

LA BANQUE TORONTO-DOMINION

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

Assemblée annuelle du 29 mars 2018











✓ **VOTRE VOTE EST IMPORTANT**

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



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

Boutons de navigation et de tâche

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

La Banque Toronto-Dominion

Avis d'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires

DATE

Le jeudi 29 mars 2018
9 h 30 (heure de l'Est)

LIEU

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

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

À l'assemblée, il sera demandé aux actionnaires :

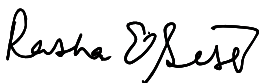
1. de recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2017 ainsi que le rapport d'audit s'y rapportant
2. d'élire les administrateurs
3. de nommer l'auditeur
4. d'examiner une résolution consultative portant sur la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire de procuration de la direction
5. d'étudier les propositions soumises par des actionnaires et décrites aux pages 69 à 72 de la présente circulaire de procuration de la direction
6. d'examiner toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée

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

Les détenteurs d'actions ordinaires le 1^{er} février 2018 ont le droit de voter à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada). Au 1^{er} février 2018, 1 845 175 360 actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion étaient en circulation.

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

Par ordre du conseil d'administration,



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

Le 1^{er} février 2018



À l'attention de nos actionnaires,

Vous êtes invités à vous joindre à nous à notre 162^e assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires qui aura lieu à Toronto le 29 mars 2018.

L'assemblée annuelle représente également une bonne occasion pour nous de revoir les réalisations et les enjeux de la dernière année, de parler de l'avenir et de recevoir directement les observations de nos actionnaires.

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

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

- diffusion Web : nous diffuserons en direct l'assemblée sur notre site Web au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/assemblees-annuelles/2018/index.jsp
- reprise : une version enregistrée de l'assemblée sera accessible sur notre site Web au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/assemblees-annuelles/2018/index.jsp

Nous nous réjouissons à la perspective de rencontrer les actionnaires à notre assemblée le 29 mars et nous espérons que vous pourrez y participer.

Recevez nos salutations distinguées.



Brian M. Levitt
Président du conseil



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

TD s'engage à communiquer efficacement et de façon responsable avec les actionnaires, les autres parties intéressées et le public. TD met à la disposition des actionnaires plusieurs moyens de communiquer directement avec les administrateurs indépendants par l'entremise du président du conseil, notamment par courrier électronique adressé aux Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse tdshinfo@td.com. Les courriels qui proviennent d'actionnaires indiquant qu'ils souhaitent communiquer directement avec les administrateurs indépendants seront transmis au président du conseil.



CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION

À L'INTÉRIEUR

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	2	PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2017	38
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	6	Rémunération en fonction de la performance en 2017 aux termes du plan de rémunération de la haute direction	38
Réception des états financiers	6	Tableau sommaire de la rémunération	49
Élection des administrateurs	6	Attributions en vertu d'un plan incitatif	50
Nomination de l'auditeur	6	Performance de la banque et rémunération des dirigeants	52
Vote consultatif portant sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction	8	INFORMATION COMPLÉMENTAIRE	54
Propositions des actionnaires	8	Preneurs de risques importants	54
CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	9	Information sommaire complémentaire sur la rémunération	54
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	16	Prestations en vertu des plans de retraite	56
Éléments de la rémunération des administrateurs	16	Mécanismes relatifs à la retraite de M. Masrani	59
Exigences d'actionnariat des administrateurs	17	Obligation au titre des prestations déterminées constituées des membres de la haute direction visés	59
Tableau de la rémunération des administrateurs	17	Obligation au titre des cotisations déterminées constituées des membres de la haute direction visés	60
LETTRÉ DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES	19	Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	60
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES (CRH)	23	Options d'achat d'actions	64
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	25	PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	69
DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	25	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE	76
Principes relatifs à la rémunération des dirigeants	25	ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	76
Survol de la rémunération de la haute direction	26	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	76
Adhésion aux principes du Conseil de stabilité financière et pratiques en matière de gestion des risques	26	ANNEXE A — GOUVERNANCE	77
Établissement des attributions incitatives	28	Politiques et pratiques	77
Autres politiques et pratiques clés conformes aux lignes directrices du CSF	29	Rapports du conseil d'administration et des comités	93
Établissement de la rémunération variable — Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction	30	DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES	101

À moins d'indication contraire, tous les renseignements figurant dans la présente circulaire de procuration de la direction (la circulaire) sont en date du 29 janvier 2018 et le numéraire est en dollars canadiens. Dans la présente circulaire, la banque et TD renvoient à La Banque Toronto-Dominion, vous et votre renvoient au détenteur des actions ordinaires de la banque et les actions ordinaires et les actions renvoient aux actions ordinaires de la banque.

Des renseignements financiers concernant la banque figurent dans nos états financiers consolidés comparatifs et dans le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2017 (rapport de gestion). Des renseignements financiers et des renseignements supplémentaires concernant la banque peuvent être consultés sur le site Web de la banque (www.td.com/francais), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis (www.sec.gov), ou être obtenus sans frais sur demande adressée aux Relations avec les actionnaires de TD, dont les coordonnées figurent à la page 101 de la présente circulaire.

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE

SOLLICITATION DES PROCURATIONS

Vous recevez la présente circulaire dans le cadre de la sollicitation par la direction de procurations devant servir à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la banque (l'assemblée) qui aura lieu à l'endroit, à l'heure et aux fins indiqués dans l'avis d'assemblée annuelle qui accompagne la présente circulaire. La banque sollicite des procurations principalement par la poste. Toutefois, des administrateurs, des dirigeants et des employés de la banque pourraient également communiquer avec vous par téléphone, par écrit ou en personne. La banque a retenu les services de D.F. King pour l'aider dans le cadre de cette procédure, à un coût estimatif de 34 000 \$. La banque assumera les coûts liés à la sollicitation de procurations.

QUI PEUT VOTER

Le 1^{er} février 2018, soit la date servant à déterminer quels actionnaires ont le droit de voter à l'assemblée, on comptait 1 845 175 360 actions ordinaires en circulation, lesquelles donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada) (la Loi sur les banques). Les droits de vote afférents aux actions ne peuvent être exercés si les actions sont détenues en propriété véritable par :

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

De plus, il est interdit à toute personne ou à toute entité qui contrôle cette personne, d'exprimer au total sur une question particulière, dans le cadre d'un vote des actionnaires, un nombre de voix supérieur à 20 % des voix possibles sur la question.

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

COMBIEN AI-JE DE DROITS DE VOTE?

Vous avez droit à une voix pour chaque action ordinaire immatriculée à votre nom ou dont vous êtes propriétaire véritable le 1^{er} février 2018, sous réserve des restrictions décrites ci-dessus.

COMMENT EXERCER LES DROITS DE VOTE

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

	Propriétaires véritables	Actionnaires inscrits
Type d' actionnaire	<p>Vous êtes un propriétaire véritable si vos actions ordinaires sont détenues au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou un fiduciaire, et que, par conséquent, les actions ne sont pas immatriculées à votre nom. Vous pouvez voter en personne à l'assemblée ou nommer une autre personne, appelée un fondé de pouvoir, pour assister à l'assemblée et voter en votre nom (voir « Nomination d'un autre fondé de pouvoir » ci-après pour plus de détails).</p> <p>Pour exercer les droits de vote se rattachant à vos actions, vous devez suivre attentivement les directives qui figurent sur le formulaire d'instructions de vote que vous a transmis votre intermédiaire avec la présente circulaire.</p>	<p>Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom figure sur votre certificat d'actions ordinaires ou si vous détenez vos actions ordinaires par l'entremise du système d'inscription directe aux États-Unis. Vous pouvez voter en personne à l'assemblée ou nommer une autre personne, appelée un fondé de pouvoir, pour assister à l'assemblée et y voter pour votre compte (voir « Nomination d'un autre fondé de pouvoir » ci-après pour plus de détails).</p> <p>Veillez suivre attentivement les directives qui figurent sur le formulaire de procuration que vous avez reçu avec la présente circulaire.</p>
Comment voter en personne à l'assemblée	<p>a) Insérez votre nom dans l'espace réservé à cette fin ou cochez la case appropriée sur le formulaire d'instructions de vote afin de vous nommer à titre de fondé de pouvoir, signez et datez le formulaire (ne remplissez pas la partie relative à l'exercice des droits de vote) et retournez-le dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire; ou b) si possible, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez votre numéro de contrôle indiqué sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint et inscrivez votre nom dans la section « Changement de fondé de pouvoir » du site de vote électronique. Dans certains cas, votre intermédiaire peut vous transmettre des documents supplémentaires qui doivent aussi être remplis pour que vous puissiez voter en personne à l'assemblée. Veillez vous inscrire auprès de Société de fiducie AST (Canada) (AST), l'agent des transferts de la banque, lorsque vous arrivez à l'assemblée.</p>	<p>Veillez ne pas remplir ni retourner le formulaire de procuration. Veillez vous inscrire auprès d'AST, l'agent des transferts de la banque, lorsque vous arrivez à l'assemblée.</p>
Comment voter par procuration si vous ne souhaitez pas assister à l'assemblée	<p>a) Veuillez remplir le formulaire d'instructions de vote ci-joint et le retourner dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire; b) si possible, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez votre numéro de contrôle indiqué sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint et suivez les directives du site de vote électronique; ou c) si possible, votez au moyen de votre appareil mobile ou par téléphone ou télécopieur en suivant les instructions sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint. Vous pouvez indiquer vos instructions de vote dans la section relative à l'exercice des droits de vote sur le formulaire ou nommer un fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée et exercer les droits de vote se rattachant à vos actions en votre nom (voir « Nomination d'un autre fondé de pouvoir » ci-après pour plus de détails).</p>	<p>Remplissez et signez le formulaire de procuration ci-joint ou un autre formulaire de procuration valide et retournez-le dans l'enveloppe fournie ou de la manière autrement indiquée dans le formulaire de procuration (voir « Nomination d'un autre fondé de pouvoir » ci-après pour plus de détails).</p> <p>Vous pouvez également voter en ligne en allant à l'adresse :</p> <p>a) www.astvotemaprocuracion.com (si vous détenez un certificat d'actions); ou</p> <p>b) www.investorvote.com/TDM (si vous détenez vos actions par l'entremise du système d'inscription directe),</p> <p>et en suivant les directives sur le formulaire de procuration ci-joint.</p> <p>Si possible, vous pouvez aussi voter par courriel ou télécopieur en suivant les instructions sur le formulaire de procuration ci-joint.</p>

	Propriétaires véritables	Actionnaires inscrits
Retour du formulaire	<p>Votre intermédiaire doit faire parvenir à AST vos instructions de vote au moins 24 heures avant l'assemblée.</p> <p>Votre intermédiaire doit donc recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour pouvoir y donner suite, soit généralement un jour avant la date prévue dans la procuration.</p>	<p>Vous pouvez retourner votre formulaire de procuration au secrétaire de la banque par la poste ou en mains propres au Service juridique, La Banque Toronto-Dominion, TD Bank Tower, 66, rue Wellington Ouest, 12^e étage, Toronto (Ontario) M5K 1A2.</p> <p>Les procurations doivent être reçues au moins 24 heures avant l'assemblée.</p>
Modification de votre vote	<p>Veillez communiquer avec votre intermédiaire pour obtenir des directives sur la manière de révoquer vos instructions de vote.</p>	<p>Si vous avez signé et retourné le formulaire de procuration ci-joint ou un autre formulaire de procuration valide, vous pouvez le révoquer en remettant un avis écrit au secrétaire de la banque de l'une ou l'autre des manières indiquées sur le formulaire de procuration ci-joint au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 28 mars 2018, ou au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée ou de toute autre manière permise par la loi. Votre avis écrit doit indiquer clairement votre intention de révoquer la procuration.</p> <p>Si vous avez voté en ligne et souhaitez changer vos instructions de vote, vous pouvez aller à l'adresse a) ou à l'adresse b) ci-après et voter de nouveau au moyen de votre numéro de contrôle :</p> <p>a) www.astvotemaprocuracion.com (si vous détenez un certificat d'actions); ou</p> <p>b) www.investorvote.com/TDM (si vous détenez vos actions par l'entremise du système d'inscription direct.</p>

NOMINATION D'UN AUTRE FONDÉ DE POUVOIR

Vous pouvez nommer un autre fondé de pouvoir si vous êtes un actionnaire inscrit ou un propriétaire véritable. Les personnes nommées à titre de fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint sont des administrateurs et/ou des dirigeants de la banque. **Si vous désirez nommer une autre personne pour vous représenter à l'assemblée, vous pouvez le faire de l'une ou l'autre des manières indiquées ci-dessous. Les procurations doivent parvenir à AST ou au secrétaire de la banque, au moins 24 heures avant l'assemblée.** Les coordonnées de l'agent des transferts de la banque sont indiquées à la page 101 de la présente circulaire et celles du secrétaire de la banque sont indiquées ci-dessus à la rubrique « Actionnaires inscrits – Retour du formulaire ».

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

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

EXERCICE DE VOTRE DROIT DE VOTE PAR PROCURATION

Si vous êtes habile à voter et que vous avez convenablement voté, le fondé de pouvoir sera tenu d'exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires conformément à vos instructions. Aux fins de l'élection des administrateurs et de la nomination de l'auditeur, vous pouvez voter POUR ou encore vous en ABSTENIR; aux fins du vote à titre consultatif sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction, vous pouvez voter POUR ou CONTRE; et aux fins du vote sur chacune des propositions des actionnaires, vous pouvez voter POUR ou CONTRE ou encore vous en ABSTENIR. Une abstention sera prise en compte comme une présence aux fins de la constatation du quorum mais elle ne sera pas en tant que voix exprimée afin d'établir si chaque proposition des actionnaires est approuvée à la majorité des voix exprimées requises.

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

- **POUR l'élection de chaque candidat dont le nom figure sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs »;**
- **POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur;**
- **POUR la démarche en matière de rémunération de la haute direction, qui est présentée dans les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines (CRH) » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la présente circulaire; et**
- **CONTRE chacune des propositions des actionnaires décrites aux pages 69 à 72.**

APPROBATION DES ACTIONNAIRES

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

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

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

CONFIDENTIALITÉ DU VOTE

Pour assurer la confidentialité de votre vote, les procurations sont comptabilisées et totalisées par AST. Les procurations sont soumises à la banque uniquement lorsque la loi l'exige ou lorsqu'un actionnaire a clairement l'intention de communiquer ses observations à la direction ou au conseil. Les actionnaires qui préfèrent que leur avoir et leur vote restent absolument confidentiels peuvent faire inscrire leurs actions ordinaires au nom d'un prête-nom.

RÉSULTATS DE VOTE

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

LIVRAISON ÉLECTRONIQUE DES DOCUMENTS AUX ACTIONNAIRES

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

	Avant l'assemblée	Après l'assemblée
Actionnaires inscrits (certificat)	Rendez-vous au www.astvotemaprocuration.com et utilisez le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.	Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse https://ca.astfinancial.com/InvestorServices/edelivery?lang=fr ou en communiquant avec AST (dont les coordonnées figurent à la page 101 de la présente circulaire) pour obtenir d'autres directives.
Actionnaires inscrits (système d'inscription directe)	Rendez-vous au www.investorvote.com/TDM et utilisez le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.	Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse www.computershare.com/investor ou en communiquant avec Computershare (dont les coordonnées figurent à la page 101 de la présente circulaire) pour obtenir d'autres directives.
Propriétaires véritables	Rendez-vous au www.proxyvote.com et utilisez le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire d'instructions de vote.	Communiquez avec votre intermédiaire pour obtenir un numéro d'inscription unique et d'autres directives.

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

RÉCEPTION DES ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés comparatifs de la banque et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2017 (le rapport de gestion 2017) ainsi que le rapport d'audit y afférent seront présentés aux actionnaires de la banque à l'assemblée. Ces documents sont inclus dans le rapport annuel 2017 de la banque, qui est envoyé par la poste aux actionnaires avec la présente circulaire et peut être consulté au www.td.com/francais, au www.sedar.com et dans le rapport annuel sur formulaire 40-F de la banque au www.sec.gov.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

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

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

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

NOMINATION DE L'AUDITEUR

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

(l'auditeur nommé par les actionnaires) jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. À moins d'indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR le renouvellement du mandat d'EY en qualité d'auditeur nommé par les actionnaires. EY a été nommée à titre d'auditeur nommé par les actionnaires pour l'exercice terminé le 31 octobre 2017, conformément à la Loi sur les banques et à la recommandation du comité d'audit, et agit à titre d'auditeur externe indépendant exclusif de la banque depuis le commencement de l'exercice terminé le 31 octobre 2006. Un représentant d'EY assistera à l'assemblée et pourra répondre à vos questions.

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

POLITIQUES D'APPROBATION PRÉALABLE ET HONORAIRES POUR LES SERVICES DE L'AUDITEUR NOMMÉ PAR LES ACTIONNAIRES

Le comité d'audit de la banque a mis en œuvre une politique restreignant les services que l'auditeur nommé par les actionnaires peut fournir à la banque, ses filiales et les entités sur lesquelles il a une influence notable ou en leur nom. Les services devant être fournis par l'auditeur nommé par les actionnaires, de même que les honoraires correspondant à ces services, doivent être autorisés en vertu de la loi et de la politique, et nécessitent aussi l'approbation préalable du comité d'audit aux termes de la politique. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les politiques d'approbation préalable et les honoraires pour les services de l'auditeur nommé par les actionnaires, veuillez consulter la notice annuelle 2017 de la banque (au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/notices-annuelles/notices.jsp ou au www.sedar.com).

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

<i>(en millions de dollars)</i>	Honoraires versés à Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.		
	2017	2016	2015
Honoraires d'audit ¹⁾	24,2	22,2	22,2
Honoraires pour services liés à l'audit ²⁾	1,6	1,6	2,6
Honoraires pour services fiscaux ³⁾	2,4	2,6	2,8
Autres honoraires ⁴⁾	2,0	1,5	0,9
Total	30,2	27,9	28,5

- 1) Les honoraires d'audit représentent les honoraires professionnels relatifs à l'audit des états financiers de la banque et à l'audit de ses filiales, à d'autres services normalement offerts par l'auditeur nommé par les actionnaires dans le cadre de dépôts légaux auprès des autorités de réglementation ou de mandats prévus par la loi et à l'exécution de procédures précises à l'égard des exigences visant des intermédiaires qualifiés pour les rapports présentés à l'Internal Revenue Service des États-Unis.
- 2) Les honoraires pour services liés à l'audit représentent les honoraires pour les services de certification et services connexes rendus par l'auditeur nommé par les actionnaires. Ces services comprennent : les audits des programmes d'avantages sociaux; les audits d'organismes de bienfaisance; les services d'audit de certaines structures d'accueil que la banque administre; les consultations comptables et fiscales ayant trait aux fusions, acquisitions, désinvestissements et restructurations; les services d'attestation dans le cadre de fusions et d'acquisitions, y compris les procédures d'audit relatives au bilan d'ouverture et à la répartition du prix d'acquisition; les examens des contrôles des applications et des contrôles généraux; l'interprétation des normes comptables, des normes fiscales et des normes de présentation de l'information; les services d'attestation non exigés en vertu d'une loi ou d'une réglementation; la traduction des états et des rapports financiers dans le cadre de l'audit ou de l'examen; et des services de conseils en technologie de l'information.
- 3) Les honoraires pour services fiscaux englobent les honoraires pour : les services de conseils et de planification généraux en matière de fiscalité dans le cadre de fusions, d'acquisitions et de structures de financement; les publications fiscales sous forme électronique et sur papier; les services de conseils et d'observation fiscale en matière d'impôt sur le bénéficiaire et d'impôt indirect; les services relatifs au prix de transfert ainsi qu'aux questions relatives aux droits et aux douanes.
- 4) Les autres honoraires comprennent les honoraires pour services liés aux questions d'insolvabilité et de rentabilité, limités aux cas où la banque est participant minoritaire à un syndicat et n'est pas en mesure d'exercer une influence sur le choix ni d'arrêter le choix de la firme d'audit externe à utiliser. Dans ces cas, les services de l'auditeur nommé par les actionnaires sont retenus pour fournir de l'aide dans le cadre des revues des activités d'exploitation, des négociations avec les prêteurs, des évaluations des plans d'affaires, de la restructuration de la dette et du recouvrement des actifs. Entrent aussi dans cette catégorie les honoraires relatifs : aux rapports portant sur les procédures de contrôle des organismes de services; aux services fiscaux et d'audit de fonds inscrits à la SEC, sous réserve des règles complexes sur les sociétés de placement de la SEC; aux bases de données aux fins de conformité fiscale; aux études de référence; aux services de conseils en matière de réglementation; ainsi qu'aux services d'amélioration de la performance et des procédés.

