseil quant à sa propre composition, notamment sa taille et une représentation équilibrée en ce qui a trait à l'âge, à la répartition géographique, aux compétences professionnelles et aux secteurs d'activités. Ainsi, sera choisie candidate la personne qui est en mesure de représenter efficacement la banque là où elle exerce son activité, tant à l'échelle nationale qu'internationale, et qui possède une formation et des connaissances largement diversifiées. Tout est mis en œuvre pour promouvoir la diversité au sein du conseil, notamment l'avancement des femmes et des minorités et des personnes handicapées. La composition du conseil doit en outre respecter les restrictions de la Loi sur les banques en matière de résidence et d'appartenance au même groupe.

Le comité de gouvernance, qui se compose exclusivement d'administrateurs indépendants, établit les compétences, les qualités et la formation dont le conseil d'administration a besoin pour s'acquitter de ses diverses responsabilités, tout en veillant à diversifier la composition du conseil. Le comité de gouvernance surveille de près les questions de relève et de composition du conseil et des comités, notamment les besoins futurs en matière de recrutement d'administrateurs. Il évalue constamment les compétences et les aptitudes des administrateurs compte tenu des occasions d'affaires et des risques auxquels la banque est exposée. Le comité de gouvernance recherche des candidats capables de combler les lacunes dans les compétences, les qualités et la formation des membres du conseil d'administration et évalue rigoureusement l'aptitude d'un candidat à apporter une contribution valable au conseil d'administration. Pour ce faire, il évalue notamment si chaque nouveau candidat peut consacrer suffisamment de temps et de ressources à ses responsabilités en tant que membre du conseil d'administration. Les administrateurs doivent s'engager à assister dans la mesure du possible aux réunions du conseil et des comités, à s'y préparer convenablement et à y participer pleinement. Si un administrateur assiste à moins de 75 % des réunions du conseil, le comité de gouvernance examinera la situation et prendra des mesures en collaboration avec l'administrateur concerné afin d'améliorer l'assiduité de ce dernier. L'assiduité est également prise en compte dans le processus de nomination. Bien que la banque ne restreigne pas le nombre de conseils d'administration de sociétés ouvertes auxquels un administrateur peut siéger, chaque administrateur doit consacrer suffisamment de temps à ses tâches d'administrateur. Les administrateurs élus s'engagent en outre à siéger au conseil pour une longue période.

Le conseil doit être composé d'au moins 12 administrateurs. Le comité de gouvernance recommande le nombre exact d'administrateurs qui est ensuite établi par voie de résolution des administrateurs avant chaque assemblée annuelle des actionnaires. La taille du conseil peut être modifiée à l'occasion par le conseil entre deux assemblées annuelles. Lorsqu'il examine la question de sa taille, le conseil d'administration doit tenir compte de deux objectifs opposés, c'est-à-dire maintenir sa taille à un nombre suffisamment bas pour permettre des délibérations efficaces et assurer une représentation adéquate afin de répondre aux besoins du conseil et des comités dans le contexte des activités de la banque et de son cadre d'exploitation.

Outre les compétences et l'expérience nécessaires et le respect des exigences de la Loi sur les banques, tous les administrateurs doivent avoir les compétences requises pour les administrateurs énoncées dans la Description de poste d'administrateur de la banque que l'on peut consulter sur le site Web de la banque au www.td.com/francais/gouvernance/charters.jsp.

Le comité de gouvernance a recommandé au conseil les candidats nommés dans la présente circulaire à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ». Le comité recommande également au conseil des candidats en cas de vacances éventuelles au sein du conseil entre les assemblées annuelles.

Le comité de gouvernance trouve des candidats pouvant devenir membres du conseil. À l'occasion, il peut retenir les services de conseillers indépendants chargés de l'aider dans ses recherches. Le comité de gouvernance est toujours à l'affût de candidats possibles, même s'il n'y a aucune vacance à combler au conseil et tient à jour une liste de candidats qui peut lui servir au besoin.

Mandat limité

Le conseil estime qu'il devrait maintenir un équilibre entre l'expérience et la formation, d'une part, et le besoin de changement et d'idées nouvelles, d'autre part. Les administrateurs peuvent siéger au conseil un maximum de dix ans, sous réserve d'un excellent rendement annuel, de leur réélection à chaque année par les actionnaires et du respect des autres exigences des lignes directrices en matière de gouvernance de la banque. Dans certains cas, et sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger le mandat initial de dix ans d'un administrateur de cinq autres années, pour un mandat total maximum de 15 ans. Dans les cas les plus exceptionnels, le conseil peut prolonger le mandat d'un administrateur de cinq autres années. Pour les administrateurs actuellement en poste, les limites imposées au mandat ont pris effet à la date d'entrée en vigueur de la politique le 23 septembre 2004 ou, si elle est postérieure, à la date à laquelle ils ont été respectivement élus pour la première fois.

