

**CHARTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES DE GESTION  
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BANQUE TORONTO-DOMINION**

*~~ Être responsable de l'évaluation du rendement de la direction,  
de la rémunération et de la planification de la relève ~~*

*Principales responsabilités*

- S'acquitter, et aider le conseil d'administration à s'acquitter, de la responsabilité du conseil d'administration en ce qui a trait à la rémunération de la haute direction, de la manière énoncée dans la présente charte.
- Établir les objectifs de rendement du chef de la direction, qui favorisent le succès financier à long terme de la Banque, et évaluer régulièrement le rendement du chef de la direction par rapport à ces objectifs.
- Recommander la rémunération du chef de la direction et de certains cadres supérieurs en collaboration avec des conseillers indépendants qui aident le comité à établir une rémunération concurrentielle correspondant aux objectifs de la Banque en matière de recrutement, de maintien et de rendement.
- Étudier les candidatures au poste de chef de la direction et recommander au conseil d'administration le meilleur candidat à ce poste dans le cadre du processus de planification de la relève.
- Superviser la sélection, l'évaluation, le perfectionnement et la rémunération d'autres membres de la haute direction.
- Produire un rapport sur la rémunération de la haute direction à l'intention des actionnaires, qui sera publié dans la circulaire annuelle de sollicitation de procurations de la Banque, et examiner au besoin les principales déclarations publiques concernant la rémunération de la haute direction.

*L'indépendance est essentielle*

- Le comité est entièrement formé d'administrateurs indépendants.
- Le comité se réunit régulièrement sans la direction.
- Le comité a le pouvoir d'engager des conseillers indépendants (qui travaillent pour le compte du comité uniquement et non pour celui de la direction), rémunérés par la Banque, pour l'aider à prendre les meilleures décisions possibles en matière de rémunération de la haute direction.

## **Composition**

1. Le comité est formé de membres du conseil d'administration dont le nombre est déterminé par le conseil, conformément aux règlements de la Banque ainsi qu'aux lois et règlements applicables et à toute autre considération.
2. Aux fins de la présente charte, « Banque » désigne La Banque Toronto-Dominion dans son ensemble. Dans l'exercice de ses activités de surveillance des entités dans lesquelles La Banque Toronto-Dominion détient une participation majoritaire, lorsque ces entités possèdent leur propre structure indépendante de surveillance du conseil et de comités en vertu de la loi applicable, le comité est autorisé à accorder sa confiance à ces processus pour s'acquitter des responsabilités prévues dans sa charte, dans la mesure où il n'en vient pas à la conclusion qu'il ne conviendrait pas de le faire. Le comité examine les documents pertinents relativement à ces entités, que la direction a remis au comité ou que celui-ci a demandés.
3. Tous les membres du comité sont des administrateurs qui ne font pas ni n'ont jamais fait partie de la direction de la Banque. Chacun des membres du comité est indépendant de la Banque au sens des lois et des règlements applicables et de toute autre considération jugée pertinente par le conseil d'administration, notamment la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la Banque.
4. Les membres du comité sont nommés par le conseil et restent en poste jusqu'à la nomination de leurs successeurs. Un président est nommé par le conseil sur la recommandation du comité de gouvernance, faute de quoi les membres du comité peuvent désigner un président par vote de la majorité. Le comité peut, à l'occasion, déléguer à son président certains des pouvoirs ou certaines des responsabilités qui lui sont confiés en vertu des présentes, à condition que le président fasse rapport au comité à la prochaine réunion.
5. En plus des qualités énoncées dans la description de poste d'administrateur, tous les membres du comité doivent avoir une bonne connaissance des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération, en particulier la rémunération de la haute direction, ou avoir la volonté et la capacité d'acquérir rapidement les connaissances nécessaires. Les membres peuvent avoir acquis ces connaissances en ayant occupé le poste de chef de la direction ou de chef des finances ou un autre poste de cadre supérieur ayant des fonctions de supervision des ressources humaines. Les membres du comité approfondissent leurs connaissances des ressources humaines et de la rémunération en participant à des programmes de formation organisés par la Banque ou par un conseiller externe.
6. Le président du conseil doit siéger au comité.