VOTE CONSULTATIF PORTANT SUR LA DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

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

À moins de directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR la résolution suivante :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans les rubriques Rapport du comité des ressources humaines (CRH) et Démarche en matière de rémunération de la haute direction qui se trouvent aux pages 23 à 37 de la circulaire de procuration de la direction. »

Même si le vote consultatif n'est pas exécutoire, le CRH et le conseil d'administration tiendront compte des résultats du vote, s'ils jugent à propos de le faire, dans le cadre de l'examen des politiques, procédures et décisions futures en matière de rémunération. Si un grand nombre des droits de vote rattachés aux actions à l'assemblée sont exercés contre la résolution relative au vote consultatif, le président du conseil supervisera une démarche visant à mieux comprendre les préoccupations particulières des actionnaires ayant exprimé leur opposition. Le CRH réévaluera alors la démarche en matière de rémunération de la haute direction compte tenu des préoccupations particulières exprimées par les actionnaires et pourra faire des recommandations au conseil d'administration. Par suite de l'examen fait par le CRH, la banque travaillera à communiquer un résumé de la démarche entreprise ainsi qu'une explication de tout changement apporté en conséquence à la rémunération de la haute direction dans les six mois qui suivent l'assemblée des actionnaires et, dans tous les cas, au plus tard dans la circulaire de procuration de la direction relative à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

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

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les propositions d'actionnaires qui ont été soumises aux fins d'examen à l'assemblée figurent aux pages 69 à 72 de la présente circulaire. Si ces propositions sont soumises à l'assemblée, à moins d'indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter CONTRE chacune de ces propositions.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE chacune des propositions des actionnaires qui figurent aux pages 69 à 72 de la présente circulaire. Les motifs d'opposition du conseil à ces propositions figurent également aux pages 69 à 72 de la présente circulaire.

Pour que les propositions des actionnaires, y compris les nominations aux postes d'administrateurs aux termes de la politique sur l'accès aux procurations de la banque (qui peut être consultée sur le site Web de la banque), soient examinées à la prochaine assemblée des actionnaires, elles doivent être reçues avant le 3 novembre 2018. Les propositions doivent être adressées à l'attention du secrétaire, Service juridique, La Banque Toronto-Dominion, TD Bank Tower, 66, rue Wellington Ouest, 12^e étage, Toronto (Ontario) M5K 1A2, ou par courrier électronique à l'adresse tdshinfo@td.com ou par télécopieur au 416-982-6166.

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

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

Indépendance		Sexe		Durée du mandat	
Indépendant	93 %	Femmes	36 %	0 à 5 ans	50 %
Non indépendant	7 %	Hommes	64 %	6 à 10 ans	36 %
				11 à 15 ans	14 %

INDÉPENDANCE

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

DURÉE DU MANDAT ET DIVERSITÉ DES SEXES

La durée moyenne du mandat de nos candidats est de 5,9 ans. La répartition de la durée des mandats présentée dans le tableau ci-dessus permet un équilibre entre les perspectives nouvelles ainsi que l'expérience et les connaissances de l'entreprise acquises au fil du temps. Vous trouverez de plus amples informations concernant l'âge de la retraite et le nombre de mandats limité à la page 90 de la présente circulaire.

Le conseil a comme objectif que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 30 % des administrateurs indépendants du conseil. Les femmes comptent pour 38 % des candidats indépendants. Vous trouverez de plus amples informations au sujet de la diversité à la page 87 de la présente circulaire.

COMPÉTENCES ET APTITUDES/EXPÉRIENCE

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

PROFIL DES ADMINISTRATEURS

Les profils ci-après donnent des renseignements importants sur chaque candidat au poste d'administrateur, y compris des renseignements au sujet de leur expérience, de leur expertise, de leur lieu de résidence principal et de leur participation actuelle dans la banque (sous la forme d'actions ordinaires sur lesquelles ils exercent un droit de propriété véritable, directement ou indirectement, ou un contrôle ou une emprise, ainsi que sous la forme d'unités d'actions différées (UAD) (chacune équivalant à une action ordinaire, comme il est plus amplement décrit à la page 17) qui leur sont respectivement créditées dans le cadre de leur rémunération). La valeur totale des actions et l'excédent de cette participation dans la banque de ce candidat par rapport aux exigences d'actionnariat (EA) sont fondés sur le cours de l'action de la banque à la fin de l'année civile qui précède et sont présentés en dollars canadiens. Les EA sont plus amplement décrites sous la rubrique « Exigences d'actionnariat des administrateurs » à la rubrique « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire.



William E. Bennett

Âge : 71 ans

Chicago (IL) É.-U.A.

Indépendant

Administrateur depuis mai 2004

Résultats du vote en 2017 : 99,6 % des voix

Expert financier désigné du comité d'audit¹⁾

M. Bennett est administrateur de sociétés. Il est l'ancien président et chef de la direction de Draper & Kramer, Inc., société de services financiers et de gestion immobilière de Chicago. M. Bennett est l'ancien chef du crédit de First Chicago Corporation et de sa principale filiale First National Bank of Chicago. M. Bennett détient un diplôme de premier cycle en économie du Kenyon College et une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Chicago.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Services financiers
- Affaires juridiques/réglementaires
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2017

Conseil	9 sur 9	100 %
Audit	8 sur 8	100 %
Gouvernance	6 sur 6	100 %
Risque (président)	10 sur 10	100 %
Total combiné	33 sur 33	100 %

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

- Capital Power Corporation (2009 à 2015)

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD ³⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ²⁾
2018	500	99 671	100 171	7 377 594 \$	6 732 594 \$	11,44
2017	500	93 245	93 745	6 207 794 \$	5 562 794 \$	9,62



Amy W. Brinkley

Âge : 62 ans

Charlotte (NC) É.-U.A.

Indépendante

Administratrice depuis septembre 2010

Résultats du vote en 2017 : 99,8 % des voix

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Services financiers
- Affaires juridiques/réglementaires
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2017

Conseil	9 sur 9	100 %
Ressources humaines	7 sur 7	100 %
Risque	10 sur 10	100 %
Total combiné	26 sur 26	100 %

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

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

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD ³⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ²⁾
2018	2 400	42 493	44 893	3 306 369 \$	2 661 369 \$	5,13
2017	2 400	36 735	39 135	2 591 520 \$	1 946 520 \$	4,02



Brian C. Ferguson

Âge : 61 ans

Calgary (AB) Canada

Indépendant

Administrateur depuis mars 2015

Résultats du vote en 2017 : 98,8 % des voix

Expert financier désigné du comité d'audit¹⁾

M. Ferguson est administrateur des sociétés. Il est l'ancien président et chef de la direction de Cenovus Energy Inc., société pétrolière intégrée canadienne, poste qu'il a occupé de décembre 2009 à novembre 2017. Auparavant, M. Ferguson a été vice-président à la direction et chef des finances d'Encana Corporation. M. Ferguson est titulaire d'un grade de premier cycle en commerce de l'Université de l'Alberta. M. Ferguson est fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Alberta.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2017

Conseil	9 sur 9	100 %
Audit	6 sur 8	75 %
Total combiné	15 sur 17	89 %

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

- Cenovus Energy Inc. (2009 à 2017)

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 ⁵⁾	Total en tant que multiple des EA ²⁾
2018	3 566	12 351	15 917	1 172 287 \$	527 287 \$	1,82
2017	1 066	8 640	9 706	642 731 \$	(2 269 \$)	0,99



Colleen A. Goggins

Âge : 63 ans

Princeton (NJ) É.-U. A.

Indépendante

Administratrice depuis mars 2012

Résultats du vote en 2017 : 99,8 % des voix

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Responsabilité d'entreprise
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Commercialisation/notoriété des marques
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2017

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

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)⁶⁾

- Bayer AG (2017 à aujourd'hui)
- IQVIA (2017 à aujourd'hui) (auparavant, Quintiles IMS Holdings, Inc.)
- Valeant Pharmaceuticals International Inc. (2014 à 2016)

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	Total en tant que multiple des EA ²⁾
2018	6 800	27 680	34 480	2 539 452 \$	1 894 452 \$	3,94
2017	6 800	23 447	30 247	2 002 956 \$	1 357 956 \$	3,10



Mary Jo Haddad

Âge : 62 ans

Oakville (ON) Canada

Indépendante

Administratrice depuis décembre 2014

Résultats du vote en 2017 : 99,8 % des voix

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion des risques
- Gestion de la technologie
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2017

Conseil	9 sur 9	100 %
Ressources humaines	7 sur 7	100 %
Total combiné	16 sur 16	100 %

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)⁷⁾

- Telus Corporation (2014 à aujourd'hui)

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 ³⁾	Total en tant que multiple des EA ²⁾
2018	100	11 861	11 961	880 928 \$	235 928 \$	1,37
2017	100	9 086	9 186	608 297 \$	(36 703 \$)	0,94



Jean-René Halde

Âge : 69 ans

Saint-Laurent (QC) Canada

Indépendant

Administrateur depuis décembre 2015

Résultats du vote en 2017 : 99,8 % des voix

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2017

Conseil	9 sur 9	100 %
Audit	8 sur 8	100 %
Total combiné	17 sur 17	100 %

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

- Technologies D-BOX Inc. (2018 à aujourd'hui)
- Rona inc. (2015 à 2016)

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 ³⁾	Total en tant que multiple des EA ²⁾
2018	2 000	8 772	10 772	793 358 \$	148 358 \$	1,23
2017	2 000	5 290	7 290	482 744 \$	(162 256 \$)	0,75



David E. Kepler

Âge : 65 ans

Sanford (MI) É.-U. A.

Indépendant

Administrateur depuis

décembre 2013

Résultats du vote en 2017 :
99,8 % des voix

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2017

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

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

- Autoliv Inc. (2015 à aujourd'hui)
- Teradata Corporation (2007 à aujourd'hui)

Participation

Année ⁽²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽¹⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁽²⁾
2018	6 909	10 189	17 098	1 259 268 \$	614 268 \$	1,95
2017	6 610	8 412	15 022	994 757 \$	349 757 \$	1,54



Brian M. Levitt

Âge : 70 ans

Lac Brôme (QC) Canada

Indépendant

Administrateur depuis

décembre 2008

Président du conseil

depuis janvier 2011

Résultats du vote en 2017 :
99,8 % des voix

M. Levitt est président du conseil d'administration de la banque. Il est l'ancien président et chef de la direction d'Imasco Limitée, société canadienne de biens de consommation et de services aux consommateurs. En outre, M. Levitt a exercé diverses fonctions de leadership à titre de dirigeant et de non dirigeant du cabinet d'avocats Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. M. Levitt est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université de Toronto où il a aussi terminé son baccalauréat ès sciences appliquées en génie civil.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Marché des capitaux/trésorerie
- Services financiers
- Affaires gouvernementales/publiques
- Affaires juridiques/réglementaires
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2017

Conseil	9 sur 9	100 %
Gouvernance	6 sur 6	100 %
(président)		
Ressources humaines	7 sur 7	100 %
Total combiné	22 sur 22	100 %

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

- Domtar Corporation (2007 à aujourd'hui)
- Stelco Holdings Inc. (2017 à aujourd'hui)
- TD Ameritrade Holding Corporation (2016 à aujourd'hui)
- Société d'énergie Talisman Inc. (2013 à 2015)

Participation

Année ⁽²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽¹⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁽²⁾
2018	30 000	83 962	113 962	8 393 301 \$	7 118 301 \$	6,58
2017	30 000	75 030	105 030	6 955 087 \$	5 680 087 \$	5,45



Alan N. MacGibbon

Âge : 61 ans

Oakville (ON) Canada

Indépendant

Administrateur depuis

avril 2014

Résultats du vote en 2017 :

99,8 % des voix

Expert financier désigné

du comité d'audit⁽¹⁾

M. MacGibbon est administrateur de sociétés. Il a été associé directeur et chef de la direction de Deloitte s.r.l. (Canada) avant juin 2012 et a également été directeur général mondial, Qualité, stratégie et communications de Deloitte Touche Tohmatsu Limited de juin 2011 à septembre 2013 et conseiller principal de Deloitte s.r.l. (Canada) de juin 2012 à décembre 2013. M. MacGibbon est titulaire d'un grade de premier cycle en administration des affaires et d'un doctorat honorifique de l'Université du Nouveau-Brunswick. M. MacGibbon est comptable professionnel agréé, comptable agréé et Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Services financiers
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Gestion de la technologie

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2017

Conseil	9 sur 9	100 %
Audit (président)	8 sur 8	100 %
Gouvernance	6 sur 6	100 %
Risque	10 sur 10	100 %
Total combiné	33 sur 33	100 %

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

- CAE Inc. (2015 à aujourd'hui)

Participation

Année ⁽²⁾	Actions ordinaires	UAD ⁽³⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽¹⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁽²⁾
2018	4 044	23 490	27 534	2 027 879 \$	1 382 879 \$	3,14
2017	4 044	17 428	21 472	1 421 876 \$	776 876 \$	2,20



Karen E. Maidment

Âge : 59 ans

Cambridge (ON) Canada

Indépendante

Administratrice depuis septembre 2011

Résultats du vote en 2017 : 99,7 % des voix

M^{me} Maidment est administratrice de sociétés. M^{me} Maidment a été chef des finances et des affaires administratives, BMO Groupe Financier de 2007 à 2009 et elle a aussi été première vice-présidente à la direction et chef des finances de BMO de 2003 à 2007. Auparavant, elle a occupé divers postes de direction, y compris celui de chef des finances de Clarica, compagnie d'assurance sur la vie. M^{me} Maidment est titulaire d'un grade de premier cycle en commerce de l'Université McMaster. Elle est comptable professionnelle agréée, comptable agréée et Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Marché des capitaux/trésorerie
- Assurance
- Services financiers
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2017

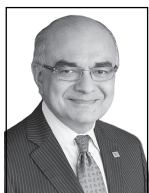
Conseil	9 sur 9	100 %
Gouvernance	6 sur 6	100 %
Ressources humaines (présidente)	6 sur 7	86 %
Risque	9 sur 10	90 %
Total combiné	30 sur 32	94 %

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

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

Participation

Année 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	Total en tant que EA ²⁾
2018	11 590	35 139	46 729	3 441 591 \$	2 796 591 \$	5,34
2017	11 590	29 995	41 585	2 753 759 \$	2 108 759 \$	4,27



Bharat B. Masrani

Âge : 61 ans

Toronto (ON) Canada

Non-Indépendant[®]

Administrateur depuis avril 2014

Résultats du vote en 2017 : 99,8 % des voix

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Services financiers
- Affaires gouvernementales/publiques
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2017

Conseil	9 sur 9	100 %
---------	---------	-------

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

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

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD ³⁾	Total des actions ordinaires et des UAD
2018	617 463	266 290	883 753
2017	617 445	257 167	874 612

Pour l'actionnariat exigé et réel des membres de la haute direction, voir la rubrique « Exigences d'actionnariat » aux pages 29 et 42.



Irene R. Miller

Âge : 65 ans

New York (NY) É.-U.A.

Indépendante

Administratrice depuis mai 2006

Résultats du vote en 2017 : 99,6 % des voix

Experte financière désignée du comité d'audit¹⁾

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2017

Conseil	9 sur 9	100 %
Audit	8 sur 8	100 %
Total combiné	17 sur 17	100 %

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

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

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	Total en tant que EA ²⁾
2018	20 000	75 707	95 707	7 048 821 \$	6 403 821 \$	10,93
2017	20 000	69 800	89 800	5 946 556 \$	5 301 556 \$	9,22



Nadir H. Mohamed

Âge : 61 ans

Toronto (ON) Canada

Indépendant

Administrateur depuis avril 2008¹⁰⁾

Résultats du vote en 2017 : 99,8 % des voix

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2017

Conseil	9 sur 9	100 %
Ressources humaines	7 sur 7	100 %
Total combiné	16 sur 16	100 %

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

- Allinvest Acquisition Corporation (2017 à aujourd'hui)
- Cineplex Inc. (2017 à aujourd'hui)
- Trilogy International Partners Inc. (2015 à aujourd'hui) (auparavant, Allinvest Acquisition Corporation)
- Rogers Communications Inc. (2005 à 2013)

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ²⁾
2018	6 600	51 979	58 579	4 314 343 \$	3 669 343 \$	6,69
2017	6 600	47 210	53 810	3 563 298 \$	2 918 298 \$	5,52



Claude Mongeau

Âge : 56 ans

Montréal (QC) Canada

Indépendant

Administrateur depuis mars 2015

Résultats du vote en 2017 : 98,3 % des voix

Expert financier désigné du comité d'audit¹⁾

M. Mongeau est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, société nord-américaine de chemins de fer et de transport ferroviaire de janvier 2010 à juin 2016. Auparavant, M. Mongeau était vice-président à la direction et chef des finances de Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. M. Mongeau est titulaire d'un grade de premier cycle en psychologie de l'Université du Québec et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Responsabilité d'entreprise
- Excellence de l'exploitation
- Marché des capitaux/trésorerie
- Affaires gouvernementales/publiques

Présence aux réunions du conseil et des comités – Exercice 2017

Conseil	9 sur 9	100 %
Audit	8 sur 8	100 %
Total combiné	17 sur 17	100 %

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

- Cenovus Energy Inc. (2016 à aujourd'hui)
- Telus Corporation (2017 à aujourd'hui)
- Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (2009 à 2016)
- Groupe SNC-Lavalin Inc. (2003 à 2015)

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ²⁾
2018	36 547	11 920	48 467	3 569 595 \$	2 924 595 \$	5,53
2017	36 547	8 331	44 878	2 971 821 \$	2 326 821 \$	4,61

- 1) Au sens de l'Item 407(d)(5)(ii) du Regulation S-K, promulgué par la SEC.
- 2) Les montants des participations en actions et en UAD pour 2018 sont indiqués en date du 29 janvier 2018. Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2017 sont indiqués en date du 26 janvier 2017. La valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux exigences d'actionnariat (EA) sont fondés sur le cours de l'action de la banque à la fin de l'année civile qui précède et sont présentés en dollars canadiens. Pour les exercices 2018 et 2017, l'exigence d'actionnariat est de 1 275 000 \$ pour le président du conseil et de 645 000 \$ pour les administrateurs indépendants.
- 3) Le total des UAD pour M. Bennett comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TD Bank US Holding Company, TD Bank N.A. et TD Bank USA, N.A. pour 2017 et 2018. Le total des UAD pour M^{me} Brinkley comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre du conseil de TD Group US Holdings LLC pour 2017 et 2018. Le total des UAD pour M. MacGibbon comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TD Group US Holdings LLC, TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A. pour 2017 et 2018.
- 4) Pour 2018 et 2017, respectivement, les titres détenus ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 29 décembre 2017 (73,65 \$) et le 30 décembre 2016 (66,22 \$).
- 5) Les administrateurs doivent remplir leurs EA respectives dans les cinq ans qui suivent la date de leur première élection au conseil respective.
- 6) M^{me} Goggins était, avant le 14 juin 2016, une administratrice de Valeant Pharmaceuticals International, Inc. (Valeant). L'Autorité des marchés financiers (Québec) a rendu des ordonnances d'interdiction d'opérations visant les dirigeants et les administrateurs de Valeant alors que M^{me} Goggins était administratrice de Valeant. Ces ordonnances ont été en vigueur du 31 mars 2016 au 29 avril 2016 et du 17 mai 2016 au 8 juin 2016.

- 7) Les candidats aux postes d'administrateurs qui siègent ensemble à d'autres conseils, à l'exception du conseil de TD Ameritrade Holding Corporation, sont M^{me} Haddad et M. Mongeau, qui sont administrateurs de Telus Corporation.
- 8) En raison de son poste, M. Masrani, président du Groupe et chef de la direction de la banque, n'est pas considéré comme un administrateur « indépendant » au sens de la politique de la banque et de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et est une personne physique faisant partie « du même groupe » au sens de la Loi sur les banques.
- 9) Le total des UAD de M. Masrani comprend des unités d'actions à acquisition conditionnelle (UAAC) qui sont comparables aux UAD et dont les droits ont été acquis. M. Masrani détenait un total de 99 684 UAAC au 26 janvier 2017 et de 103 220 UAAC au 29 janvier 2018. D'autres détails sur les UAAC figurent à la page 63.
- 10) Même si M. Mohamed aura siégé au conseil pendant dix ans à la fin de l'assemblée annuelle, suivant la recommandation du comité de gouvernance, le conseil propose que M. Mohamed puisse être nommé à des fins de réélection annuelle pour une période supplémentaire de cinq ans compte tenu de la vaste expérience dont il fait profiter le conseil. Le conseil tente d'établir un équilibre entre les nouvelles perspectives et l'expérience nécessaire pour une organisation bancaire complexe. À cet égard, M. Mohamed fait profiter le conseil de ses points de vue et de son expertise grâce à son grand leadership. M. Mohamed n'a pas participé aux pourparlers relatifs à la prolongation de son mandat à la réunion du conseil ni n'a voté à cet égard.
- 11) M. Mongeau était, avant le 10 août 2009, un administrateur de Nortel Networks Corporation et de Nortel Networks Limited, qui ont chacune introduit des procédures de protection contre leurs créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) le 14 janvier 2009. Certaines filiales des États-Unis ont volontairement déposé des requêtes aux États-Unis en vertu du Chapitre 11 de la législation des États-Unis intitulée *Bankruptcy Code*, et certaines filiales d'Europe, du Moyen-Orient et de l'Afrique ont déposé des requêtes correspondantes en Europe et au Moyen-Orient.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

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

Présences aux réunions du conseil ou de comités

Au cours de la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2017, le conseil a tenu neuf réunions régulières. De plus, les administrateurs assistent de temps à autre à des réunions d'autres comités sur invitation. Les administrateurs de la banque ont collectivement assisté à 99 % de toutes les réunions du conseil et des comités applicables au cours de l'exercice 2017. Tous les candidats qui sont actuellement des administrateurs ont assisté à plus de 75 % des réunions pertinentes du conseil et des comités pour l'exercice 2017. La présence aux réunions du conseil et des comités applicables de chaque administrateur pour l'exercice 2017 est présentée aux rubriques « Profil des administrateurs » et « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

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

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau suivant présente sommairement les différents éléments de la rémunération des administrateurs pour les administrateurs non membres de la direction pour l'exercice 2017. M. Masrani n'est pas rémunéré pour ses fonctions d'administrateur du fait qu'il est rémunéré en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction.