Âge de la retraite

Lorsqu'un administrateur atteint l'âge de la retraite de 70 ans avant d'avoir exercé son mandat de dix ans, le conseil peut décider de maintenir l'administrateur en fonction jusqu'à la fin de son mandat de dix ans ou, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 75 ans, selon la première de ces éventualités à survenir. Cette décision est toujours conditionnelle à un excellent rendement annuel et à la réélection annuelle par les actionnaires.

Politique en matière de majorité

Si un candidat, à l'occasion d'une élection où le nombre de candidats correspond au nombre de postes à pourvoir, obtient un nombre supérieur d'abstentions de vote que de voix exprimées en faveur de son élection, il doit immédiatement remettre sa démission au président du conseil. Cette démission prend effet dès qu'elle est acceptée par le conseil. Le comité de gouvernance examine sans délai l'offre de démission de l'administrateur et recommande au conseil de l'accepter ou de la refuser. Avant de formuler ses recommandations, le comité de gouvernance évalue le meilleur intérêt de la banque et de ses actionnaires et tient compte d'un certain nombre de facteurs, notamment : des solutions de rechange pour remédier à la cause sous-jacente aux abstentions, les compétences et particularités des administrateurs et la gamme des compétences et des particularités des membres du conseil et la possibilité que cette démission empêche la banque de se conformer à quelque exigence en matière de réglementation ou d'inscription applicable. Le conseil dispose de 90 jours pour prendre une décision finale et l'annoncer publiquement par voie d'un communiqué de presse. L'administrateur ne participe pas à quelque délibération d'un comité ou du conseil dès qu'il a remis sa démission.

Gouvernance en matière de rémunération

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance, qui se compose exclusivement d'administrateurs indépendants, passe en revue la rémunération des administrateurs et veille à ce qu'elle soit concurrentielle sur le marché et à ce qu'elle concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires. Le conseil établit la pertinence et fixe le mode de la rémunération des administrateurs en fonction des recommandations formulées par le comité de gouvernance. De plus amples renseignements sont donnés sur la rémunération des administrateurs à la page 13 de la présente circulaire, à la rubrique « Rémunération des administrateurs ».

Rémunération de la direction

Le comité des ressources de direction, également composé exclusivement d'administrateurs indépendants, supervise le programme de rémunération de la direction. La stratégie de la banque en ce qui a trait à la valeur totale vise à intéresser, maintenir en fonction et motiver des dirigeants très performants dans le but de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. Pour atteindre cet objectif, le plan de valeur totale à l'intention des dirigeants repose sur les principes indiqués ci-dessous et plus amplement décrits aux pages 21 et 22 de la présente circulaire :

- conformité avec la stratégie d'affaires de la banque,
- rapprochement avec les intérêts des actionnaires,
- gestion efficace des risques,
- bonne gouvernance,
- rémunération en fonction de la performance, et
- rémunération concurrentielle.

Le comité des ressources de direction, de concert avec le conseiller indépendant du comité, examine et approuve (ou recommande) le salaire, l'intéressement annuel en espèces et les attributions aux termes de la rémunération à base de titres de participation de certains hauts dirigeants et conseille le conseil d'administration à cet égard. Ces dirigeants sont, notamment, les membres de la haute direction visés qui figurent dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 38 de la présente circulaire. Le comité approuve aussi le total des attributions aux termes de la rémunération prévue par tous les plans de rémunération et à base de titres de participation des dirigeants, y compris le plan de rémunération en fonction de la performance pour les employés de Valeurs Mobilières TD et, à compter de 2010, il exercera une fonction de supervision de la rémunération pour tous les plans de rémunération des employés importants. Le comité examine l'information financière relative à la rémunération des membres de la haute direction qui figure dans la circulaire avant que le conseil ne l'approuve et ne la rende publique. Pour appuyer notre objectif visant à faire en sorte que nous devenions un chef de file sur le marché en matière de gouvernance, nous avons adopté certaines pratiques et certains procédés qui sont en accord avec les meilleures pratiques :

- des processus officiels visant à faire en sorte que le risque soit correctement pris en considération dans les plans de valeur totale :
- à la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques présente au comité du risque et au comité des ressources de direction un tableau de pointage des risques à la grandeur de l'entreprise visant à permettre un examen pertinent du risque au moment d'établir la rémunération devant être versée;
- un examen annuel de la structure du plan de valeur totale par le chef de la gestion des risques afin de faire en sorte que ce plan n'incite pas à la prise de risques qui sont supérieurs à ceux que la banque peut tolérer;
- un rajustement en fonction des risques apporté aux plans d'unité d'actions aux termes duquel le comité peut rajuster les attributions au moment du versement à l'intérieur d'une fourchette de 80 % à 120 % d'après les résultats liés aux risques au cours de la période d'acquisition de trois ans.
- Le comité a la latitude de réduire les attributions à zéro en vertu de tous les plans visant la haute direction, et il peut annuler les titres non acquis.
- Une clause de récupération a été ajoutée à tous les plans de rémunération de la haute direction;
- Pour tous les hauts dirigeants, une tranche importante de la rémunération est attribuée sous forme d'actions qui deviennent acquises après un minimum de trois ans; et
- Les exigences d'actionnariat visant les hauts dirigeants sont parmi les plus élevées du marché et certaines exigences relatives à la conservation des actions visent les plus hauts dirigeants après leur départ à la retraite.