## **Tâches et responsabilités**

Pour remplir le mandat énoncé ci-dessus, le comité s'acquitte des responsabilités particulières suivantes :

### *Généralités*

1. S'assurer, au nom du conseil d'administration, que la stratégie, les plans, les politiques et les pratiques de la Banque en matière de rémunération de la haute direction sont conformes à la réalisation à long terme des objectifs commerciaux de la Banque, à la gestion prudente de ses activités et des risques auxquels elle s'expose, et à ses processus, à ses politiques, à ses procédés et à ses contrôles; comparer la stratégie, les plans, les politiques et les pratiques de la Banque en matière de rémunération avec ceux d'un groupe de référence approprié.
2. Examiner et approuver les politiques et les pratiques de rémunération de la haute direction et étudier la philosophie générale de la Banque en matière de rémunération pour s'assurer qu'elle récompense de façon appropriée les cadres supérieurs pour leur contribution à la Banque.
3. Examiner et, le cas échéant, approuver la liste des personnes ayant autorité ainsi que les méthodes d'évaluation requises conformément à la Politique en matière d'évaluation des personnes ayant autorité; recevoir des rapports périodiques relativement à l'application de cette politique et aux sujets connexes, et signaler au conseil toute question importante pouvant être soulevée en vertu de cette politique relativement aux cadres supérieurs de la Banque.

### *Chef de la direction*

4. Examiner et approuver la description de poste de chef de la direction, qui énonce ses pouvoirs et ses responsabilités; présenter au conseil d'administration les objectifs d'entreprise dont sera responsable le chef de la direction (y compris tout indicateur de rendement pertinent pour déterminer la rémunération du chef de la direction).
5. Surveiller le rendement du chef de la direction par rapport à ses objectifs et évaluer officiellement son rendement au moins une fois l'an au nom du conseil (processus d'évaluation sous la direction du président du conseil); faire un compte rendu des résultats de cette surveillance et de cette évaluation au conseil d'administration et au chef de la direction; et recommander au conseil d'administration le salaire total et la rémunération par intéressement du chef de la direction (y compris la rémunération à moyen et à long terme et à base d'actions) à la lumière de cette évaluation. L'évaluation doit comprendre, dans la mesure du possible, un examen, au nom du conseil, de l'intégrité du chef de la direction et de la culture axée sur l'intégrité qu'il a établie avec d'autres hauts dirigeants à l'échelle de la Banque.

6. Entreprendre la planification de la relève pour le poste de chef de la direction et formuler des recommandations à ce sujet au conseil d'administration; au besoin, passer en revue les candidats au poste de chef de la direction et en recommander un au conseil d'administration.
7. Examiner et approuver les prêts octroyés par la Banque au chef de la direction et s'assurer que ces prêts respectent les exigences réglementaires applicables.
8. Examiner et approuver le contrat de travail et toute entente de fin d'emploi et de retraite conclus entre la Banque et le chef de la direction.
9. Examiner et approuver tous les avantages sociaux importants particuliers qui sont accordés au chef de la direction.

#### *Cadres supérieurs*

10. S'assurer de la présence d'un processus permettant au chef de la direction d'évaluer, notamment en ce qui a trait à la conduite des affaires et au comportement éthique, les cadres supérieurs de la Banque relevant de lui, tout autre cadre supérieur dont la rémunération peut être communiquée dans le rapport annuel de la Banque sur la rémunération de la haute direction pour l'exercice visé, lequel est inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque, et tout autre cadre supérieur à la discrétion du comité.
11. Examiner et approuver le salaire total, la rémunération annuelle par intéressement et la rémunération à moyen et à long terme (y compris celle à base d'actions) i) des cadres supérieurs de la Banque occupant les fonctions de chef de groupe, des fonctions équivalentes ou des fonctions supérieures et de tout autre cadre supérieur dont la rémunération peut être communiquée dans le rapport annuel de la Banque sur la rémunération de la haute direction pour l'exercice visé, lequel est inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque, et ii) de tout autre cadre supérieur à la discrétion du comité.
12. S'assurer qu'un processus de planification de la relève est mis en place pour les principaux postes de la haute direction de la Banque et examiner les plans de relève du chef de la direction pour ces postes au moins une fois l'an, et en faire rapport au conseil d'administration; s'il y a lieu, évaluer les candidats aux postes de cadres supérieurs occupant les fonctions de chef de groupe, des fonctions équivalentes ou des fonctions supérieures ou toute autre fonction déterminée par le comité et recommander au conseil d'administration un candidat pour chacun de ces postes.
13. Examiner les plans de perfectionnement des cadres supérieurs de la Banque et passer en revue les principaux changements apportés à l'organisation des postes de la haute direction de la Banque.