Rémunération en espèces annuelle	2017
Président du conseil ¹⁾	212 500 \$
Autres administrateurs ²⁾	107 500 \$
Attribution fondée sur des titres de capitaux propres³⁾	
Président du conseil	212 500 \$
Autres administrateurs	107 500 \$
Rémunération supplémentaire par comité	
Président d'un comité du conseil ⁴⁾	50 000 \$
Honoraires supplémentaires par comité ⁵⁾	15 000 \$
Honoraires pour réunions spéciales ⁶⁾ du conseil ou de comités	1 500 \$

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

En plus de la rémunération décrite ci-dessus, certains administrateurs ont droit aux indemnités annuelles suivantes au titre du temps de déplacement pour assister aux réunions du conseil et de comités, qui ont généralement lieu au siège social de la banque à Toronto : 10 000 \$ pour les administrateurs dont la résidence principale est au Québec, 20 000 \$ pour les administrateurs dont la résidence principale est à l'extérieur de l'Ontario ou du Québec et 15 000 \$ supplémentaires pour l'administrateur dont l'aéroport à proximité de sa résidence principale n'offre pas de vols directs.

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

En vertu du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes de la banque, un administrateur externe peut choisir de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération en espèces annuelle, en espèces,

en actions ordinaires ou en UAD, rémunération versée dans tous les cas trimestriellement. Les actions ordinaires sont évaluées d'après un coût moyen par action ordinaire à la TSX à la date de l'acquisition. Les UAD sont des unités d'actions fictives qui suivent le cours des actions ordinaires, auxquelles s'ajoutent des UAD supplémentaires lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires et elles ne comportent aucun droit de vote. Les UAD sont évaluées d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'achat ou la date d'attribution. Les UAD deviennent immédiatement acquises et peuvent être rachetées au comptant après que l'administrateur cesse d'occuper ses fonctions au sein du conseil.

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

EXIGENCES D'ACTIONNARIAT DES ADMINISTRATEURS

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

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

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

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

Chacun des administrateurs externes de la banque a rempli les exigences d'actionnariat. La participation de chaque administrateur est indiquée à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau ci-dessous résume la rémunération versée aux administrateurs externes pour l'exercice 2017.

Nom ¹⁾	Rémunération annuelle en espèces (\$)	Honoraires supplémentaires par comité (\$)	Honoraires gagnés			Total des honoraires annuels ²⁾ (\$)	Attributions à base d'actions ⁴⁾ (\$)	Autre rémunération ³⁾ (\$)	Total ⁶⁾ (\$)
			Réunions spéciales ⁵⁾ (\$)	Président de comité (\$)	Allocation de déplacement (\$)				
William E. Bennett ⁷⁾	107 500	15 000	2 500	50 000	20 000	195 000	107 500	321 346	623 846
Amy W. Brinkley ⁸⁾	107 500	15 000	—	—	20 000	142 500	107 500	55 000	305 000
Brian C. Ferguson	107 500	—	—	—	20 000	127 500	107 500	—	235 000
Colleen A. Goggins	107 500	—	—	—	20 000	127 500	107 500	—	235 000
Mary Jo Haddad	107 500	—	—	—	—	107 500	107 500	—	215 000
Jean-René Halde	107 500	—	2 500	—	10 000	120 000	107 500	—	227 500
David E. Kepler	107 500	—	—	—	20 000	127 500	107 500	—	235 000
Brian M. Levitt	212 500	—	—	—	10 000	222 500	212 500	—	435 000
Alan N. MacGibbon ⁷⁾	107 500	15 000	5 000	50 000	—	177 500	107 500	301 732	586 732
Karen E. Maidment	107 500	15 000	—	50 000	—	172 500	107 500	—	280 000
Irene R. Miller	107 500	—	2 500	—	20 000	130 000	107 500	—	237 500
Nadir H. Mohamed	107 500	—	—	—	—	107 500	107 500	—	215 000
Claude Mongeau	107 500	—	2 500	—	10 000	120 000	107 500	—	227 500

- 1) La rémunération versée à M. Masrani, en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction, pour l'exercice 2017, est plus amplement décrite dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 49 de la présente circulaire. M. Masrani ne figure pas dans ce tableau parce qu'il était administrateur membre de la direction et a été nommé chef de la direction de la banque au cours de l'exercice 2015. M. Masrani n'a pas été rémunéré en sa qualité d'administrateur de la banque ou d'administrateur de filiales de la banque (TD Group US Holdings LLC, TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.).
- 2) Les montants indiqués dans la colonne « Réunions spéciales » ont été versés aux membres du comité d'audit pour agir en tant que membres du comité d'audit des filiales des institutions financières et filiales d'assurance sous réglementation fédérale canadiennes de la banque. Aucun autre montant n'a été versé à l'égard des réunions spéciales du conseil ou des comités au cours de l'exercice 2017.

- 3) Les montants indiqués dans la colonne « Total des honoraires annuels » ont été reçus entièrement sous forme d'UAD ou d'actions ordinaires, plutôt qu'en espèces, exception faite de ce qui est indiqué dans le tableau ci-après :

Nom	Rémunération annuelle	Rémunération de président de comité	Autres honoraires annuels
William E. Bennett	100 % en espèces	50 % en espèces	100 % en espèces
David E. Kepler	100 % en espèces	s.o.	100 % en espèces
Mary Jo Haddad	40 % en espèces	s.o.	40 % en espèces

- 4) Les UAD attribuées le 12 décembre 2017 visent la période du 1^{er} novembre 2017 au 31 octobre 2018. La juste valeur à la date d'attribution est calculée d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution.
- 5) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération pour des services rendus à titre de membre du conseil de certaines filiales de la banque. Les administrateurs de TD Group US Holdings LLC ont reçu des honoraires annuels de 55 000 \$ au cours de l'exercice 2017. Les mécanismes de rémunération des administrateurs de TD Bank US Holding Company, de TD Bank, N.A. et de TD Bank USA, N.A. comprenaient les montants suivants en 2017, le cas échéant : une rémunération annuelle en espèces de 72 500 \$ US, une attribution fondée sur des titres de capitaux propres annuelle de 72 500 \$ US, une rémunération supplémentaire de 10 000 \$ US à titre de membre de comité siégeant à deux comités, une rémunération de 35 000 \$ US à titre de président du comité du risque et du comité d'audit et des honoraires pour réunions spéciales de 1 500 \$ US par réunion après cinq réunions spéciales. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens au cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de la Banque du Canada pour la période de novembre 2016 à avril 2017 et de WM/Reuters pour la période de mai 2017 à octobre 2017 (soit 1,3076 \$ CA = 1,00 \$ US).
- 6) La rémunération totale des administrateurs versée au cours de l'exercice 2017, qui se compose des montants indiqués dans la colonne « Total des honoraires annuels » et des titres de capitaux propres attribués le 12 décembre 2016 était de 3 380 000 \$.
- 7) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération versée à MM. Bennett et MacGibbon pour leurs fonctions de membres du conseil des filiales suivantes de la banque : TD Group US Holdings LLC, TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.
- 8) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération annuelle à titre d'administrateur versée à M^{me} Brinkley pour ses fonctions de membre du conseil de la filiale de la banque TD Group US Holdings LLC.

LETTRÉ DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES

À l'attention des actionnaires,

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

Notre objectif est de vous fournir une information claire et complète afin de vous permettre de prendre une décision éclairée lorsque vous exercerez votre droit de vote consultatif sur la rémunération des dirigeants à l'assemblée. Nous sommes heureux de tout le soutien que la banque a reçu à cet égard (94,7 % l'année dernière) jusqu'à ce jour et nous croyons toujours que la méthode décrite dans la présente circulaire est appropriée.

RENDEMENT DE LA BANQUE EN 2017

L'année 2017 a été une très bonne année pour la banque et ses actionnaires, la banque ayant réalisé un résultat record traduisant la solidité de la composition de ses activités, de sa marque et de sa stratégie de croissance. Les faits saillants comprennent :

- un résultat déclaré record de 10,5 milliards de dollars, une hausse de 1,6 milliard de dollars par rapport à 2016, ainsi qu'un résultat rajusté record de 10,6 milliards de dollars, une hausse de 1,3 milliard de dollars par rapport à 2016, grâce à la croissance dans toutes les entreprises;
- une croissance du résultat par action (RPA) déclaré de 18 % et une croissance du RPA rajusté de 14 %, dépassant la cible à moyen terme de 7 à 10 % de croissance du RPA rajusté;
- une augmentation du dividende de 9 %, soit 5 cents par action, une augmentation du dividende pour une septième année consécutive;
- un rendement des capitaux propres de 14,9 %, soit une augmentation de plus de 160 points de base par rapport à 2016;
- classement au premier ou deuxième rang parmi les cinq grandes banques au détail canadiennes¹⁾ quant au rendement total pour les actionnaires (RTA) sur des périodes de 1,3, 5 et 10 ans;
- TD Canada Trust s'est classée au premier rang parmi les cinq grandes banques au détail canadiennes¹⁾ quant à l'« excellence du service à la clientèle »²⁾, l'« excellence des services bancaires en ligne »³⁾, l'« excellence des services bancaires mobiles »⁴⁾ et l'« excellence de services bancaires aux guichets automatiques »⁵⁾ selon Ipsos;
- pour la quatrième année consécutive, la banque a été la seule banque canadienne inscrite au Dow Jones Sustainability World Index en 2017;
- la banque a été reconnue comme l'un des meilleurs employeurs canadiens au chapitre de la diversité (Globe and Mail) et parmi les 50 meilleures sociétés au chapitre de la diversité aux États-Unis (DiversityInc); et
- la banque a été reconnue comme la banque la plus sûre en Amérique du Nord et parmi les banques les plus sûres du monde par Global Finance.

En outre, la banque a continué d'améliorer ses capacités mobiles et numériques et s'est classée au premier rang des services bancaires mobiles au Canada avec le plus grand nombre de visiteurs mobiles uniques selon comScore, Inc.⁶⁾, et l'application mobile TD s'est classée au premier rang au chapitre des applications bancaires canadiennes selon App Annie, établie dans la Silicon Valley.

CAPITALISATION DE LA RÉMUNÉRATION EN 2017

Le comité évalue, au moment de fixer la capitalisation de fin d'année en vertu du plan de rémunération de la haute direction, la performance de la banque par rapport à un certain nombre de mesures et cibles clés qui sont fixées au début de l'année, ainsi que la performance par rapport à l'appétit pour le risque de la banque et tient compte des rajustements discrétionnaires. Selon le résultat final pour 2017, la capitalisation s'est établie à 11,3 % au-dessus de la cible et à 11,2 % au-dessus du résultat de 2016. Le tableau qui suit est un résumé des

principales mesures utilisées pour établir la capitalisation pour l'exercice (tous les détails se trouvent à compter de la page 39 de la circulaire) :

Mesures internes ⁷⁾	Cible – 2017	Résultat rajusté ⁸⁾ – 2017	Commentaire	Incidence sur la capitalisation
Bénéfice net après impôt (BNAI)	9 553 \$	10 587 \$	Résultats au-dessus de la cible	+8,7 %
Expérience clients ⁹⁾	43,8 %	44,4 %	Résultats au-dessus de la cible	+0,6 %
Mesures relatives ¹⁰⁾			Commentaire	Incidence sur la capitalisation
La banque évalue le rendement par rapport aux pairs selon un tableau de pointage exhaustif des mesures rajustées ⁸⁾ , y compris la croissance des produits d'exploitation, la croissance des dépenses, un coefficient de rendement, la croissance du BNAI, la croissance du RPA, le rendement des capitaux propres et des mesures non rajustées, y compris le RTA ¹¹⁾			Résultats au-dessus de la médiane pour 10 des 13 mesures examinées, y compris : – RTA sur 1 an de 24,8 % – RTA sur 3 ans de 47,8 % (première banque)	Au-dessus de la médiane, rajustement de +2,5 %
Mesure du risque			Commentaire	Incidence sur la capitalisation
Le chef de la gestion des risques examine la performance par rapport à l'appétit pour le risque de la banque au cours de l'exercice et les résultats sont présentés dans le cadre d'une session conjointe des comités du risque et des ressources humaines			En 2017, TD était conforme à l'appétit pour le risque	Aucun rajustement
Rajustements discrétionnaires			Commentaire	Incidence sur la capitalisation
Le CRH examine les événements imprévus ou inattendus importants qui sont survenus au cours de l'exercice			Une réduction était appropriée pour tenir compte de l'incidence des variations des cours du change au cours de l'exercice et d'une charge liée à la perte de valeur relative à la vente des activités de placement direct en Europe	-0,5 %
Facteur de capitalisation final				+11,3 %

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION EN 2017

Au moment de fixer la rémunération du chef de la direction, nous avons tenu compte de la rémunération cible établie au début de l'exercice, de la capitalisation au titre du plan de rémunération de la haute direction de la banque (comme il est décrit ci-dessus), ainsi que de la performance globale de la banque et du chef de la direction. En 2016, après un examen de la taille, de la complexité et de la performance de la banque et des niveaux de rémunération sur le marché, le comité a recommandé d'augmenter la cible de rémunération directe totale du chef de la direction à 10 millions de dollars pour 2017, recommandation approuvée par le conseil.

Avant de fixer la rémunération pour 2017, le comité a considéré les résultats d'un processus d'évaluation globale exhaustif qui tenait compte des commentaires de tous les membres du conseil et de l'équipe de haute direction. L'évaluation comprenait un examen de la performance par rapport aux buts et objectifs convenus par M. Masrani et le conseil au début de l'année ainsi que de la performance par rapport à une vaste gamme d'indicateurs principaux, y compris des mesures relatives aux résultats financiers, à l'exploitation, à la clientèle, aux collègues et aux collectivités. Le conseil a souligné le solide rendement de M. Masrani au cours de l'année au chapitre des objectifs et des principaux indicateurs, y compris un rendement au-dessus de la médiane pour bon nombre de mesures de rendement relatives.

Compte tenu de la capitalisation en vertu du plan de rémunération de la haute direction, du rendement personnel de M. Masrani et de la performance de la banque au cours de l'exercice, le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 10 850 000 \$ pour M. Masrani, soit 850 000 \$ de plus que sa rémunération cible pour l'année.

À L'AVENIR

En 2017, le comité a examiné le plan de rémunération de la haute direction et a approuvé certaines modifications au cadre utilisé pour établir la capitalisation aux termes du plan et mettre à jour les modalités des attributions :

- **Application d'une mesure de rendement des capitaux propres corporels attribuables aux actionnaires ordinaires (RCPCAO) comme mesure d'entreprise annuelle.** Afin de reconnaître

l'importance de la gestion efficace du capital sur la performance à long terme de la banque, nous intégrons en 2018 le RCPCAAO parmi les principales mesures d'entreprise (qui s'ajoutent à la cible du BNAI et aux résultats de l'expérience clients), avec une pondération initiale de 10 %. Le rendement au chapitre du RCPCAAO sera évalué par rapport à celui des autres grandes banques canadiennes.

- **Application d'une évaluation de la performance par rapport à un tableau de pointage des initiatives stratégiques.** À compter de 2018, le comité et le chef de la direction conviendront d'un tableau de pointage d'initiatives stratégiques, y compris les initiatives de transformation qui sont essentielles au succès à long terme de la banque. Il sera tenu compte de la performance par rapport à ces initiatives stratégiques au moment de fixer la capitalisation définitive aux termes du plan.
- **Améliorer les dispositions en matière de récupération pour inclure la mauvaises conduite.** Nous élargissons les dispositions en matière de récupération du plan de rémunération de la haute direction et de tous les plans de rémunération différée pour nous permettre de récupérer des attributions, le cas échéant, en cas de mauvaise conduite. Auparavant, la capacité de récupérer des attributions était limitée en cas de déclaration fautive ou trompeuse importante entraînant un retraitement des résultats financiers ou en cas d'erreur grave.

Nous estimons que ces changements continueront de renforcer l'harmonisation de la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction à la performance à long terme de la banque.

De plus, le comité a réalisé au cours de l'exercice un examen de la cible de la rémunération directe totale du chef de la direction. Après l'examen, le comité a recommandé et le conseil a approuvé une augmentation de la cible de rémunération directe totale du chef de la direction à 10,8 millions de dollars pour 2018, ce qui est, selon nous, approprié compte tenu des niveaux de rémunération sur le marché, de l'importance et de la complexité de ses fonctions ainsi que de la performance de la banque sous sa direction.

PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES

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

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



Brian Levitt
Président du conseil



Karen Maidment
Présidente du comité des ressources humaines

1) Le RTA est calculé d'après l'évolution du cours des actions et les dividendes réinvestis au cours des périodes continues de un, trois, cinq et dix ans se terminant le 31 octobre 2017. Source : Bloomberg. Les cinq grandes banques au détail canadiennes comprennent Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada, La Banque de Nouvelle-Écosse et La Banque Toronto-Dominion.

- 2) Les prix Ipsos récompensant les meilleurs services bancaires en 2017 sont fondés sur les résultats du sondage trimestriel Indice du service à la clientèle (ISC). L'échantillon pour l'ensemble de l'année du programme ISC 2017, qui s'est terminée par la série de sondages d'août 2017, incluait 47 813 réponses qui ont attribué 68 744 notes à des institutions financières à l'échelle du pays. La position dominante est définie comme étant une position statistiquement significative par rapport aux cinq grandes banques au détail canadiennes (à un intervalle de confiance de 95 %) ou une position statistiquement équivalente à l'une ou plusieurs des cinq grandes banques au détail canadiennes.
- 3) TD Canada Trust s'est classée au premier rang pour l'excellence de ses services bancaires en ligne parmi les cinq grandes banques au détail canadiennes dans les enquêtes exclusives effectuées par Ipsos entre 2005 et 2017 dans le cadre des Prix des Meilleurs services bancaires^{M5}.
- 4) TD Canada Trust s'est classée au premier rang pour l'excellence de ses services bancaires mobiles parmi les cinq grandes banques au détail canadiennes dans les enquêtes exclusives effectuées par Ipsos entre 2013 et 2017 dans le cadre des Prix des Meilleurs services bancaires^{M5}. Le prix pour l'excellence des services bancaires mobiles a été lancé en 2013.
- 5) TD Canada Trust s'est classée au premier rang pour l'excellence de ses services bancaires aux guichets automatiques parmi les cinq grandes banques au détail canadiennes dans les enquêtes exclusives effectuées par Ipsos entre 2005 et 2017 dans le cadre des Prix des Meilleurs services bancaires^{M5}.
- 6) Source : comScore, Inc., Mobile Metrix, Canada, maison et travail, personnes : 18 ans et plus, novembre 2016 – septembre 2017. TD a eu le plus grand nombre de visiteurs mobiles uniques ayant accédé aux services financiers depuis le début de l'exercice (novembre 2016 à septembre 2017).
- 7) Des détails sur la formule servant à calculer l'incidence sur la capitalisation pour les mesures internes figurent à la page 39 de la présente circulaire. Le BNAI a une pondération de 80 % et l'expérience clients a une pondération de 20 % des mesures internes utilisées pour établir le facteur de performance de l'entreprise. Pour chacune de ces mesures internes, l'incidence sur la capitalisation est fixée en multipliant le résultat par rapport à la cible par la pondération et le facteur de levier applicable (1 pour le BNAI et 5 pour l'expérience clients). D'autres détails sur l'établissement du facteur de performance de l'entreprise sont donnés à la page 32 de la présente circulaire.
- 8) La banque établit ses états financiers consolidés conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS), aux principes comptables généralement reconnus (PCGR) en vigueur et renvoie aux résultats établis conformément aux IFRS aux résultats « comme présentés ». La banque utilise aussi des mesures financières non conformes aux PCGR pour obtenir des résultats « rajustés » (c.-à-d. les résultats comme présentés compte non tenu des « éléments à noter ») pour évaluer chacune de ses entreprises et mesurer la performance globale de la banque. Les résultats rajustés diffèrent des résultats comme présentés établis selon les IFRS. Les résultats rajustés, les éléments à noter et les termes connexes utilisés dans le présent document ne sont pas définis aux termes des IFRS et ne sont pas nécessairement comparables à des termes analogues utilisés par d'autres émetteurs. Le BNAI rajusté ne comprend pas les éléments à noter suivants : l'amortissement d'immobilisations incorporelles – 232 millions de dollars après impôts, les charges liées à l'acquisition par la banque de Scottrade Bank et à l'acquisition par TD Ameritrade de Scottrade Financial Services Inc. (collectivement, l'« opération visant Scottrade ») – 36 millions de dollars après impôts, le gain de dilution réalisé dans le cadre de l'opération visant Scottrade – 204 millions de dollars, la perte sur la vente des activités de placement direct en Europe – 40 millions de dollars après impôts, le gain sur la juste valeur des dérivés couvrant le portefeuille de valeurs mobilières classées comme disponibles à la vente – 34 millions de dollars après impôts. Se reporter à la rubrique « Présentation de l'information financière de la banque » à la page 12 du rapport annuel 2017 pour de plus amples explications.
- 9) Les résultats relatifs à l'expérience clients reposent sur des programmes d'évaluation par sondages qui permettent de suivre l'évolution de l'expérience des clients avec TD. Des détails sur la méthode utilisée pour déterminer les résultats figurent aux pages 32 et 33 de la présente circulaire.
- 10) La performance relative est évaluée par rapport aux banques canadiennes suivantes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.
- 11) Le RTA est calculé d'après l'évolution du cours des actions et les dividendes réinvestis au cours des périodes continues de un, trois, cinq et dix ans se terminant le 31 octobre 2017. Source : Bloomberg.