L'information relative au conseiller indépendant du comité, Frederic W. Cook & Co., Inc., figure à la page 43 de la présente circulaire, sous la rubrique « Conseiller indépendant ».

Rémunération du chef de la direction

Le comité des ressources de direction et le président du conseil passent en revue chaque année le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs préétablis. De concert avec le conseiller indépendant du comité, il fait ensuite des recommandations au conseil quant au salaire total, à l'intéressement annuel en espèces et à la rémunération à base de titres de participation du chef de la direction. L'évaluation du chef de la direction comprend un examen de son intégrité personnelle ainsi que de la culture d'intégrité qu'il a instaurée, avec les autres membres de la haute direction, au sein de la banque. La rémunération du chef de la direction pour 2009 est plus amplement décrite à la rubrique qui commence à la page 36 de la présente circulaire.

Autres comités du conseil

Le conseil a formé les comités suivants: le comité de vérification; le comité de gouvernance; le comité du risque; et le comité des ressources de direction. Ces comités sont plus amplement décrits à partir de la page 16 de la présente circulaire. Tous les membres de comités sont des administrateurs « indépendants » au sens de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs et des lignes directrices des ACVM.

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

prévues, et deux fois par année avec le chef de la direction. Chaque comité peut retenir les services de conseillers indépendants, rémunérés par la banque, chargés de fournir des conseils spécialisés.

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

Évaluations

Le conseil évalue chaque année l'efficacité du conseil et de son président, de ses comités et de leur président, de chacun des administrateurs et du chef de la direction. L'évaluation de chacun des administrateurs comprend notamment une auto-évaluation et une évaluation par les pairs. Le processus de rétroaction du conseil d'administration est mené par le comité de gouvernance, dont le président est le président du conseil, en collaboration avec le secrétaire et un conseiller indépendant. Le processus de rétroaction du conseil se veut constructif et vise la mise en place des meilleurs programmes d'amélioration continue des aptitudes de chaque administrateur et du fonctionnement et de l'efficacité du conseil et de ses comités.

Rétroaction du conseil et de chaque administrateur

Les administrateurs remplissent un sondage de rétroaction annuel sur l'efficacité et le rendement du conseil. Les administrateurs sont priés d'évaluer ce que le conseil devrait faire différemment, et quelles devraient être les priorités du conseil pour l'année à venir.

Les résultats compilés sont ensuite revus par le président du conseil afin de cerner les tendances et les mesures à prendre. Le président du conseil rencontre également chacun des administrateurs pour une discussion franche sur le rendement et les points à améliorer du conseil, de ses comités, des autres administrateurs et de l'administrateur même. Ces discussions se poursuivent d'une année à l'autre et permettent de transmettre aux administrateurs les commentaires reçus au cours de l'année et de solliciter en même temps leurs commentaires pour l'année à venir.

Le président du conseil engage une discussion préparatoire avec le comité de gouvernance afin d'examiner le rapport de rétroaction et de proposer des plans d'action visant à mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues des résultats du sondage. Il dirige ensuite une discussion sur les résultats et les plans d'action proposés avec le conseil. Le comité de gouvernance supervise la mise en œuvre des plans d'action tout au long de l'année.

Rétroaction des comités et des présidents de comités

Un processus distinct est suivi afin d'obtenir les commentaires des administrateurs relativement à l'efficacité et aux activités des comités auxquels ils siègent et des présidents de ces comités. Chaque comité tient une séance d'autoévaluation de l'efficacité afin d'échanger des idées puis fixe ensuite les principaux objectifs en vue de mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues des discussions. Chaque président de comité examine ensuite les résultats et propose des plans d'action dans le cadre d'une séance avec le conseil. Chaque comité assure le suivi de ses activités pour l'atteinte des principaux objectifs tout au long de l'année. Le comité de gouvernance surveille également l'efficacité de la mise en œuvre des principaux objectifs de chaque autre comité tout au long de l'année afin de veiller à ce qu'ils soient correctement pris en charge. Il repère les points communs de chacun des comités devant être traités au niveau de la gouvernance.