14. Examiner et approuver les prêts de personnes apparentées ou liées aux cadres supérieurs de la Banque et s'assurer que ces prêts respectent les exigences réglementaires applicables.
15. Examiner les modalités générales de toute entente d'emploi, de départ ou de retraite conclue entre la Banque et i) tout cadre occupant les fonctions de chef de groupe, des fonctions équivalentes ou des fonctions supérieures, ii) tout autre cadre dont la rémunération peut être communiquée dans le rapport annuel de la Banque sur la rémunération de la haute direction pour l'exercice visé, lequel est inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque, ou iii) tout autre cadre supérieur que le comité peut désigner à sa discrétion.
16. Examiner et approuver tous les avantages sociaux importants particuliers qui sont accordés aux cadres supérieurs de la Banque.

*Régimes de rémunération et d'intéressement*

17. Examiner et approuver les primes, dans leur ensemble, accordées dans le cadre des régimes d'intéressement ou de rémunération aux dirigeants de la Banque (appelées collectivement les « régimes » et individuellement le « régime »).
18. Examiner et approuver, et recommander au conseil aux fins d'approbation, les modalités de tout nouveau régime.
19. Examiner et approuver, et recommander au conseil aux fins d'approbation, toute modification importante des modalités d'un régime lorsque cette modification vise tous les participants au régime ou un grand nombre de participants.
20. Prendre toute décision nécessaire ou souhaitable aux fins de l'administration des régimes.

*Régimes de retraite*

21. Assurer la supervision stratégique et, au besoin, continue :
  - a) des régimes de retraite enregistrés de la Banque (notamment approuver les modifications importantes des règlements ou d'autres modalités de ces régimes et déléguer l'approbation des modifications de moindre importance aux cadres supérieurs de la Banque désignés pour apporter ces modifications en vertu des règles et des méthodes de gouvernance applicables aux régimes);
  - b) des régimes de retraite complémentaires et des autres régimes de retraite destinés à la haute direction de la Banque (notamment approuver les modifications des modalités de ces régimes conformément aux règles et aux méthodes de gouvernance applicables);

- c) du comité de retraite, qui ne fait pas partie du conseil, établi pour administrer certains régimes de retraite de la Banque.

*Régimes d'avantages sociaux*

22. Assurer la supervision stratégique des régimes, des programmes et des politiques d'avantages sociaux de la Banque, et examiner et approuver les modifications importantes qui sont apportées à ces régimes, programmes et politiques.

*Propriété d'actions*

23. Établir et surveiller les lignes directrices relatives à la propriété d'actions par les cadres supérieurs de la Banque, ainsi que les règles qui régissent la vente des actions ordinaires de la Banque par les cadres supérieurs.

*Rapports, exigences réglementaires, examen*

24. Produire un rapport annuel sur la rémunération de la haute direction qui sera inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque, conformément aux lois et aux règlements applicables, et examiner au besoin les principales déclarations publiques concernant la rémunération de la haute direction.
25. Surveiller et examiner les modifications apportées aux principales exigences réglementaires en matière de rémunération de la haute direction et de gouvernance d'entreprise (dans ce dernier cas, dans la mesure où ces exigences concernent la rémunération de la haute direction ou tout autre aspect pertinent eu égard au mandat et aux activités du comité).
26. Rendre compte au conseil des questions importantes soulevées lors des réunions du comité des ressources de gestion après chaque réunion du comité.
27. Examiner et évaluer la pertinence de la présente charte au moins une fois l'an et soumettre toute modification au comité de gouvernance et au conseil aux fins d'approbation.
28. Une fois par année, diriger une autoévaluation permettant au comité d'évaluer sa contribution et son efficacité relativement à l'exécution de son mandat.

**Procédés**

1. Le comité se réunit au moins trois fois par année ou plus fréquemment si les circonstances l'exigent. Le comité peut se réunir sans la direction, pendant une partie ou la totalité de toute réunion, et le comité a pour politique de mettre une telle séance à

l'ordre du jour de chacune de ses réunions courantes. Tout membre du comité peut demander au président que la totalité ou une partie d'une réunion du comité se tienne sans la direction.

2. Le comité peut engager, aux frais de la Banque, et rencontrer en privé tout conseiller indépendant. Le comité s'assurera que tout conseiller dont les services sont retenus par lui est indépendant par rapport à la direction et surveillera le maintien de l'indépendance du conseiller. Le comité a le pouvoir absolu d'approuver le montant des honoraires du conseiller et de mettre fin aux avances d'honoraires. Les membres du comité sont également libres de parler directement et indépendamment avec n'importe quel membre de la direction dans le but de s'acquitter du mandat et des responsabilités du comité.