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES (CRH)

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

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

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

7 au cours de l'exercice 2017, y compris une réunion conjointe avec le comité du risque

Examen de la charte

Le CRH a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2017

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

Dans le cadre de son travail de supervision des programmes de rémunération, de retraite et d'avantages de la banque, le comité est aidé dans certains territoires par des comités locaux dont le fonctionnement est conforme au cadre de gouvernance global établi par le CRH. Les comités locaux ont pour rôle principal d'apporter une supervision accrue au niveau local et de veiller à la conformité avec les exigences réglementaires des territoires dans lesquels la banque exerce ses activités.

TD a instauré de solides modèles de gouvernance des plans de retraite et d'avantages aux fins d'une bonne supervision stratégique et continue de tous les plans de retraite et d'avantages. Le CRH a délégué la gouvernance continue des plans de retraite à l'intention des non-dirigeants à trois comités de gouvernance de la haute direction possédant les compétences et l'expertise pour s'acquitter de ce mandat, notamment la supervision de la performance et des stratégies d'investissement en plus des aspects non liés aux investissements de la gestion des plans. On s'attend à ce que chaque comité de gouvernance de la direction évalue efficacement les risques et les questions inhérentes à la gestion des plans et le CRH examine chaque année un rapport annuel relatif à la retraite exhaustif provenant de chacun des comités de gouvernance de la direction qui présente notamment de l'information sur les activités accomplies par le comité et la capitalisation de tous les plans de retraite à prestations déterminées. De plus, le CRH reçoit un rapport sur les avantages annuels qui fait le point sur les principales modifications apportées aux plans, et sur l'incidence de l'évolution de la réglementation et de la législation sur les programmes d'avantages de la banque.

En 2017, le CRH s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

- examiner la conception du plan de rémunération de la haute direction de la banque et approuver les modifications aux principales mesures de performance utilisées pour établir la capitalisation de la rémunération incitative
- approuver des modifications aux dispositions en matière de récupération incluses dans le plan de rémunération de la haute direction et les plans de rémunération différée connexes
- examiner, évaluer et approuver la stratégie canadienne relative aux prestations de retraite, y compris fermer le régime de retraite actuel de la banque pour les nouveaux employés et instaurer un nouveau régime de retraite pour les nouveaux employés à compter de 2019
- examiner l'état actuel et la santé financière des régimes d'avantages sociaux à l'intention des employés globalement et la stratégie pluriannuelle relative aux avantages sociaux en se concentrant spécifiquement sur la mise en œuvre d'un nouveau marché pour les avantages sociaux aux États-Unis pour 2018, et en discuter
- superviser le processus de gestion des compétences et de planification de la relève de la haute direction
- approuver les plans de relève pour les membres de l'équipe de haute direction et les chefs des principales fonctions de contrôle
- discuter de la stratégie liée au personnel de la banque, y compris les priorités et les initiatives en matière de transformation

- recommander les objectifs de rendement pour le chef de la direction à l’approbation du conseil d’administration et évaluer le rendement par rapport à ces objectifs
- participer à une réunion conjointe avec le comité du risque pour obtenir l’information nécessaire à la prise en compte valable du risque dans le cadre de la détermination des enveloppes de rémunération de fin d’exercice
- recommander la rémunération du chef de la direction à l’approbation du conseil d’administration réuni en séance plénière
- approuver la rémunération des membres de l’équipe de haute direction, des chefs des fonctions de contrôle de la banque et des 50 employés les mieux rémunérés de la banque
- examiner et approuver des modifications aux principaux plans incitatifs de la banque, et approuver les attributions globales dans le cadre des principaux plans incitatifs communs de la banque
- recevoir une mise à jour sur les initiatives en matière de rémunération totale des employés, y compris les changements généraux aux avantages, aux rentes et à la rémunération touchant l’ensemble des employés, ainsi que sur certains paramètres verticaux de la rémunération des employés
- discuter des pratiques relatives aux ressources humaines se rapportant à l’examen des pratiques de vente de la banque
- discuter des incidences des changements de réglementation actuels et éventuels sur la conception et la mise en œuvre des mécanismes de rémunération de la banque

Conseillers indépendants

Pour l’aider à s’acquitter de ses responsabilités, le comité a recours aux services d’un conseiller en rémunération indépendant qui relève uniquement du comité et ne fournit aucun service à la direction. Le comité a retenu les services de Frederic W. Cook & Co. Inc. (FWC) à titre de conseiller indépendant jusqu’en juin 2017. Après une recherche approfondie, Hugessen Consulting Inc. (Hugessen), cabinet d’experts-conseils en matière de rémunération de la haute direction indépendant qui travaille avec bon nombre de sociétés ouvertes et fermées de toutes les tailles et dans tous les secteurs, a été mandatée pour agir à titre de conseiller en rémunération indépendant du comité à compter de juin 2017.

FWC et Hugessen ont fourni des avis et conseils indépendants en matière de rémunération sur le contenu des réunions, les recommandations de la direction, les tendances en matière de gouvernance et sur d’autres questions à la demande du comité. De plus, FWC et, par la suite, Hugessen, ont aidé le comité à élaborer des recommandations visant la rémunération du chef de la direction. Seul le comité a le pouvoir d’approuver le montant des honoraires du conseiller indépendant, et ni FWC ni Hugessen n’ont accompli de services pour la direction, ni n’ont reçu d’honoraires de celle-ci, depuis leur engagement initial par le comité.

Le total des honoraires versés à FWC et à Hugessen représente moins de 5 % des produits d’exploitation de leur cabinet respectif. Le tableau ci-dessous fait état des honoraires versés à FWC pour les services fournis au CRH au cours des deux derniers exercices, et à Hugessen au cours du dernier exercice.

	2017	2016
Honoraires liés à la rémunération des dirigeants		
FWC	43 262 \$ US	106 253 \$ US
Hugessen	264 925 \$ CA	s.o.
Autres honoraires	–	–

Outre les services fournis par FWC et Hugessen, le CRH reçoit les résultats d’un examen annuel effectué par la Direction de l’audit interne de la banque. L’examen comprend une évaluation des contrôles internes en place pour s’assurer que les pratiques en matière de rémunération soient conformes aux principes et normes d’application de saines pratiques de rémunération du Conseil de stabilité financière (CSF) (collectivement, les lignes directrices du CSF) et, le cas échéant, à d’autres règlements spécifiques à des territoires donnés. En 2017, l’examen portait sur les pratiques de rémunération de la banque, la conception des plans, la supervision de la rémunération, la conformité avec les risques liés à la rémunération et certaines exigences spécifiques à des territoires donnés. L’examen effectué cette année a été satisfaisant et aucune conclusion importante n’a été soulevée.

Composition du comité

Conformément aux meilleures pratiques en matière de gouvernance, le comité se compose entièrement d’administrateurs indépendants qui sont bien renseignés sur les questions relatives aux ressources humaines, au leadership, à la gestion des compétences, à la rémunération, à la gouvernance et à la gestion des risques. La

compréhension de ces questions peut être acquise dans le cadre d'un mandat actuel ou antérieur de chef de la direction ou de membre de la haute direction ayant des fonctions de supervision des ressources humaines, et elle peut être améliorée par la participation à des programmes de formation donnés par la banque ou par un conseiller externe.

Pour de plus amples informations sur l'expérience de chaque membre du comité, ainsi que sur leur fonction et leur formation, voir les profils individuels qui se trouvent à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire. De plus, pour obtenir de l'information sur la formation continue des administrateurs de la banque, voir l'annexe A — Gouvernance de la présente circulaire.

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

À l'assemblée de la haute direction, les actionnaires vont se prononcer dans le cadre d'un vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction de la banque telle qu'elle est présentée sous les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines (CRH) » à la page 23 et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » à la page 25 de la présente circulaire. Afin de faciliter le vote, l'information relative à la rémunération de la haute direction donnée dans la présente circulaire est présentée séparément de toute autre information relative à la rémunération. Nous vous encourageons à lire l'information présentée et à participer au vote consultatif.

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

- **Démarche en matière de rémunération de la haute direction** (à partir de la page 25) — Cette section renseigne les actionnaires sur les principes pris en considération par la banque dans le cadre de la conception de programmes de rémunération de la haute direction, les principales caractéristiques de l'élaboration du plan de rémunération de la haute direction et des plans à base de titres de capitaux propres, le rapprochement des programmes de rémunération de la haute direction de la banque avec les lignes directrices du CSF et la manière de rapprocher la rémunération et les principaux risques
- **Performance et rémunération en 2017** (à partir de la page 38) — Cette section décrit le lien qui existe entre la rémunération réelle et la performance en 2017 pour les membres de la haute direction visés de la banque, y compris des détails sur la performance de la banque, sur le rendement des membres de la haute direction visés ainsi que sur l'influence exercée tant par la performance de la banque que par le rendement individuel sur la détermination des attributions au titre de la rémunération dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction. Cette section présente également la rémunération réelle accordée à chacun des membres de la haute direction visés.
- **Information complémentaire** (à partir de la page 54) — Cette section présente l'information complémentaire exigée par les organismes de réglementation et en vertu des meilleures pratiques de communication recommandées, y compris des détails concernant les preneurs de risques importants, les régimes de retraite, les prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle et le programme d'options d'achat d'actions.

DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

- Une démarche équilibrée en matière de rémunération de la haute direction qui est conforme à la stratégie de la banque ainsi qu'aux attentes des actionnaires et des organismes de réglementation de la banque.
- Le risque est pris en compte tout au long du processus de rémunération afin que les intéressements soient appropriés et qu'il y ait concordance entre la rémunération et la performance rajustée en fonction des risques.
- Les exigences relatives à l'actionariat continuent de s'appliquer après la retraite pour tous les dirigeants aux échelons de vice-président à la direction et supérieurs.
- La Direction de l'audit interne de la banque examine annuellement les principaux contrôles de la rémunération de la haute direction pour veiller à la conformité avec les lignes directrices du CSF.

PRINCIPES RELATIFS À LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

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

les principes suivants qui sont examinés régulièrement par le CRH afin qu'ils demeurent pertinents et conformes à la stratégie de la banque :

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

SURVOL DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

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

Élément	Description
Salaire de base	<ul style="list-style-type: none"> • Composante fixe de la rémunération totale visant à offrir un niveau de gains de base tout au long de l'année. • Compte tenu de nombreux facteurs, notamment les responsabilités du poste, l'expérience, l'équité interne et la rémunération versée dans le marché.
Rémunération variable	<ul style="list-style-type: none"> • Tranche importante de la rémunération totale de tous les membres de la haute direction composée d'une prime en espèces et une rémunération différée fondée sur des titres de capitaux propres. • Les montants attribués (en espèces et en titres de capitaux propres) sont calculés après une évaluation de la performance d'entreprise et du rendement individuel sur l'année, de manière à ce que cette rémunération soit liée à la performance. • La manière dont sont calculées les attributions versées au titre de la rémunération variable est plus amplement décrite à la rubrique « Établissement de la rémunération variable – Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à compter de la page 30 de la présente circulaire.
Avantages et avantages indirects	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution à la santé et au mieux-être des membres de la haute direction et de leur famille. • Les membres de la haute direction participent au même programme d'avantages flexible que les membres du personnel offrant une gamme de garanties d'assurance, notamment santé, dentaire, vie et protection du revenu. • Certains membres de la haute direction sont admissibles à une allocation pour divers frais, notamment des frais liés au mieux-être et au transport, et sont admissibles à une évaluation de santé annuelle.
Mécanismes de pension	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien au bien-être financier des membres de la haute direction à la retraite. • Les membres de la haute direction participent aux mêmes mécanismes de pension de base que les membres du personnel, et certains membres de la haute direction canadiens sont admissibles à un plan de retraite complémentaire des dirigeants. • Les plans de retraite sont plus amplement décrits à partir de la page 56 de la présente circulaire.

ADHÉSION AUX PRINCIPES DU CONSEIL DE STABILITÉ FINANCIÈRE ET PRATIQUES EN MATIÈRE DE GESTION DES RISQUES

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

La banque a apporté un certain nombre de changements aux programmes et pratiques en matière de rémunération pour se conformer aux lignes directrices du CSF et aux attentes des autres autorités de réglementation, le cas échéant. Les lignes directrices du CSF ont entre autre objectif de veiller à ce que les programmes de rémunération soient conformes à la gestion prudente des risques et incitent à faire preuve de prudence dans la prise de risque. La prochaine partie de la présente circulaire (pages 27 à 30) décrit la façon dont la rémunération correspond aux pratiques en matière de gestion des risques de la banque et offre un survol de certaines autres politiques et pratiques conformes aux lignes directrices du CSF.

RAPPROCHEMENT DE LA RÉMUNÉRATION ET DES PRINCIPAUX RISQUES

La banque a un programme exhaustif de gestion des risques qui comprend un ensemble d'outils et de processus servant à communiquer son appétit pour le risque et à mesurer, à surveiller et à évaluer l'appétit pour le risque au cours de l'année ainsi qu'à faire un rapport sur la performance par rapport à l'appétit pour le risque. Une explication détaillée de la manière dont la banque gère les risques figure à compter de la page 72 du rapport annuel 2017. Ce programme est conforme à la culture de gestion des risques de la banque et renforcé par l'application de pratiques et de politiques en matière de rémunération conçues pour veiller à ce que la gestion des risques constitue un élément clé à prendre en considération tout au long des divers stades du cycle de rémunération.

APPÉTIT POUR LE RISQUE

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

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

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

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

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

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

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

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

CULTURE DE GESTION DES RISQUES

La culture de gestion des risques de la banque traduit le ton au niveau de la haute direction donné par le conseil, le chef de la direction et les membres de l'équipe de haute direction et met de l'avant la vision, l'objet

et les engagements communs de TD et influe sur bon nombre de processus, y compris l'établissement d'objectifs et la gestion de la performance. La culture de gestion des risques promeut les attitudes et les comportements que la banque souhaite favoriser et qui font en sorte que seuls les risques qui peuvent être compris et contrôlés sont pris.

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

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

CONCEPTION DU PLAN INCITATIF

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

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

ÉTABLISSEMENT DES ATTRIBUTIONS INCITATIVES

Compte d'attributions global

Comme il est indiqué à la rubrique intitulée « Établissement de la rémunération variable – Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à la page 30, le compte d'attributions global disponible chaque année aux participants du plan est fondé sur des mesures internes et d'autres mesures discrétionnaires, y compris les rajustements en fonction du risque. Selon leur structure, les rajustements en fonction du risque ne peuvent servir qu'à réduire le compte incitatif et aucune limite n'est imposée aux réductions éventuelles. Par conséquent, les attributions incitatives à la fin de l'exercice (à la fois en espèces et en titres de capitaux propres) pour tous les participants peuvent être réduites à zéro.

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

Attributions individuelles

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

Dans le cadre de ce processus, le chef des ressources humaines, le chef de la gestion des risques, le chef de groupe et le chef du contentieux examinent les événements notés pour s'assurer de tenir compte de toutes les questions importantes. Après quoi, le CRH reçoit un rapport décrivant en détail les rajustements apportés aux

évaluations du rendement et aux décisions relatives à la rémunération à la suite de questions de risque ou de contrôle survenues au cours de l'exercice.

Réduction, abandon et récupération de la rémunération incitative

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

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

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

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

Toutes les attributions aux termes de la rémunération variable dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction font l'objet d'une clause de récupération en cas de déclaration fautive ou trompeuse importante entraînant un retraitement des résultats financiers ou en cas d'erreur grave. Dans ces circonstances, le CRH aurait le droit d'appliquer la clause de récupération à une partie ou à la totalité de la rémunération variable attribuée ou versée sur une période de 36 mois.

De plus, pour les attributions effectuées après le 1^{er} décembre 2017, le CRH a le pouvoir discrétionnaire d'appliquer la clause de récupération à toute attribution accordée ou versée lorsque la conduite d'un employé constitue un motif de discipline ou de congédiement, y compris dans les cas suivants :

- la violation du Code de conduite et d'éthique professionnel de TD;
- un manquement aux devoirs ou obligations liés à l'emploi ou postérieurs à l'emploi envers TD;
- tout comportement qui pourrait avoir une incidence négative sur la réputation, le rendement boursier ou la performance financière de TD.

Dans les situations précitées, le CRH a le pouvoir discrétionnaire d'appliquer la clause de récupération à une partie ou la totalité de la rémunération variable attribuée ou versée à des groupes de personnes ou à des personnes en particulier au besoin après une enquête exhaustive des circonstances.

AUTRES POLITIQUES ET PRATIQUES CLÉS CONFORMES AUX LIGNES DIRECTRICES DU CSF

Exigences d'actionariat

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

Il y a lieu de se reporter aux pages 42 à 48 pour des détails sur les EA et la valeur des actions et des équivalents en actions détenus par le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés.

Anti-couverture

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

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

En outre, tous les plans de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres comportent une interdiction générale de conclure quelque opération ayant pour objet ou effet de couvrir ou d'annuler une diminution de la valeur marchande des attributions au titre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.

Indépendance des fonctions de contrôle

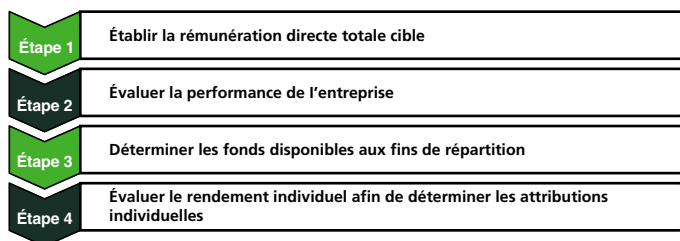
Pour éviter les conflits d'intérêts possibles, un facteur de performance de l'entreprise pour tous les dirigeants exerçant des fonctions liées au risque et au contrôle tient compte uniquement de la performance de l'ensemble de l'entreprise et n'est pas lié à la performance d'une unité d'exploitation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

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

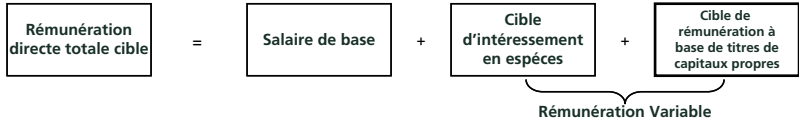
La Direction d'audit interne de la banque évalue chaque année les contrôles qui ont été mis en place pour veiller à ce que les pratiques de rémunération soient conformes aux lignes directrices du CSF et, le cas échéant, aux autres règlements spécifiques à des territoires. Au cours de chacune des cinq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

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

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



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



La rémunération directe totale cible est réévaluée chaque année pour tous les dirigeants et lorsqu'un changement important est apporté au rôle du dirigeant. Le principe de la banque consiste à fixer la rémunération directe totale cible compte tenu de la médiane du marché concurrentiel, en moyenne. Les cibles visant un dirigeant particulier peuvent être établies au-dessus ou au-dessous de la médiane en fonction de l'expérience, du potentiel, du rendement ou d'autres facteurs propres au dirigeant ou au rôle.