De plus, le comité de gouvernance supervise l'amélioration continue des processus du conseil et des comités relativement à la publication en temps opportun des ordres du jour, à la remise des documents à l'avance et aux exposés. Un protocole de processus du conseil et des comités a été mis en œuvre à titre de ligne directrice pour les participants aux réunions du conseil et des comités. Le comité de gouvernance examine périodiquement ce protocole, surveille sa mise en œuvre et fournit sa rétroaction à la direction.

Les présidents de comités se réunissent deux fois l'an pour discuter de sujets d'intérêt commun, notamment des efforts soutenus visant à améliorer les processus du conseil et des comités.

Rétroaction du président du conseil

Dans le cadre du sondage annuel, les administrateurs sont priés d'évaluer et de commenter le rendement du président du conseil. Les réponses individuelles sont compilées par un conseiller indépendant. Le président du comité des ressources de direction dirige une discussion à huis clos avec le conseil (en l'absence du président), rencontre par la suite le président du conseil et définit des objectifs pour l'année à venir. Ces objectifs sont examinés et approuvés par le conseil.

Évaluation du chef de la direction

Les administrateurs sont priés d'évaluer et de commenter chaque année le rendement du chef de la direction dans le cadre du sondage. Encore une fois, les réponses individuelles sont compilées par le conseiller indépendant. Le président du conseil, avec le président du comité des ressources de direction, dirige une discussion à huis clos sur les résultats de l'évaluation du chef de la direction avec le comité des ressources de direction et ensuite avec le conseil (en l'absence du chef de la direction). Le président du conseil et le président du comité des ressources de direction rencontrent ensuite à ce sujet le chef de la direction.

Rétroaction tous azimuts de la direction

Dans le cas de l'évaluation du conseil, du président du conseil et du chef de la direction, il est demandé aux membres de l'équipe de la haute direction de remplir le sondage et d'exprimer franchement leurs commentaires dans le cadre du processus. Dans le cas des autoévaluations des comités et de l'évaluation de leurs présidents respectifs, le haut dirigeant désigné pour chaque comité est invité à participer à une partie de la séance. Ces résultats sont compilés et intégrés dans les différents rapports de rétroaction.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES

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

<p>Situation : Actionnaire inscrit (votre nom figure sur votre certificat d'actions de TD)</p> <p>Actions détenues par l'intermédiaire du système d'inscription directe aux États-Unis</p> <p>Propriétaire véritable d'actions de TD détenues au nom d'un intermédiaire (banque, société de fiducie, courtier ou autre prête-nom)</p>	<p>Nature de la demande de renseignements : Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, changements du compte bancaire de dividendes, plan de réinvestissement des dividendes, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels.</p> <p>Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels.</p> <p>Vos actions de TD, y compris les questions relatives au plan de réinvestissement des dividendes et aux envois des documents aux actionnaires.</p>	<p>Coordonnées : Agent des transferts Compagnie Trust CIBC Mellon C.P. 7010 Station postale Adelaide Street Toronto (Ontario) M5C 2W9 416-643-5500 ou sans frais au 1-800-387-0825 Télécopieur : 416-368-2502 ou (sans frais) 1-866-781-3111 (pour l'envoi des procurations) Courriel : inquiries@cibcmellon.com ou www.cibcmellon.com</p> <p>Co-agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres BNY Mellon Shareowner Services P.O. Box 358015, Pittsburgh, Pennsylvania 15252-8015 ou 480 Washington Boulevard Jersey City, New Jersey 07310 1-866-233-4836 ATS pour personnes malentendantes : 1-800-231-5469 Actionnaires étrangers : 201-680-6578 ATS pour actionnaires étrangers : 201-680-6610 www.bnymellon.com/shareowner/lisd</p> <p>Votre intermédiaire</p>
--	---	---

Rapports annuels et trimestriels

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

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

Pour toutes les demandes de renseignements des actionnaires...	Pour communiquer directement avec les administrateurs indépendants...
<p>Veuillez communiquer avec le Service des relations avec les actionnaires de TD,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par téléphone au 416-944-6367 ou au 1-866-756-8936 • Par la poste, à l'adresse suivante : La Banque Toronto-Dominion C.P. 1 Toronto-Dominion Centre Toronto (Ontario) M5K 1A2 • Par courriel, à l'adresse tdshinfo@td.com <p><i>Veuillez noter qu'en nous laissant un message par courriel ou par téléphone, vous consentez à ce que nous transmettions votre demande de renseignements à la personne compétente pour y répondre.</i></p>	<p>Pour communiquer avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil :</p> <p>M. John M. Thompson Président du conseil La Banque Toronto-Dominion C.P. 1 Toronto-Dominion Centre Toronto (Ontario) M5K 1A2</p> <p>ou envoyez un courriel au Service des relations avec les actionnaires de TD (tdshinfo@td.com). Les courriels adressés à M. Thompson aux fins de communication directe avec les administrateurs indépendants seront remis à M. Thompson.</p>