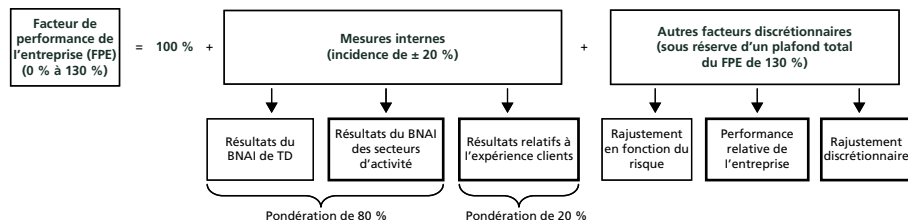
Sociétés de référence

Les sociétés et postes considérés comme faisant partie du marché concurrentiel comportent des responsabilités opérationnelles et géographiques qui sont similaires à celles de chaque dirigeant, le cas échéant. Dans le cas des membres de la haute direction visés, les sociétés suivantes ont été prises en compte au moment de fixer la rémunération cible pour l'exercice 2017 :

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

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

Aux termes du plan de rémunération de la haute direction, les fonds disponibles aux fins de répartition des attributions incitatives sont fonction d'une combinaison de mesures internes et d'autres facteurs discrétionnaires, notamment un rajustement en fonction du risque. Un facteur de performance de l'entreprise qui peut être compris entre 0 % et 130 % de la cible est calculé pour chaque unité d'exploitation de la banque. Le diagramme suivant illustre les facteurs pris en considération pour l'établissement d'un coefficient de performance de l'entreprise :



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

Au début de chaque exercice, le CRH fixe des objectifs de BNAI et d'expérience clients servant à évaluer la performance de l'entreprise à la fin de l'année de performance.

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

Comment établissons-nous les objectifs de BNAI

Pour l'exercice 2017, le comité a fixé des objectifs de BNAI pour la banque et chacune de ses unités d'exploitation, compte tenu des attentes quant à l'environnement externe (croissance du produit intérieur brut, changements, notamment de réglementation), d'autres facteurs internes comme l'incidence prévue des activités de fusion et acquisition, et des attentes quant à la croissance interne. Cette façon de faire permet de prendre dûment en compte les placements à moyen terme, les postes non récurrents et d'autres variations des attentes d'une année à l'autre.

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

Expérience clients — TD se fait un devoir d'être la première banque quant au service à la clientèle et à la commodité, estimant qu'il s'agit là d'un élément distinctif et d'un avantage concurrentiel important dans le marché d'aujourd'hui. Pour évaluer l'expérience clients, la banque a recours à des outils de mesure articulés autour de la rétroaction des clients par suite d'une interaction avec TD. Le pointage final est le résultat de milliers de commentaires de clients qui assurent une rétroaction régulière pour les collègues qui interagissent directement avec les clients et qui mettent en œuvre la stratégie de la banque.

La banque évalue continuellement les outils de mesure et la méthode d'évaluation de l'expérience clients. Pour 2017, l'expérience clients des diverses entreprises de la banque a été évaluée de l'une des deux façons suivantes :

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

Dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction, les résultats de l'expérience clients pour les membres de l'équipe de haute direction, y compris le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés, et les dirigeants qui exercent des fonctions de contrôle et de gestion des risques sont évalués par rapport à une composante à l'échelle de la banque qui intègre les résultats de l'IEC et de l'IEL des différents secteurs d'activité.

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

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

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

Appétit pour le risque — La stratégie de la banque comprend une démarche prudente en matière de gestion des risques qui est décrite à compter la page 27 de la présente circulaire.

Performance relative — Évaluer la performance générale de l'entreprise par rapport aux pairs offre au comité un important cadre contextuel pour l'évaluation de la performance de la banque. Pour réaliser l'examen, le comité tient compte de la performance de TD et des pairs sur un tableau de pointage détaillé de mesures rajustées, y compris la croissance du RPA (un et trois ans), la croissance des produits d'exploitation, la croissance des dépenses, le coefficient de rendement et le rendement sur les capitaux propres (un et cinq ans) et de mesures non rajustées, y compris le RTA (un et trois ans). Le tableau de pointage permet au comité d'évaluer globalement la performance, à la fois au cours de l'année et à moyen terme, au besoin. Au moment de l'évaluation de la performance de l'entreprise à la fin de l'exercice, aucune pondération officielle des mesures n'est appliquée, et l'effet de la performance relative est limité à plus ou moins 10 %, l'incidence finale étant harmonisée avec l'évaluation de la performance globale au cours de l'exercice.

Sociétés de référence :	<i>(en milliards de dollars)</i>			
	Sociétés comparables	Total de l'actif	Capitalisation boursière	
Pour 2017, la performance relative a été évaluée par rapport aux autres quatre grandes banques canadiennes qui sont les plus semblables à la banque quant à la taille et à l'envergure des activités.				
Le tableau compare la banque et les sociétés de référence en fonction d'importants critères quant à la taille, notamment l'actif, les produits d'exploitation et la capitalisation boursière.	Banque de Montréal	709,6	22,3	64,0
	Banque Canadienne Impériale de Commerce	565,3	16,3	49,9
	Banque Royale du Canada	1 212,9	40,7	146,6
	La Banque de Nouvelle-Écosse	915,3	27,2	99,9
	Note : Les produits d'exploitation se rapportent à l'exercice 2017, l'actif et la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2017.	TD	1 279,0	36,1
	Rang de TD (sur 5)	1	2	2

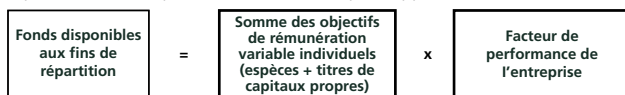
Autre rajustement discrétionnaire : Le comité a pour objectif de garantir une rémunération appropriée par rapport à la performance après une évaluation complète de la performance (intégrant tous les éléments indiqués ci-dessus), et d'exercer son pouvoir discrétionnaire au besoin pour atteindre cet objectif. Comme il est indiqué ci-dessus, le processus de fin d'exercice comprend un examen rétroactif des principaux moteurs de la performance au cours de l'exercice, y compris les écarts entre les résultats, d'une part, et les attentes qui ont été prises en compte au moment de l'établissement des objectifs de BNAI. Par exemple, un rajustement discrétionnaire négatif a été appliqué au cours des dernières années, réduisant les attributions au titre d'un certain nombre d'éléments, notamment : des acquisitions imprévues, des gains d'investissement en capital imprévus, les variations des cours du change et l'incidence des dessaisissements et des provisions pour litiges.

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



Déterminer les fonds disponibles aux fins de répartition

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

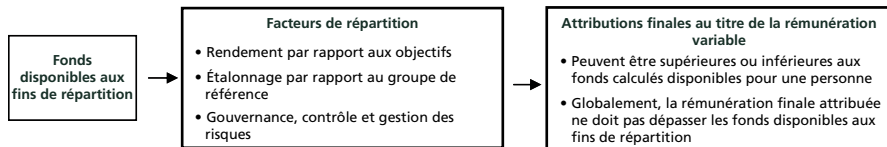


Ainsi, la totalité de la rémunération variable attribuée est soumise à l'appréciation de la performance de l'entreprise par le comité au cours de l'exercice (c.-à-d. qu'il n'existe aucune condition de performance préalable à l'attribution distincte pour les différentes composantes de la rémunération).



Évaluer le rendement individuel afin de déterminer les attributions individuelles

Une fois qu'a été calculé le total des fonds disponibles aux fins de répartition, les attributions au titre de la rémunération variable de chacun des dirigeants peuvent être modifiées pour tenir compte du rendement individuel d'après les facteurs pertinents.



La somme des attributions individuelles ne peut pas dépasser le total des fonds disponibles aux termes du plan. Concrètement, les attributions à chacun des dirigeants sont habituellement comprises dans une fourchette relativement restreinte d'environ plus ou moins 20 % des fonds disponibles calculés (c.-à-d. l'objectif de rémunération variable individuel multiplié par le facteur de performance d'entreprise applicable). En général, la valeur de réalisation des attributions à titre de rémunération antérieures n'est pas prise en compte au moment de l'établissement des attributions à titre de rémunération dans le cadre du plan.

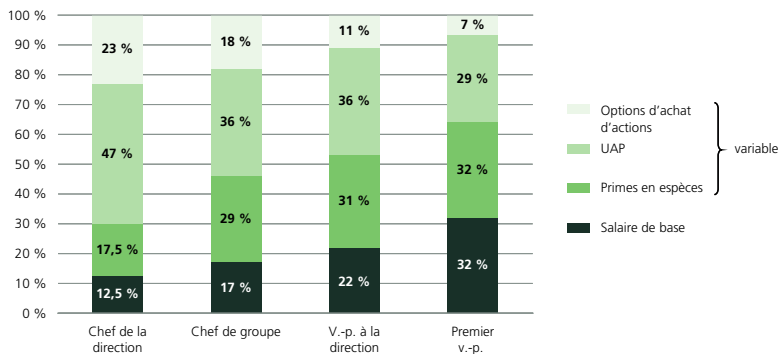
Le rendement individuel évalué par rapport à des objectifs qui ont été établis au début de l'exercice est une considération importante dans la répartition des attributions. Le conseil d'administration examine et approuve les principaux objectifs de rendement pour le chef de la direction. Les objectifs de rendement pour tous les membres de la direction comprennent un ensemble standard de responsabilités en matière de risque et de contrôle comme il est décrit aux pages 28 et 29 de la présente circulaire.

Composition de la rémunération

Une fois établie la rémunération finale pour l'exercice, les attributions fondées sur un plan incitatif variables sont séparées en attributions en espèces et en attributions en titres de capitaux propres conformément aux

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

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



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

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

Plan	Unités d'actions fondées sur la performance		Options d'achat d'actions
Description	Les UAP sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires de la banque, reçoivent des équivalents de dividendes sous la forme d'unités supplémentaires et une partie de l'attribution peut faire l'objet d'un rajustement à l'échéance pour correspondre davantage à la performance de la banque sur la période de performance.		Une options d'achat d'actions représente le droit d'acquérir une action ordinaire de la banque à une date ultérieure au cours de clôture de l'action la veille de la date d'attribution (le prix d'exercice).
Acquisition des droits / durée	Les UAP deviennent acquises en bloc et sont payées à l'expiration de leur durée de trois ans.		Les options d'achat d'actions deviennent acquises en bloc et sont payées à l'expiration d'un délai de quatre ans, et expirent au dixième anniversaire de la date d'attribution.
Mesures de la performance	<p>Au moment de l'attribution :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Performance de l'entreprise – BNAI rajusté, expérience clients, rajustement en fonction du risque et performance relative • Rendement individuel – rendement par rapport à des objectifs, étalonnage par rapport au groupe de référence et considération des conséquences liées au risque et au contrôle <p>Note : Les attributions pour l'exercice peuvent être sensiblement réduites, voire supprimées selon la performance de l'entreprise ou le rendement individuel.</p>		<p>} Comme il est indiqué aux pages 32 à 35 de la présente circulaire</p>
Mesures de la performance	<p>Établissement de la valeur finale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La valeur est fonction du cours de l'action à l'échéance. • Le nombre final d'UAP peut aussi faire l'objet d'un rajustement établi en fonction d'une formule de +/- 20 % selon le RTA sur trois ans de la banque par rapport au RTA sur trois ans moyen du groupe de référence comme suit : (RTA de TD – RTA moyen du groupe de référence) x 3 + 100 % • Aux termes du plan, le nombre final le plus bas d'unités pouvant être établi au moyen de la formule est 80 % de l'attribution. Toutefois, le comité peut, à son appréciation, annuler la totalité ou une partie des unités d'actions non acquises en circulation. 	<p>Établissement de la valeur finale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La valeur est fonction de l'appréciation du cours de l'action entre la date d'attribution et la date d'exercice. 	
Autres conditions	<ul style="list-style-type: none"> • Les attributions dont les droits ne sont pas acquis peuvent être annulées en cas de démission ou de cessation d'emploi. • Le comité peut réduire la valeur des UAP à néant et annuler des options d'achat d'actions dans certaines circonstances, y compris, notamment une dérogation à l'appétit pour le risque de la banque. Il y a lieu de se reporter aux pages 28 et 29 pour des renseignements détaillés sur les rajustements en fonction du risque apportés à la rémunération. • La rémunération variable fait l'objet d'une clause de récupération. Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Réduction, abandon et récupération de la rémunération incitative » à la page 29. 		

Outre les UAP et les options d'achat d'actions attribuées dans le cadre de la rémunération différée, les dirigeants peuvent choisir de reporter une partie ou la totalité de la prime en espèces reçue en unités d'actions différées (UAD). Les UAD sont des unités d'actions fictives qui suivent le cours des actions ordinaires, auxquelles s'ajoutent des UAD supplémentaires lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires et elles ne comportent aucun droit de vote. Les UAD sont évaluées d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'achat ou la date d'attribution. Les UAD deviennent immédiatement acquises et peuvent être rachetées au comptant seulement après le départ de la banque du dirigeant. Certains dirigeants peuvent également recevoir les unités d'actions à acquisition conditionnelle (UAAC) lesquelles sont comparables aux UAD, sauf qu'elles deviennent acquises sur une période d'un an et qu'elles peuvent être perdues dans certains cas, notamment en cas de cessation des fonctions pour motif valable. Des détails supplémentaires sur les UAD et les UAAC figurent à la page 63.

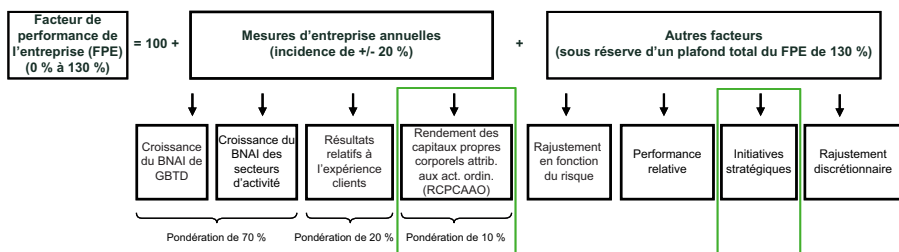
À L'AVENIR — PLAN DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION EN 2018

En 2017, le comité a examiné le plan de rémunération de la haute direction et a approuvé deux modifications pour améliorer le cadre de travail utilisé pour établir la capitalisation au titre du plan :

- **Application d'une mesure de rendement des capitaux propres corporels attribuables aux actionnaires ordinaires (RCPCAAO) comme mesure d'entreprise annuelle.** Afin de reconnaître l'importance de la gestion efficace du capital sur la performance à long terme de la banque, le RCPCAAO constituera l'une des principales mesures d'entreprise (qui s'ajoutent à la cible du BNAI et aux résultats de l'expérience clients), avec une pondération initiale de 10 %. Le rendement au chapitre du RCPCAAO sera évalué par rapport à celui des autres grandes banques canadiennes.
- **Application d'une évaluation de la performance par rapport à un tableau de pointage des initiatives stratégiques.** À compter de 2018, le comité et le chef de la direction conviendront d'un tableau de pointage d'initiatives stratégiques, y compris les initiatives de transformation qui sont essentielles au succès à long terme de la banque. Il sera tenu compte de la performance par rapport à ces initiatives stratégiques au moment de fixer la capitalisation définitive aux termes du plan.

D'autres éléments clés du cadre de travail demeurent inchangés, et le facteur de performance de l'entreprise demeurera dans une échelle de 0 % à 130 % de la cible.

Le diagramme suivant présente les éléments pris en considération pour l'établissement du facteur de performance de l'entreprise pour 2018 :

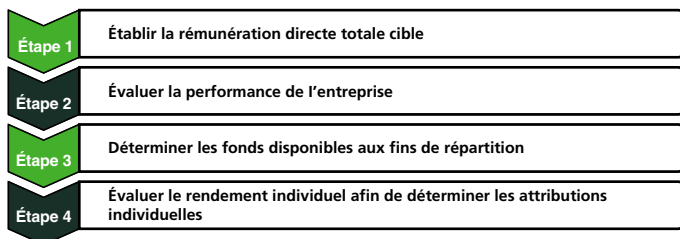


PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2017

La présente section de la circulaire fait ressortir les principaux éléments de la performance de la banque au cours de l'exercice, explique comment cette performance a permis de générer l'ensemble des fonds disponibles pour le plan de rémunération de la haute direction, et décrit les principaux éléments de la performance pris en considération lorsque le comité a fixé la rémunération directe totale finale pour l'année. La présente section renferme également le tableau sommaire de la rémunération et d'autres tableaux qui donnent des renseignements détaillés sur la rémunération versée aux membres de la haute direction visés conformément à la forme exigée par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

RÉMUNÉRATION EN FONCTION DE LA PERFORMANCE EN 2017 AUX TERMES DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

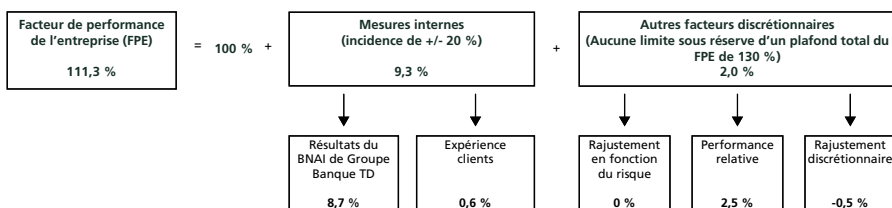
Pour les détails concernant les quatre étapes ci-dessous utilisées pour établir les attributions annuelles au titre de la rémunération aux termes du plan de rémunération de la haute direction, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Établissement de la rémunération variable – Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à la page 30 de la présente circulaire.



Les étapes deux à quatre ont lieu à la fin de l'exercice et visent à rapprocher les attributions finales au titre de la rémunération et la performance rajustée en fonction des risques de la banque.

Étape 2 Évaluer la performance de l'entreprise en 2017

Le schéma ci-dessous présente sommairement le calcul du facteur de performance de l'entreprise pour le chef de la direction, les autres membres de la haute direction visés et les autres membres de l'équipe de haute direction en 2017.



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

Mesures		Description de la performance en 2017				
Internes	<ul style="list-style-type: none"> Le tableau ci-après fait état des résultats par rapport aux objectifs qui avaient été établis pour les mesures internes de la performance en 2017 pour les membres de la haute direction visés et les autres membres de l'équipe de haute direction : 		2017	2017		
			Objectif	Résultats rajustés¹⁾	/Objectif	Incidence sur le facteur²⁾
		BNAI (en millions \$)	9 553 \$	10 587 \$	10,8 %	8,7 %
		Expérience clients ³⁾	43,8 %	44,4 %	0,6 %	0,6 %
				Total	9,3 %	
	<ul style="list-style-type: none"> Le comité a approuvé les objectifs du BNAI au début de l'exercice compte tenu des perspectives pour 2017, notamment les attentes quant à l'environnement externe (croissance du produit intérieur brut, changements, notamment de réglementation), d'autres facteurs internes comme l'incidence prévue des activités de fusion et d'acquisition, et des attentes quant à la croissance interne. Le comité a jugé que les objectifs établis comportaient un niveau approprié de difficulté fondé sur des hypothèses concernant les facteurs externes auxquels la banque serait confrontée au cours de l'exercice. Les résultats de l'expérience clients regroupent un certain nombre de calculs provenant des différentes entreprises de la banque. Chaque année, la pondération de l'indice composé est examinée et améliorée au besoin pour tenir compte des changements touchant les entreprises et pour faire correspondre les mesures sous-jacentes aux comportements appropriés parmi les employés de la banque. À la fin de l'exercice, les résultats finaux du BNAI rajusté et de l'expérience clients ont été comparés aux objectifs qui avaient été fixés, et l'incidence sur la performance de l'entreprise a été calculée comme il est indiqué ci-dessus. 					
Rajustement en fonction du risque	<ul style="list-style-type: none"> Une analyse de la manière dont le comité évalue les rajustements en fonction du risque dans le cadre de l'établissement du facteur de performance de l'entreprise est présentée à compter de la page 27. Après l'examen de l'évaluation de la performance par rapport à l'appétit pour le risque effectué par le chef de la gestion des risques, le comité n'a approuvé aucun rajustement en fonction du risque au titre des attributions en 2017. 					
Performance relative	<ul style="list-style-type: none"> La banque évalue le rendement par rapport aux pairs selon un tableau de pointage exhaustif des mesures rajustées¹⁾, y compris la croissance des produits d'exploitation, la croissance des dépenses, un coefficient de rendement, la croissance du BNAI, la croissance du RPA, le rendement des capitaux propres et des mesures non rajustées, y compris le RTA. Résultats au-dessus de la médiane pour 10 des 13 mesures examinées, y compris : <ul style="list-style-type: none"> – RTA sur 1 an de 24,8 % – RTA sur 3 ans de 47,8 % (première banque) Le comité a conclu qu'un rajustement de +2,5 % était approprié compte tenu de la solide performance par rapport aux pairs. 					
Autres rajustements discrétionnaires	<ul style="list-style-type: none"> À la fin de l'exercice, le comité examine d'autres facteurs pertinents pour établir les facteurs de performance finaux de l'entreprise à appliquer. En 2017, le comité a appliqué un rajustement négatif de 0,5 % pour tenir compte de l'incidence des variations des cours du change et la charge liée à la perte de valeur liée au dessaisissement des activités de placement direct au Royaume-Uni. 					
Facteur de performance finale de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Après avoir combiné les facteurs énumérés ci-dessus, le comité a établi un facteur de la performance de l'entreprise, qu'il a jugé approprié compte tenu de la performance au cours de l'exercice, de 111,3 % pour les membres de l'équipe de haute direction. Ce qui représente une augmentation de 11,2 % par rapport au facteur final de 100,1 % en 2016. 					

1) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 8 à la page 22 pour de plus amples renseignements.

2) Le BNAI a une pondération de 80 % et l'expérience clients a une pondération de 20 % des mesures internes utilisées pour établir le facteur de performance de l'entreprise. Pour chacune de ces mesures internes, l'incidence sur la capitalisation est fixée en multipliant le résultat par rapport à la cible par la pondération et le facteur de levier applicable (1 pour le BNAI et 5 pour l'expérience clients). D'autres détails sur l'établissement du facteur de performance de l'entreprise sont donnés à la page 32 de la présente circulaire.

3) Les résultats relatifs à l'expérience clients reposent sur des programmes d'évaluation par sondage qui permettent de suivre l'évolution de l'expérience des clients avec TD. Des détails sur la méthode utilisée pour déterminer les résultats figurent aux pages 32 et 33 de la présente circulaire.

Déterminer les fonds disponibles pour 2017

Un facteur de performance de l'entreprise de 111,3 % signifie que le comité pourrait accorder des attributions totales au titre de la rémunération variable aux différents membres de l'équipe de haute direction, y compris le chef de la direction, correspondant à 111,3 % de la rémunération variable cible de ces personnes. Les attributions à chacun des dirigeants peuvent être supérieures ou inférieures à leur cible de rémunération variable individuelle multipliée par le facteur de performance de l'entreprise.

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

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

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

Après avoir examiné les résultats de cette évaluation annuelle, et suivant les conseils de son conseiller indépendant, le comité a recommandé au conseil la rémunération directe totale du chef de la direction, qui comprend le salaire de base et l'intéressement annuel en espèces ainsi que les attributions au titre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres pour 2017.



Bharat Masrani

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

M. Masrani est responsable de la performance financière globale de TD et responsable de la gestion et du leadership de TD en vue de l'atteinte de ses objectifs stratégiques. À titre de chef de la direction, M. Masrani établit l'orientation stratégique de la banque et affecte les ressources financières et humaines de la banque. Il incombe également à M. Masrani de promouvoir une culture d'intégrité à la grandeur de TD et d'établir les normes et les principes directeurs qui déterminent la façon dont la banque exerce ses activités.

Rendement du chef de la direction

Sous la direction de M. Masrani, la banque a réalisé de solides résultats en 2017. Les faits saillants comprennent :

- Un résultat déclaré record de 10,5 milliards de dollars, une hausse de 1,6 milliard de dollars par rapport à 2016, ainsi qu'un résultat rajusté record de 10,6 milliards de dollars, une hausse de 1,3 milliard de dollars par rapport à 2016, grâce à la croissance dans toutes les entreprises¹⁾;
- Une croissance du RPA déclaré de 18 % et une croissance du RPA rajusté de 14 %, dépassant la cible à moyen terme de 7 à 10 % de croissance du RPA rajusté¹⁾;
- Une augmentation du dividende de 9 %, soit 5 cents par action, une augmentation du dividende pour une septième année consécutive;
- Un rendement des capitaux propres de 14,9 %, soit une augmentation de plus de 160 points de base par rapport à 2016; et
- Classement au premier ou deuxième rang parmi les cinq grandes banques au détail canadiennes¹⁾ quant au rendement total pour les actionnaires (RTA) sur des périodes de 1,3, 5 et 10 ans²⁾.

En plus des résultats financiers et opérationnels décrits ci-dessus, la banque a continué de remplir ses objectifs relatifs à la clientèle, au personnel et aux collectivités. Parmi les résultats notables au cours de l'exercice, citons, notamment :

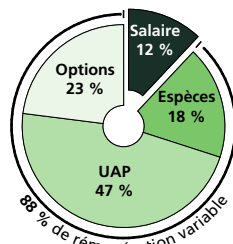
- TD Canada Trust s'est classée au premier rang parmi les cinq grandes banques au détail canadiennes quant à l'« excellence du service à la clientèle », l'« excellence des services bancaires en ligne », l'« excellence des services bancaires mobiles » et l'« excellence de services bancaires aux guichets automatiques » selon Ipsos²⁾;
- Les résultats au chapitre de l'engagement des employés ont augmenté à 4,22 en 2017 par rapport à 4,18 en 2016;
- La seule banque canadienne inscrite au Dow Jones Sustainability World Index en 2017; et
- Conclusion de partenariats avec des organisations locales et des investissements de plus de 105 millions de dollars pour contribuer à enrichir la vie des gens et leur quartier.

Rémunération du chef de la direction

Au moment de fixer la rémunération du chef de la direction, le comité a tenu compte de la rémunération cible établie au début de l'exercice, de la capitalisation au titre du plan de rémunération de la haute direction de la banque (comme il est décrit aux étapes 2 et 3 ci-dessus), ainsi que de la performance globale de la banque et du chef de la direction. En 2016, après un examen de la taille, de la complexité et de la performance de la banque et des niveaux de rémunération sur le marché, le comité a recommandé d'augmenter la cible de rémunération directe totale du chef de la direction à 10 millions de dollars pour 2017, recommandation approuvée par le conseil.

À la fin de l'exercice, après avoir pris en considération la capitalisation en vertu du plan de rémunération de la haute direction, le rendement personnel de M. Masrani et la performance de la banque au cours de l'exercice, le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 10 850 000 \$ pour M. Masrani, soit 850 000 \$ de plus que sa rémunération cible pour l'exercice. L'augmentation par rapport à l'exercice précédent indiquée dans le tableau ci-après est due à l'incidence combinée de l'augmentation de la rémunération cible qui a été approuvée au début de l'exercice et de la solidité de la performance de l'entreprise et des résultats en 2017.

	2016	2017
Salaire	1 000 000 \$	1 250 000 \$
Intéressement en espèces	1 685 000 \$	1 920 000 \$
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>	<i>4 197 550 \$</i>	<i>5 145 600 \$</i>
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	<i>2 067 450 \$</i>	<i>2 534 400 \$</i>
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	6 265 000 \$	7 680 000 \$
Rémunération directe totale	8 950 000 \$	10 850 000 \$



Rémunération cible du chef de la direction pour 2018

En 2017, le comité a travaillé de concert avec Hugessen Consulting, son conseiller indépendant, afin d'examiner la rémunération directe totale cible du chef de la direction. Après cet examen, le comité a recommandé et le conseil a approuvé une augmentation de la rémunération directe totale cible du chef de la direction à 10,8 millions de dollars pour 2018, en reconnaissance des niveaux de rémunération du marché, de l'importance et de la complexité des fonctions ainsi que de la performance de la banque sous la direction de M. Masrani.

Rémunération du chef de la direction au fil du temps

Le tableau ci-après compare la valeur à la date d'attribution de la rémunération versée à l'ancien chef de la direction de la banque, M. Clark (de 2013 à 2014), et à l'actuel chef de la direction, M. Masrani (de 2015 à

¹⁾ La banque établit ses états financiers consolidés conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS), aux principes comptables généralement acceptés (PCGR) en vigueur et renvoie aux résultats établis conformément aux IFRS aux résultats « comme présentés ». La banque utilise aussi des mesures financières non conformes aux PCGR pour obtenir des résultats « rajustés » (c.-à-d. les résultats comme présentés compte non tenu des « éléments à noter ») pour évaluer chacune de ses entreprises et mesurer la performance globale de la banque. Les résultats rajustés, les éléments à noter et les termes connexes utilisés dans le présent document ne sont pas définis aux termes des IFRS et ne sont pas nécessairement comparables à des termes analogues utilisés par d'autres émetteurs. Se reporter à la rubrique « Présentation de l'information financière de la banque » à la page 12 du rapport annuel 2017 pour de plus amples explications et un rapprochement des mesures non conformes aux PCGR et des résultats comme présentés de la banque.

²⁾ Il y a lieu de se reporter aux notes de bas de page 1 à 5 aux pages 21 et 22 pour de plus amples renseignements.

2017), compte tenu de la performance en tant que chef de la direction et la valeur réelle représentée par les attributions au titre de la rémunération.

La valeur réelle de la rémunération directe totale pour les exercices indiqués représente le total de la rémunération réalisée (la somme du salaire de base, des primes en espèces, de la valeur de paiement des unités d'actions attribuées pendant la période, des équivalents de dividendes versés et de la valeur à l'exercice des options attribuées au cours de la période) et de la rémunération réalisable (la somme de la valeur courante des unités dont les droits n'ont pas été acquis pendant la période et de la valeur des options dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis dans le cours pendant la période qui sont encore en circulation) au 31 décembre 2017.

Exercice	Chef de la direction	Rémunération directe totale versée (en milliers) ¹⁾	[A] Rémunération réalisée (en milliers) ²⁾	[B] Rémunération réalisable (en milliers) ³⁾	[A] + [B] = [C] Valeur réelle de la rémunération directe totale au 31 décembre 2017 (en milliers)	Valeur de 100 \$		
					Période	Chef de la direction ⁴⁾	Actionnaires ⁵⁾	
2013	M. Clark	10 300 \$	12 390 \$	5 849 \$	18 239 \$	31/10/12 à 31/12/17	177 \$	218 \$
2014	M. Clark	11 325 \$	13 203 \$	4 852 \$	18 055 \$	31/10/13 à 31/12/17	159 \$	178 \$
2015	M. Masrani	9 000 \$	2 700 \$	10 109 \$	12 809 \$	31/10/14 à 31/12/17	142 \$	148 \$
2016	M. Masrani	8 950 \$	2 685 \$	6 111 \$	8 796 \$	31/10/15 à 31/12/17	98 \$	148 \$
2017	M. Masrani	10 850 \$	3 170 \$	5 403 \$	8 573 \$	31/10/16 à 31/12/17	79 \$	125 \$
Moyenne pondérée							132 \$	163 \$

- 1) Comprend le salaire et la rémunération variable versée à la fin de l'exercice relativement à la performance au cours de l'exercice.
- 2) La rémunération réalisée est la somme du salaire de base, des primes en espèces, de la valeur de paiement des unités d'actions attribuées pendant la période, des équivalents de dividendes versés et de la valeur à l'exercice des options attribuées au cours de la période.
- 3) La rémunération réalisable est la somme de la valeur courante des unités dont les droits n'ont pas été acquis pendant la période et de la valeur des options dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis dans le cours pendant la période qui sont encore en circulation.
- 4) Ce montant représente la valeur réalisée et réalisable pour le chef de la direction (M. Clark de 2013 à 2014, M. Masrani de 2015 à 2017) de chaque tranche de 100 \$ de la rémunération directe totale au cours de l'exercice indiqué.
- 5) Ce montant représente la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ fait dans des actions ordinaires le premier jour de la période indiquée, en supposant le réinvestissement des dividendes.

Actionnariat – M. Masrani dépasse son exigence d'actionnariat de 12 500 000 \$.

Actionnariat réel au 31 décembre 2017					Multiple du salaire de base	
Multiple requis	Actions détenues directement (\$)	Unités d'actions			Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
		Acquises (\$) ¹⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
10	45 476 196	19 612 311	16 376 792	81 465 299	52,07	65,17

- 1) La valeur des unités d'actions acquises de M. Masrani comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses s'établit à 7 602 174 \$.



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

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

Pour procéder à une évaluation globale du rendement de ces personnes (et des autres membres de l'équipe de haute direction), qui prend en compte des mesures non financières, le chef de la direction et le chef des ressources humaines se sont réunis avec l'auditeur en chef, le chef de groupe et chef du contentieux, et le chef de la gestion des risques avant de faire des recommandations sur les décisions de rémunération de fin d'exercice pour connaître leur avis sur l'importance accordée au contrôle, la culture d'entreprise, le ton au niveau de la direction, les capacités, les exigences et/ou la structure organisationnelle. De plus, dans le cadre du

processus d'évaluation du rendement, le chef de la direction a rencontré les membres des comités du risque et d'audit du conseil pour recevoir leurs commentaires sur le rendement des responsables des principales fonctions de contrôle, y compris le chef des finances, le chef de la gestion des risques, le chef de la conformité, l'auditeur en chef et le chef, Lutte mondiale contre le blanchiment d'argent.

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



Riaz Ahmed

Chef de groupe et chef des finances, Groupe Banque TD

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

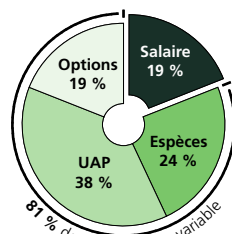
Rendement en 2017

À titre de chef de groupe et chef des finances, M. Ahmed dirige un certain nombre de fonctions qui sont essentielles à la performance de la banque. Les faits saillants de la performance de la banque et du rendement de M. Ahmed en 2017 comprennent :

- Un résultat comme présenté record de 10,5 milliards de dollars, une augmentation de 18 % par rapport à 2016 et des résultats améliorés quant à un certain nombre de mesures :
 - un rendement des capitaux propres de 14,9 %, une amélioration de plus de 160 points de base par rapport à 2016;
 - un coefficient de rendement de 53,6 % par rapport à 55,0 % pour l'exercice précédent; et
 - sur une base rajustée, un levier d'exploitation de 2,6 % (déduction faite des réclamations d'assurance et des frais connexes), une amélioration de 90 points de base par rapport à 2016¹⁾;
- D'importants montants de capital ont été retournés aux actionnaires grâce à l'augmentation de 9 % du dividende trimestriel par rapport à 2016, et du rachat de près de 23 millions d'actions;
- Une solide position quant au capital, la banque terminant l'exercice avec un ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de 10,7 %;
- Adoption des normes comptables du IFRS 9; et
- Il a présidé le Conseil de la diversité de la direction de la banque, qui met l'accent sur la création de résultats tangibles pour soutenir l'engagement de la banque envers la promotion d'un milieu de travail axé sur la diversité et l'inclusion.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de haute direction et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 3 925 000 \$ pour M. Ahmed en 2017. La rémunération de M. Ahmed par rapport à l'exercice précédent tient compte de l'incidence d'une augmentation du salaire et de la rémunération cible approuvée par le comité après un examen des pratiques du marché et de la taille, de l'étendue et de la complexité de la banque et des responsabilités de M. Ahmed. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale accordée à M. Ahmed pour les deux derniers exercices.

	2016	2017
Salaire	500 000 \$	750 000 \$
Intéressement en espèces	900 000 \$	955 500 \$
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>	<i>1 340 000 \$</i>	<i>1 487 065 \$</i>
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	<i>660 000 \$</i>	<i>732 435 \$</i>
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	2 000 000 \$	2 219 500 \$
Rémunération directe totale	3 400 000 \$	3 925 000 \$



Actionnariat – M. Ahmed dépasse son exigence d'actionnariat de 4 500 000 \$.

Actionnariat réel au 31 décembre 2017					Multiple du salaire de base	
Multiple requis	Actions détenues directement (\$)	Unités d'actions			Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
		Acquises (\$)	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
6	29 418 461	16 393 378	5 431 047	51 242 886	61,08	68,32

- La banque établit ses états financiers consolidés conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS) et aux principes comptables généralement reconnus (PCGR) en vigueur et renvoie aux résultats établis conformément aux IFRS aux résultats « comme présentés ». La banque utilise aussi des mesures financières non conformes aux PCGR pour obtenir des résultats « rajustés » (c.-à-d. les résultats comme présentés compte non tenu des « éléments à noter ») pour évaluer chacune de ses entreprises et mesurer la performance globale de la banque. Les résultats rajustés, les éléments à noter et les termes connexes ne sont pas définis aux termes des IFRS et ne sont pas nécessairement comparables à des termes analogues utilisés par d'autres émetteurs. En 2017, le levier d'exploitation (déduction faite des réclamations d'assurance et des frais connexes) comme présenté s'est établi à 3,8 % (5,7 % en 2016). Se reporter à la rubrique « Présentation de l'information financière de la banque » à la page 12 du rapport annuel 2017 pour de plus amples explications et un rapprochement des mesures non conformes aux PCGR et des résultats comme présentés de la banque.



Bob Dorrance

Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD

Président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD

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

Rendement en 2017

Sous la direction de M. Dorrance, les Services bancaires de gros ont affiché un bénéfice net de 1 039 millions de dollars, une hausse de 119 millions de dollars, soit 13 %, par rapport à l'exercice précédent. La hausse du bénéfice est attribuable à une hausse des produits d'exploitation, traduisant la solidité de l'entreprise au Canada et la croissance maintenue aux États-Unis, et à un recouvrement net de pertes sur le crédit, compensés partiellement par des frais autres que d'intérêt plus élevés.

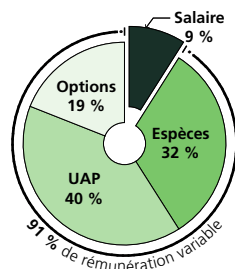
Les autres faits saillants des Services bancaires de gros en 2017 comprennent :

- Rôle important dans le cadre de nombreuses opérations importantes, y compris :
 - agi à titre d'unique preneur ferme et teneur de livres dans le cadre de l'acquisition par Canadian Natural Resources de 11,1 milliards de dollars d'actifs liés aux sables bitumineux de Royal Dutch Shell, et co-chef de file dans le cadre de placements par voie de prise ferme de titres de capitaux propres de TransCanada Corporation pour un capital de 4,5 milliards de dollars;

- agi à titre de co-teneur de livres dans le cadre de placements d'obligations de Canadian Natural Resources au troisième trimestre, les plus importantes émissions simultanées transfrontalières de titres de créance en plusieurs tranches libellés en dollars américains et en dollars canadiens jamais réalisés; et
- mené une émission d'obligations vertes de 1 milliards de dollars US pour la banque, la première émission de la banque libellée en dollars américains et l'une des plus importantes émissions d'obligations vertes jamais réalisées par la banque.
- Maintien des investissements dans de nouveaux produits et secteurs de services grâce à l'expansion continue de nos entreprises en dollars américains, à la réalisation de l'acquisition et de l'intégration de TD Prime Services (auparavant Albert Fried & Company) et de l'ouverture d'un bureau à Tokyo.
- Premier courtier en valeurs au Canada (pour la période de neuf mois terminée le 30 septembre 2017)¹⁾ :
 - premier rang pour la négociation de blocs d'actions et de blocs d'options sur actions;
 - premier rang pour la prise ferme de titres d'emprunt de gouvernements et de sociétés;
 - premier rang pour les prêts consortiaux (période continue de 12 mois); et
 - premier rang pour les fusions et acquisitions annoncées et réalisées (période continue de 12 mois).

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de haute direction et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 8 600 000 \$ pour M. Dorrance en 2017. La rémunération de M. Dorrance par rapport à l'exercice précédent tient compte de l'incidence d'une augmentation du salaire et de la rémunération cible approuvée par le comité après un examen des pratiques du marché et de la taille, de l'étendue et de la complexité de la banque et des responsabilités de M. Dorrance. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Dorrance pour les deux derniers exercices.

	2016	2017
Salaire	500 000 \$	750 000 \$
Intéressement en espèces	2 555 000 \$	2 747 500 \$
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>	<i>3 179 150 \$</i>	<i>3 418 675 \$</i>
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	<i>1 565 850 \$</i>	<i>1 683 825 \$</i>
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	4 745 000 \$	5 102 500 \$
Rémunération directe totale	7 800 000 \$	8 600 000 \$



Actionnariat – M. Dorrance dépasse son exigence d'actionnariat de 8 150 000 \$.

Actionnariat réel au 31 décembre 2017					Multiple de la rémunération directe totale cible	
Multiple requis ²⁾	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$)	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
1	42 057 716	51 876 200	11 826 951	105 760 867	11,53	12,98

- 1) Négociation de blocs d'actions : négociations de blocs par valeur à toutes les Bourses canadiennes, source : IRESS. Négociation de blocs d'options sur actions : négociation de blocs par nombre de contrats à la Bourse de Montréal, source : Bourse de Montréal. Prise ferme de titres d'emprunt de gouvernements et de sociétés : compte non tenu des opérations conclues par une banque canadienne pour son propre compte et des opérations sur cartes de crédit, prime notée pour le chef de file, source : Bloomberg. Prêts consortiaux : volume des opérations accordés également entre les teneurs de livres, source : Bloomberg. Fusions et acquisitions réalisées et annoncées : cibles canadiennes, source : Thomson Reuters. Le rang traduit la position de Valeurs Mobilières TD parmi les sociétés de référence canadiennes dans le marché canadien.
- 2) Le multiple d'actionnariat de M. Dorrance est indiqué en tant que multiple de la rémunération directe totale cible, en conformité avec ses exigences d'actionnariat.



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

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

Rendement en 2017

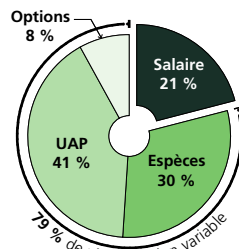
M. Braca est vice-président à la direction, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank® depuis le 1^{er} juin 2017 et il a été nommé chef de groupe, Services bancaires aux États-Unis, Groupe Banque TD, le 1^{er} novembre 2017. Comme il est indiqué ci-dessus, M. Braca a la charge de la majorité des entreprises qui contribuent aux résultats du secteur des services bancaires au détail de la banque aux États-Unis. Compte non tenu de l'apport de TD Ameritrade, le secteur des services bancaires au détail de la banque aux États-Unis a affiché un résultat déclaré de 2,2 milliards de dollars US, une hausse de 15 % par rapport à 2016. Cette hausse est principalement attribuable à des taux d'intérêt plus favorables, des volumes de prêts et de dépôts plus élevés et à la croissance des revenus liés aux honoraires, partiellement annulée par une hausse des frais.

D'autres faits saillants en 2017 du secteur des Services bancaires de détail aux États-Unis comprennent :

- Une performance supérieure à celle des sociétés de référence en matière de croissance des prêts et des dépôts et d'acquisitions de la clientèle de particuliers;
- Maintien de la prestation d'un service à la clientèle légendaire : premier rang pour ce qui est de la satisfaction des concessionnaires parmi les prêteurs non captifs avec crédit de détail¹⁾ et premier rang pour ce qui est des services bancaires aux petites entreprises dans la région Sud²⁾;
- Reconnue comme un lieu de travail extraordinaire et inclusif :
 - Nomination au palmarès des 50 meilleures sociétés quant à la diversité de DiversityInc. pour la cinquième année consécutive; et
 - Reconnue par Great Place to Work® avec la certification d'un « endroit où il fait bon travailler » pour 2018;
- Réalisation de l'acquisition de Scottrade Bank en septembre 2017.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de haute direction et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 3 658 000 \$ US pour M. Braca en 2017. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Braca pour les deux derniers exercices. La rémunération de M. Braca par rapport à l'exercice précédent tient compte de l'incidence d'une augmentation de la rémunération cible liée au fait que M. Braca a assumé un rôle de vice-président à la direction, Groupe Banque TD et de président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank® le 1^{er} juin 2017.

	2016	2017
Salaire ²⁾	550 000 \$ US	750 000 \$ US
Intéressement en espèces	425 000 \$ US	1 102 000 \$ US
Unités d'actions fondées sur la performance	835 000 \$ US	1 515 000 \$ US
Options d'achat d'actions (arrondi)	140 000 \$ US	291 000 \$ US
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	975 000 \$ US	1 806 000 \$ US
Rémunération directe totale	1 950 000 \$ US	3 658 000 \$ US



Actionnariat – M. Braca dépasse son exigence d'actionnariat de 5 884 200 \$⁴⁾.

Actionnariat réel au 31 décembre 2017					Multiple du salaire de base	
Unités d'actions						
Multiple requis	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$)	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)	Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
6	504 718	2 073 061	4 860 824	7 438 603	2,63	7,59

- 1) TD Auto finance a obtenu la plus haute note parmi 17 prêteurs non captifs selon l'étude effectuée par J.D. Power en 2017 sur la satisfaction en matière de services de financement des concessionnaires reposant sur 13 537 réponses au total, et mesurant les perceptions et les expériences des concessionnaires sondés sur leurs fournisseurs de financement d'avril à mai 2017. Votre expérience pourrait être différente. Visitez le www.jdpower.com.
- 2) Pour la première fois, le J.D. Power Small Business Banking Satisfaction StudySM classe Banque TD au premier rang pour les services bancaires aux petites entreprises dans la région Sud. Cette étude a sondé plus de 8 300 propriétaires de petites entreprises ou décideurs financiers qui utilisent les services bancaires aux entreprises. Visitez le www.jdpower.com pour de plus amples renseignements.
- 3) Le salaire de M. Braca a augmenté à 650 000 \$ US le 1^{er} novembre 2016 et par la suite à 750 000 \$ US lorsqu'il a assumé le rôle de vice-président à la direction, Groupe Banque TD et de président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank[®] le 1^{er} juin 2017.
- 4) L'exigence d'actionnariat de M. Braca correspond au multiple de son salaire de base en dollars américains convertis en dollars canadiens. Le cours du change utilisé pour convertir son salaire de base en dollars américains correspondait au cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de la Banque du Canada pour la période de novembre 2016 à avril 2017 et de WM/Reuters pour la période de mai 2017 à octobre 2017 (2017 = 1,3076).



Teri Currie

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

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

Rendement en 2017

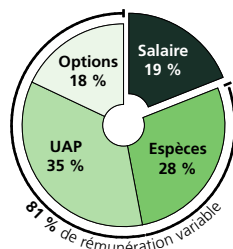
Sous la direction de M^{me} Currie, le secteur des Services bancaires personnels au Canada a connu une bonne année et a dépassé les cibles au chapitre du revenu net, du coefficient de rendement et du rendement sur les capitaux propres. Au cours de l'exercice, l'entreprise est en outre demeurée axée sur le service à la clientèle en optimisant le réseau de succursales, en investissant dans l'expérience numérique et en augmentant la proposition de valeur des produits, notamment en renonçant aux frais pour les retraits aux guichets automatiques bancaires n'appartenant pas à TD partout au Canada.

Les autres faits saillants des Services bancaires personnels au Canada en 2017 comprennent :

- Une solide croissance des volumes dans les principales entreprises :
 - Montages record de prêts immobiliers garantis;
 - Croissance du volume des dépôts dans les comptes chèques et les comptes d'épargne de 9 %; et
 - Importantes ventes de détail sur les cartes de crédit TD avec une croissance par rapport à l'exercice précédent de 8 %;
- TD Canada Trust s'est classée au premier rang parmi les cinq grandes banques au détail canadiennes pour l'excellence du service à la clientèle selon Ipsos¹⁾ ;
- Importante part du marché canadien pour les produits clés²⁾;
 - premier rang pour la part de marché des dépôts de particuliers et des cartes de crédit; et
 - deuxième rang pour la part de marché des prêts immobiliers garantis et des prêts aux particuliers;
- Classement au premier rang des services bancaires mobiles au Canada avec le plus grand nombre de visiteurs mobiles uniques selon comScore, Inc.¹⁾, et l'application mobile TD s'est classée au premier rang au chapitre des applications bancaires canadiennes selon App Annie, établie dans la Silicon Valley.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de haute direction et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 3 875 000 \$ pour M^{me} Currie en 2017. La rémunération de M^{me} Currie par rapport à l'exercice précédent reflète une augmentation du salaire et de la rémunération cible approuvés par le comité dans le cadre d'une démarche échelonnée sur plusieurs exercices compte tenu de ses nouvelles fonctions de chef de groupe des Services bancaires personnels au Canada. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M^{me} Currie pour les deux derniers exercices.

	2016	2017
Salaire	500 000 \$	750 000 \$
Intéressement en espèces	1 075 000 \$	1 084 500 \$
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>	<i>1 206 000 \$</i>	<i>1 367 135 \$</i>
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	<i>594 000 \$</i>	<i>673 365 \$</i>
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	1 800 000 \$	2 040 500 \$
Rémunération directe totale	3 375 000 \$	3 875 000 \$



Actionnariat – M^{me} Currie dépasse son exigence d'actionnariat de 4 500 000 \$.

Actionnariat réel au 31 décembre 2017					Multiple du salaire de base	
Multiple requis	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$)	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
6	208 571	3 382 167	4 974 283	8 565 021	4,79	11,42

- 1) Il y a lieu de se reporter aux notes de bas de page 1, 2 et 6 aux pages 21 et 22 pour de plus amples renseignements.
- 2) Le classement au chapitre de la part du marché repose sur les plus récentes données disponibles du BSIF sur les dépôts des particuliers et les prêts aux particuliers en date d'août 2017, les renseignements financiers publics pour les soldes de cartes de crédit moyens en date de mars 2017 et de l'Association des banquiers canadiens pour les prêts immobiliers garantis en date de juin 2017.

Les parties suivantes de la présente circulaire renferment le tableau sommaire de la rémunération et d'autres tableaux qui donnent des renseignements détaillés sur la rémunération versée aux membres de la haute direction visés conformément à la forme exigée par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau sommaire de la rémunération ci-après présente de l'information détaillée sur la rémunération totale que chaque membre de la haute direction visé de la banque a gagnée à l'égard des exercices 2017, 2016 et 2015.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire ¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options ²⁾ (Nbre) (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres ³⁾ (\$)	Valeur du plan de retraite ⁴⁾ (\$)	Autre rémunération ⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)	
Bharat Masrani Président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD	2017	1 209 179	5 145 600	183 632	2 534 415	1 920 000	1 549 800	78 324	12 437 318
	2016	1 000 000	4 197 550	157 224	2 067 496	1 685 000	1 313 000	80 908	10 343 954
	2015	1 000 000	4 221 000	186 268	2 079 030	1 700 000	1 314 500	383 692	10 698 223
Riaz Ahmed Chef de groupe et chef des finances, Groupe banque TD	2017	708 631	1 487 065	53 072	732 479	955 500	219 500	38 779	4 141 954
	2016	500 000	1 340 000	50 192	660 025	900 000	200 500	38 447	3 638 972
	2015	500 000	1 326 600	58 544	653 439	820 000	110 600	44 852	3 455 491
Bob Dorrance Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD	2017	708 631	3 418 675	122 004	1 683 850	2 747 500	s.o.	14 387	8 573 043
	2016	500 000	3 179 150	119 080	1 565 902	2 555 000	s.o.	13 749	7 813 801
	2015	500 000	3 135 600	138 372	1 544 439	2 620 000	s.o.	12 773	7 812 812
Greg Braca ⁽⁷⁾ Chef de groupe, Services bancaires aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank®	2017	908 028	1 947 381	27 104	374 079	1 440 975	29 748	76 750	4 776 961
	2016	729 465	1 100 530	14 032	184 521	563 678	29 875	23 209	2 631 278
	2015	684 860	1 080 166	15 220	169 878	410 916	27 799	75 183	2 448 802
Teri Currie Chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada, Groupe Banque TD	2017	708 631	1 367 135	48 792	673 408	1 084 500	205 500	49 158	4 088 332
	2016	500 000	1 206 000	45 172	594 012	1 075 000	188 100	11 381	3 574 493
	2015	500 000	1 206 000	53 220	594 015	700 000	95 600	36 930	3 132 545
Mike Pedersen ⁷⁾ Ancien chef de groupe, Services bancaires aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank®	2017	656 315	0	0	0	1 503 740	480 700	5 924 898	8 565 653
	2016	663 150	3 768 821	51 368	675 489	2 325 004	415 900	69 521	7 917 885
	2015	622 611	3 804 360	60 868	679 378	2 116 878	368 400	103 761	7 695 388

- 1) Le salaire reflète le salaire de base gagné au cours de la période du 1^{er} novembre 2016 au 31 octobre 2017 et peut être différent du salaire de base présenté ailleurs dans la présente circulaire en raison d'augmentations de salaire en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017 pour MM. Masrani, Ahmed et Dorrance et M^{me} Currie et à compter du 1^{er} juin 2017 pour M. Braca.
- 2) En 2017, la juste valeur à la date d'attribution (valeur rémunératoire) des attributions fondées sur des options faites à M. Masrani, M. Ahmed, M. Dorrance, M. Braca et M^{me} Currie dépassait la juste valeur comptable à la date d'attribution de 1 381 206 \$, 399 186 \$, 917 665 \$, 203 865 \$ et 366 994 \$, respectivement. À des fins de conformité, la valeur rémunératoire et la juste valeur comptable de toutes les attributions d'options d'achat d'actions sont calculées à l'aide d'un modèle Cox-Ross-Rubinstein (binomial). La valeur rémunératoire des attributions de décembre 2017 correspondait à 19 % 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 2013 à décembre 2017, dans l'hypothèse d'une durée prévue correspondant à la durée complète de dix ans des options d'achat d'actions. La juste valeur comptable des attributions de décembre 2017 était fondée sur une durée prévue de 6,31 ans et des facteurs supplémentaires suivants : un taux d'intérêt sans risque de 1,71 % ; une volatilité de 13,91 % ; et un taux de dividende de 3,50 %.
- 3) La rémunération au titre de plans incitatifs non fondés sur des actions correspond à l'intéressement annuel en espèces dont il est fait mention à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.
- 4) La valeur du plan de retraite présentée représente la « valeur rémunératoire » des changements à l'obligation au titre des obligations découlant du régime de retraite pendant la période de présentation, ce qui comprend : la valeur de la rente projetée acquise pour services supplémentaires au cours de l'année, l'incidence des changements au plan (le cas échéant) sur l'obligation au titre des prestations constituées et de toute différence entre les gains réels et estimatifs servant à calculer la valeur actuarielle de l'obligation au titre des obligations découlant du régime de retraite. Des détails supplémentaires sur les plans de retraite de la banque pour les membres de la haute direction visés sont présentés à partir de la page 56 de la présente circulaire.
- 5) La valeur totale des avantages indirects est calculée d'après le coût différentiel que représentent pour la banque les avantages personnels offerts aux membres de la haute direction visés. Les valeurs suivantes reflètent les avantages indirects supérieurs à 25 % du montant total déclaré des membres de la haute direction visés. Pour 2017, le montant de M. Masrani comprend 48 049 \$ pour des avantages indirects et des programmes connexes; le montant de M. Ahmed comprend 35 901 \$ pour des avantages indirects; le montant de M. Dorrance comprend 7 739 \$ pour des frais de stationnement et 4 689 \$ pour des frais d'adhésion à un club; le montant de M. Braca comprend 63 423 \$ pour des avantages indirects; le montant de M^{me} Currie comprend 46 172 \$ pour des avantages indirects; le montant de

M. Pedersen comprend l'équivalent en dollars canadiens de paiements de 4,5 millions de dollars US relativement à son départ de la banque, dont une tranche de 3,5 millions de dollars US a été payée en 2017. Des renseignements supplémentaires sur les ententes de M. Pedersen figurent à la page 61 de la présente circulaire.

- 6) M. Braca a été nommé vice-président à la direction, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank® le 1^{er} juin 2017 et chef de groupe, Services bancaires aux États-Unis, Groupe Banque TD le 1^{er} novembre 2017.
- 7) Au cours de la période de trois ans indiquée dans le tableau qui précède, la rémunération de MM. Braca et Pedersen leur a été versée en dollars canadiens et en dollars américains. Au besoin, le cours du change pour la conversion de leur rémunération en dollars américains, excluant les attributions fondées sur des actions et fondées sur des options, était, pour 2017, le cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de la Banque du Canada pour la période de novembre 2016 à avril 2017 et de WM/Reuters pour la période de mai 2017 à octobre 2017 (2017 = 1,3076) et, pour 2016 et 2015, le cours du change moyen US/CA de la Banque du Canada pour l'exercice (2016 = 1,3263; 2015 = 1,2452). Pour 2017, 2016 et 2015, le cours du change utilisé pour la conversion des attributions fondées sur des actions et des options en dollars canadiens était le cours de clôture US/CA de la Banque du Canada à la date à laquelle les attributions ont été faites (2017 = 1,2854; 2016 = 1,3180; 2015 = 1,3587).

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

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

Le tableau ci-dessous présente de l'information détaillée sur toutes les attributions fondées sur des options en cours et attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis en cours au 31 décembre 2017.

Nom	Attributions fondées sur des options ⁽¹⁾				Attributions fondées sur des actions ⁽²⁾					
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ⁽³⁾ (\$)	Valeur des options exercées (\$)	Nombre d'actions dont les droits n'ont pas été acquis		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽⁵⁾ (\$)		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ⁽⁵⁾ (\$)
						Min. ⁽⁴⁾	Cible	Min.	Cible	
Bharat Masrani	135 308	36,625	13 déc. 2020	5 009 779	187 998					
	159 208	36,635	12 déc. 2021	5 893 084						
	131 280	40,540	13 déc. 2022	4 346 681						
	131 456	47,590	12 déc. 2023	3 425 743						
	141 668	52,460	11 déc. 2024	3 001 945						
	186 268	53,150	9 déc. 2025	3 818 494						
	157 224	65,750	12 déc. 2026	1 242 070						
	183 632	72,640	12 déc. 2027	1 85 468						
Total	1 226 044			26 923 264	187 998	177 888	222 360	13 101 433	16 376 792	19 612 311
Riaz Ahmed	56 392	36,625	13 déc. 2020	2 087 914						
	67 008	36,635	12 déc. 2021	2 480 301						
	63 912	40,540	13 déc. 2022	2 116 126						
	56 832	47,590	12 déc. 2023	1 481 042						
	57 188	52,460	11 déc. 2024	1 211 814						
	58 544	53,150	9 déc. 2025	1 200 152						
	50 192	65,750	12 déc. 2026	396 517						
	53 072	72,640	12 déc. 2027	53 603						
Total	463 140			11 027 468	0	60 057	73 741	4 423 217	5 431 047	16 393 378
Bob Dorrance		36,625	13 déc. 2020	0	7 246 494					
		36,635	12 déc. 2021	0	6 574 743					
		40,540	13 déc. 2022	0	6 529 489					
	128 944	47,590	12 déc. 2023	3 360 281						
	138 636	52,460	11 déc. 2024	2 937 697						
	138 372	53,150	9 déc. 2025	2 836 626						
	119 080	65,750	12 déc. 2026	940 732						
	122 004	72,640	12 déc. 2027	123 224						
Total	647 036			10 198 560	20 350 726	128 467	160 583	9 461 560	11 826 951	51 876 200
Greg Braca	13 584	36,635	12 déc. 2021	502 812						
	23 168	40,540	13 déc. 2022	767 092						
	14 880	47,590	12 déc. 2023	387 773						
	10 952	52,460	11 déc. 2024	232 073						
	15 220	53,150	9 déc. 2025	312 010						
	14 032	65,750	12 déc. 2026	110 853						
	27 104	72,640	12 déc. 2027	27 375						
Total	118 940			2 339 988	0	52 799	65 999	3 888 660	4 860 824	2 073 061

Nom	Attributions fondées sur des options ¹⁾				Attributions fondées sur des actions ²⁾				Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ³⁾⁵⁾ (\$)	
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ³⁾ (\$)	Valeur des options exercées ⁴⁾ (\$)	Nombre d'actions dont les droits n'ont pas été acquis		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ³⁾ (\$)		
						Min. ⁴⁾	Cible	Min.		Cible
Teri Currie	32,990	14 déc. 2019	0	72 075						
	36,625	13 déc. 2020	0	1 382 102						
	36,635	12 déc. 2021	0	2 144 458						
	56 064	40,540	13 déc. 2022	1 856 279						
	53 968	47,590	12 déc. 2023	1 406 406						
	53 724	52,460	11 déc. 2024	1 138 412						
	53 220	53,150	9 déc. 2025	1 091 010						
	45 172	65,750	12 déc. 2026	356 859						
	48 792	72,640	12 déc. 2027	49 280						
					55 096	67 539	4 057 806	4 974 283	3 382 167	
Total	310 940			5 898 245	3 598 635	55 096	67 539	4 057 806	4 974 283	3 382 167
Mike Pedersen	105 440	32,990	14 déc. 2019	4 287 190						
	102 688	36,625	13 déc. 2020	3 802 023						
		36,635	12 déc. 2021	0	3 873 132					
		40,540	13 déc. 2022	0	3 059 726					
	89 256	47,590	12 déc. 2023	2 326 011						
	50 276	52,460	11 déc. 2024	1 065 348						
	60 868	53,150	9 déc. 2025	1 247 794						
	51 368	65,750	12 déc. 2026	405 807						
					109 072	136 340	8 033 128	10 041 410	2 065 823	
Total	459 896			13 134 175	6 932 858	109 072	136 340	8 033 128	10 041 410	2 065 823

- 1) Les attributions fondées sur des options en cours et les attributions fondées sur des actions en cours avant le 31 janvier 2014 ont été rajustées compte tenu de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 à raison de une action ordinaire pour chaque action ordinaire émise et en circulation, qui a eu le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une. Le prix d'exercice des options a aussi été rajusté compte tenu de l'émission de nouvelles actions dans le cadre du dividende-actions.
- 2) Le nombre d'unités en circulation et la valeur correspondante comprennent la valeur des dividendes versés sous forme d'unités supplémentaires.
- 3) La valeur est fondée sur le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX le 29 décembre 2017 de 73,65 \$.
- 4) Représente 80 % des UAP dont les droits n'ont pas été acquis en cours, soit le plus petit nombre d'unités calculé au moyen d'une formule en vertu des modalités du plan. Cependant, le comité peut, à son gré, réduire ou annuler les unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis en cours.
- 5) Représente les attributions fondées sur des actions (UAD et UAAC) dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payées, et qui resteront en cours jusqu'à ce que le membre de la haute direction visé parte à la retraite ou quitte par ailleurs la banque.

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

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

Nom	Attributions fondées sur des options ¹⁾			Attributions fondées sur des actions ¹⁾			
	Date d'attribution	Nombre d'attributions fondées sur des options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Nombre d'unités initiales	Nombre d'unités ± rajustement selon la performance ²⁾	Nombre d'unités dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ³⁾	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)
Bharat Masrani	12 déc. 2013 11 déc. 2014	131 456	3 306 118	62 333	13 920	83 520	6 066 865
Riaz Ahmed	12 déc. 2013 11 déc. 2014	56 832	1 429 325	25 162	5 619	33 714	2 449 010
Bob Dorrance	12 déc. 2013 11 déc. 2014	128 944	3 242 942	60 999	13 622	81 732	5 936 993
Greg Braca	12 déc. 2013 4 juin 2014 11 déc. 2014	14 880	374 232	2 008 15 660	0 3 497	2 240 20 983	145 235 1 524 202

Nom	Date d'attribution	Attributions fondées sur des options ¹⁾		Attributions fondées sur des actions ¹⁾			
		Nombre d'attributions fondées sur des options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Nombre d'unités initiales	Nombre d'unités ± rajustement selon la performance ²⁾	Nombre d'unités dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ³⁾	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)
Teri Currie	12 déc. 2013 11 déc. 2014	53 968	1 357 295	23 637	5 279	31 671	2 300 585
Mike Pedersen	12 déc. 2013 11 déc. 2014	89 256	2 244 788	61 874	13 817	82 905	6 022 198

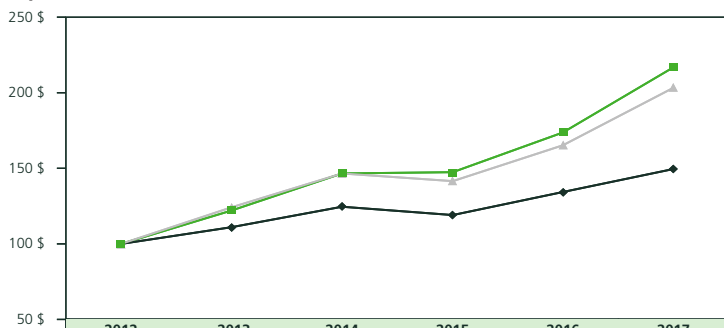
- 1) Les attributions fondées sur des options en cours et les attributions fondées sur des actions en cours avant le 31 janvier 2014 ont été rajustées compte tenu de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 à raison de une action ordinaire pour chaque action ordinaire émise et en circulation, qui a eu le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une. Le prix d'exercice des options a aussi été rajusté compte tenu de l'émission de nouvelles actions dans le cadre du dividende-actions. Les options qui deviennent acquises sont évaluées au cours de clôture aux dates d'acquisition (ou au jour ouvrable précédent si la date d'acquisition tombe un jour de fin de semaine).
- 2) Les UAP attribuées le 11 décembre 2014 ont été acquises et sont venues à échéance le 11 décembre 2017. Compte tenu du RTA relatif sur trois ans par rapport au groupe de référence établi au moment de l'attribution, le facteur de performance appliqué pour déterminer le nombre final d'unités payées aux participants à l'échéance était de 120 %. Pour les attributions venant à échéance en décembre 2017, le groupe de référence se composait des institutions bancaires suivantes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse. Les unités d'actions différées (UAD) attribuées le 4 juin 2014 à M. Braca ont été acquises et sont venues à l'échéance le 4 juin 2017 et n'étaient pas assujetties à un facteur de performance.
- 3) Le nombre d'UAP et d'UAD dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice comprend les équivalents de dividendes versés sur les unités en circulation au cours de la période de report de trois ans.

PERFORMANCE DE LA BANQUE ET RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Comparaison du RTA sur cinq ans

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

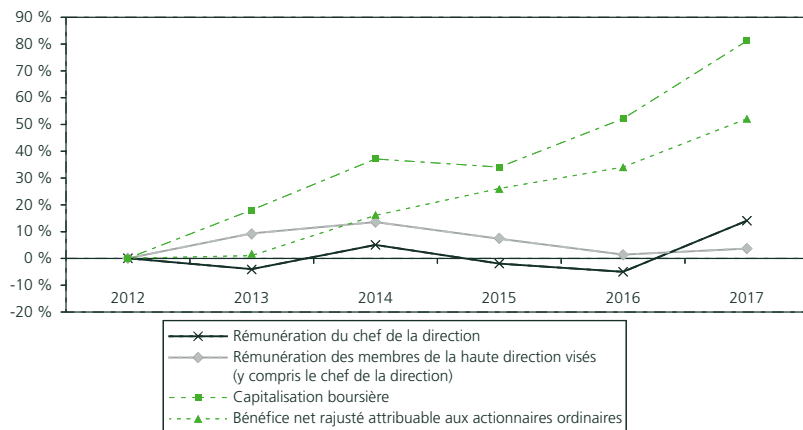
Valeur cumulative d'un investissement de 100 \$ en supposant le réinvestissement des dividendes (au prix établi par la banque aux termes du plan de réinvestissement des dividendes de la banque)



	2012	2013	2014	2015	2016	2017
La Banque Toronto-Dominion	100,0	122,3	146,8	147,5	173,9	217,0
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,0	124,3	146,7	141,8	165,5	203,6
Indice composé S&P/TSX	100,0	111,0	124,9	119,2	134,3	149,7

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

Le graphique ci-dessous illustre l'évolution de la rémunération totale versée : i) au chef de la direction et ii) aux membres de la haute direction visés (y compris le chef de la direction) comparativement à la variation du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et la capitalisation boursière depuis 2012.



En utilisant 2012 comme année de référence, la rémunération totale versée i) au chef de la direction a augmenté de 14 % et ii) aux cinq principaux membres de la haute direction visés (y compris le chef de la direction) a augmenté de 3,6 % comparativement à une croissance au cours de la même période de 52 % du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et de 81 % de la capitalisation boursière. Pour permettre une comparaison valable au cours de la période, les chiffres relatifs à tous les exercices tiennent uniquement compte de la rémunération totale des cinq principaux membres de la haute direction visés (en 2012, 2013 et 2014, la banque a volontairement communiqué de l'information relative à la rémunération d'un sixième membre de la haute direction visé; en 2016, M^{me} Johnston a été chef des finances pour une partie de l'année uniquement; et, en 2017, M. Pedersen a été un dirigeant de la banque pour une partie de l'année uniquement; ces données supplémentaires ont été exclues). Pour plus de détails sur le bénéfice rajusté de la banque, voir la note 8 à la page 22 de la présente circulaire.

Ratio des coûts de gestion

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

Exercice	Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions de dollars)	Bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ¹⁾ (en millions de dollars)	Ratio des coûts de gestion (%)	Capitalisation boursière (en milliards de dollars) ²⁾	Ratio des coûts de gestion (%)
2017	34,02	10 273	0,33	134,9	0,03
2016	33,29	9 036	0,37	113,0	0,03
2015	35,24	8 543	0,41	99,6	0,04

1) Pour plus de détails sur les résultats rajustés de la banque, voir la note 8 à la page 22 de la présente circulaire.

2) Capitalisation boursière au 31 octobre de chaque année.

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

INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

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

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

PRENEURS DE RISQUES IMPORTANTS

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

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

INFORMATION SOMMAIRE COMPLÉMENTAIRE SUR LA RÉMUNÉRATION

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

Pour les besoins des tableaux présentés ci-après, la haute direction se compose des cinq membres de la haute direction visés nommés dans la circulaire de procuration de la direction de la banque de chacun des exercices indiqués, et les preneurs de risques importants représentent les personnes identifiées dans le cadre du processus décrit ci-dessus (à l'exclusion des membres de la haute direction visés). On comptait 199 preneurs de risques importants en 2017 et 193 en 2016, dans chaque cas compte non tenu des membres de la haute direction visés.

Rémunération versée en 2017

Le tableau ci-dessous présente sommairement la valeur de la rémunération versée aux preneurs de risques importants à l'égard des exercices 2016 et 2017. La valeur de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres (unités d'actions et options d'achat d'actions) accordée est présentée d'après la valeur prévue de l'attribution à la date à laquelle elle a été faite.

<i>(en millions de dollars)</i>	2016		2017	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
Rémunération fixe				
Salaires ¹⁾	3,7	59,5	4,9	61,9
Attributions au titre de la rémunération variable				
Intéressement en espèces (non différé)	9,3	100,5	9,7	108,0
Unités d'actions (différées)	14,9	97,6	13,4	96,9
Options d'achat d'actions (différées)	6,2	20,1	6,0	19,7
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	3,2	0,0	3,9
Autres				
Attributions garanties ³⁾	0,0	1,2	0,0	0,0
Attributions à l'embauche ⁴⁾	0,0	6,3	0,0	8,1
Indemnité de cessation des fonctions ⁵⁾	0,0	10,1	4,6	12,3

1) Le salaire représente le salaire annuel au 31 octobre.

2) Comprend un plan de primes en espèces différées pour certains participants du Royaume-Uni afin que la structure de rémunération soit conforme aux exigences réglementaires du Royaume-Uni et aux plans d'intéressements différés pour certains participants à la gestion de patrimoine.

3) Aucune personne désignée comme un preneur de risques importants n'a reçu d'attribution garantie en 2017 comparativement à deux personnes en 2016. Ces personnes étaient nouvellement embauchées et, conformément à la politique de la banque, la garantie visait la première année de l'embauche uniquement. Les attributions garanties comprennent toute tranche de la rémunération directe totale cible qui était garantie au cours de l'exercice.

4) Dix personnes désignées comme preneurs de risques importants ont reçu des attributions à l'embauche en 2017 par rapport à sept personnes en 2016. Les attributions à l'embauche comprennent toute rémunération ponctuelle convenue au moment où l'employé a joint les rangs de la banque.

5) Onze personnes désignées comme des preneurs de risques importants ont reçu des indemnités de cessation des fonctions en 2017, la plus importante indemnité de cessation des fonctions versée s'est établie à 5,7 millions de dollars par rapport à dix personnes en 2016 avec la plus importante indemnité de cessation des fonctions de 2,4 millions de dollars.

Rémunération différée

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

<i>(en millions de dollars)</i>	2016 ¹⁾		2017 ¹⁾	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
Dont les droits n'ont pas été acquis				
Unités d'actions	53,4	382,8	53,5	368,9
Options d'achat d'actions ²⁾	23,8	69,8	24,0	77,1
Autre intéressement différé ³⁾	0,0	11,3	0,0	9,7
Dont les droits ont été acquis				
Unités d'actions	92,5	171,0	95,4	187,9
Options d'achat d'actions ²⁾	57,5	102,9	45,5	125,2
Autre intéressement différé ³⁾	0,0	0,0	0,0	0,0
Paiement au cours de l'année civile				
Unités d'actions	19,9	159,4	24,4	189,1
Options d'achat d'actions ²⁾	3,6	17,2	31,1	28,3
Autre intéressement différé ³⁾	0,0	7,3	0,0	7,0

1) D'après le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX qui s'établissait à 73,65 \$ le 29 décembre 2017 et à 66,22 \$ et 49,34 \$ US le 30 décembre 2016.

- 2) Les options d'achat d'actions réglées en dollars américains ont été converties d'après le cours du change de la Banque du Canada de 1,2545 le 29 décembre 2017. Les avantages rattachés à l'emploi font état des options d'achat d'actions exercées et réglées en 2017.
- 3) Comprend un plan de primes en espèces différées pour certains participants du Royaume-Uni afin que la structure de rémunération soit conforme aux exigences réglementaires du Royaume-Uni et aux plans d'intéressements différés pour certains participants à la gestion de patrimoine.

La totalité des attributions dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis indiquées dans le tableau ci-dessus font l'objet de rajustements implicites (p. ex., fluctuations du cours de l'action ou changements apportés au coefficient des UAP) et/ou de rajustements explicites (p. ex., réduction, récupération ou attributions devenues caduques).

Rajustement de la rémunération différée

Les plans fondés sur des titres de capitaux propres de la banque permettent au comité de réduire la valeur de la rémunération différée dans certaines circonstances, y compris la non-conformité à l'appétit pour le risque de la banque. Pour soutenir cette réduction éventuelle, le chef de la gestion des risques effectue, à la fin de l'exercice, une analyse rétrospective exhaustive de la performance au cours des trois derniers exercices pour déterminer s'il s'est produit des événements liés à des risques importants qui justifient une telle réduction. Les conclusions de cet examen sont analysées dans le cadre de la réunion conjointe des comités du risque et des ressources humaines du conseil. Aucun rajustement n'a été apporté après l'examen de 2017.

PRESTATIONS EN VERTU DES PLANS DE RETRAITE

- M. Masrani, M. Ahmed, M^{me} Currie et M. Pedersen participent à un plan de retraite complémentaire à l'intention des dirigeants appelé plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants, qui prévoit une rente à prestations déterminées correspondant à 2 % de la rémunération admissible pour chaque année de service décomptée, y compris les rentes gouvernementales présumées ou réelles et celles prévues par les plans de retraite de la banque. Les années de service décomptées et la rémunération admissible font l'objet de plafonds en fonction de l'échelon du dirigeant. Le versement de la rente au dirigeant est conditionnelle au respect des dispositions relatives à la conduite.
- M. Braca participe au plan 401(k) de TD, un régime enregistré à cotisations déterminées.
- M. Masrani accumulera une prestation de retraite annuelle uniforme de 110 000 \$ par année pour chaque année de service en tant que chef de la direction, et sa rente annuelle totale provenant de l'ensemble des plans de la banque, y compris ses rentes de l'État réputées, est plafonnée à 1,35 million de dollars. Les membres de la haute direction visés prennent part à différents plans de retraite de la banque, à l'exception de M. Dorrance qui ne participe à aucun plan de retraite de la banque. La rubrique qui suit décrit les plans de retraite auxquels un ou plusieurs des membres de la haute direction visés continuent de participer. De plus, il y a plusieurs plans dans lesquels les membres de la haute direction visés continuent d'accumuler des prestations mais auxquels ils ne participent plus activement, notamment le plan de retraite à l'intention du personnel du groupe du Royaume-Uni de Valeurs Mobilières TD, le plan complémentaire de TD Banknorth, le plan de retraite de TD Banknorth et le plan de retraite 401(k) de TD Bank.

Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants

La banque offre à chacun de ses membres de la haute direction visés, à l'exception de MM. Dorrance et Braca, un plan de prestations de retraite non capitalisé à l'intention des dirigeants qui comprend une tranche de la rémunération incitative des dirigeants. Le plan est fermé aux nouveaux membres; les nouveaux dirigeants participent à un autre plan. Les dirigeants qui participent à ce plan doivent respecter des dispositions relatives à la conduite pour recevoir un paiement intégral. Ce plan établit la rente de retraite totale payable à partir de tous les plans de retraite de TD auxquels le dirigeant a déjà participé et participe actuellement. La tranche non versée par un plan enregistré/agréé est versée en tant que rente complémentaire. La rente totale de la banque des dirigeants est calculée d'après les dispositions suivantes du plan :

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

Association de la caisse de retraite

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

Membres de la haute direction visés participants	M. Masrani, M. Ahmed, M ^{me} Currie et M. Pedersen ¹⁾ .
Formule de calcul de la rente	1,4 % des gains moyens de fin de carrière à concurrence du plafond moyen fixé par l'État plus 2 % des gains moyens de fin de carrière au-delà du plafond moyen fixé par l'État, multipliés par les années de participation au plan (maximum de 35 ans).
Gains moyens de fin de carrière	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de salaire au cours de la période de dix ans qui précède la retraite.
Plafond moyen fixé par l'État	La moyenne du maximum des gains ouvrant droit à pension des cinq dernières années pour le Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec avant le départ à la retraite.
Cotisations du membre	4,85 % du salaire à concurrence du plafond fixé par l'État plus 7,5 % du salaire au-delà du plafond fixé par l'État, à concurrence du maximum applicable de 18 941 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) en 2017. Tous les membres de la haute direction visés qui sont des participants actifs du régime versent les cotisations maximales.
Âge de la retraite	63 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	Les rentes sont réduites conformément à une formule qui repose sur le nombre d'années et de mois de versement de la rente avant le 62 ^e anniversaire du membre. La réduction correspond à 0,33 % par mois pour les quatre premières années, plus 0,45 % par mois pour les trois années suivantes, plus 0,60 % par mois pour chaque mois supplémentaire.
Forme de versement de la rente	Les paiements prennent la forme d'une rente viagère versée au dirigeant. La moitié de la rente continue d'être versée au conjoint survivant du dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Plafond de la rente	La rente annuelle est plafonnée au maximum prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada). Pour 2017, la rente maximum est de 2 914 \$ par année de participation.

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

Plan de retraite 401(k) de TD

TD Bank, America's Most Convenient Bank®, offre un plan de retraite à cotisations déterminées 401(k) admissible aux employés américains afin de les aider à prévoir leur retraite. Les cotisations reposent sur les dispositions suivantes du plan :

Membres de la haute direction visés	M. Braca
Dispositions	La banque fait des cotisations annuelles de base au plan en fonction de l'âge et des années de service de l'employé. Les cotisations de base s'établissent de 2 % à 6 % de la rémunération admissible (jusqu'à un maximum de 150 000 \$). Les employés peuvent également verser des cotisations salariales différées dans le régime et la banque verse une contrepartie égale aux cotisations différées de l'employé sur la première tranche de 3 % de la rémunération admissible et une contrepartie de 50 % sur la tranche suivante de 3 % de la rémunération différée jusqu'à un total de 4,5 %. Les cotisations salariales différées et la cotisation de l'employeur sont assujetties au plafond annuel de l'IRS. La prestation de retraite payable à partir du régime est calculée d'après le solde du compte du membre.
Âge de la retraite	65 ans.

MÉCANISMES RELATIFS À LA RETRAITE DE M. MASRANI

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

OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS DÉTERMINÉES 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 2016 et le 31 octobre 2017.

Nom	Années de service décomptées		Rente (de retraite) annuelle payable		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2016 ⁽³⁾⁽⁴⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2017 ⁽⁵⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs en 2017 ⁽⁶⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2017 ⁽³⁾⁽⁴⁾
	31 octobre 2017 ⁽¹⁾	À 65 ans	31 octobre 2017	À 65 ans ⁽²⁾				
Bharat Masrani ⁽⁷⁾	31	34	969 600 \$	1 290 500 \$	13 864 300 \$	1 549 800 \$	221 600 \$	15 638 700 \$
Riaz Ahmed	21	31	431 500 \$	611 800 \$	5 125 600 \$	219 500 \$	121 200 \$	5 466 300 \$
Teri Currie ⁽⁸⁾	17	29	364 000 \$	578 300 \$	4 028 300 \$	205 500 \$	50 500 \$	4 284 300 \$
Mike Pedersen ⁽⁹⁾	17	27	344 000 \$	509 800 \$	4 084 100 \$	480 700 \$	214 800 \$	4 770 600 \$

- 1) Représente les années de service décomptées (arrondies à l'année entière la plus près) aux termes du plan de retraite à l'intention des dirigeants du membre de la haute direction visé, dont provient la plus grande partie de la prestation de retraite. Les années de service décomptées (arrondies à l'année entière la plus près) pour l'Association de la caisse de retraite s'établissent à 11 ans pour M. Masrani, 15 ans pour M. Ahmed, 13 ans pour M^{me} Currie et 10 ans pour M. Pedersen. Les années de service décomptées (arrondies à l'année entière la plus près) de M. Masrani pour le plan agréé de TD Banknorth s'établissent à 2 ans.
- 2) Les rentes de retraite estimatives à 65 ans sont calculées en supposant que le salaire et la rémunération incitative actuels demeurent inchangés jusqu'à la retraite et en fonction du nombre d'années de service prévues jusqu'à 65 ans. Les

prestations gouvernementales ne sont pas prises en compte. Les prestations accumulées et projetées comprennent tout rajustement à l'accumulation réputé applicable aux membres de la haute direction visés.

- 3) La valeur de toutes les rentes comprend le coût des montants payables provenant de tous les plans de la banque auxquels participe ou a déjà participé le membre de la haute direction visé.
- 4) Les valeurs ont été calculées au moyen de la même méthode d'évaluation et des mêmes hypothèses actuarielles que celles ayant servi au calcul des obligations découlant du régime de retraite et des charges de retraite indiquées à la note 24 des états financiers consolidés audités de la banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2017.
- 5) La valeur rémunératoire comprend la valeur de la rente projetée accumulée à l'égard du service pendant la période de présentation (coût du service), l'incidence sur les variations de l'obligation au titre des prestations constituées du plan (le cas échéant) et toute différence entre les gains réels et estimatifs.
- 6) Les variations de l'obligation attribuables à des éléments non rémunératoires comprennent les montants attribuables à l'intérêt couru sur l'obligation en début d'exercice, les changements touchant les hypothèses actuarielles et les autres gains et pertes touchant les résultats.
- 7) La rente accumulée de M. Masrani comprend les prestations de retraite provenant de tous les plans de retraite de la banque à l'égard de ses années de service au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis. La rente de retraite du Royaume-Uni de M. Masrani a été convertie en dollars canadiens d'après le cours du change de la Banque du Canada le 31 octobre 2014 (1,8038 \$ CA = 1,00 £), et sa rente de retraite des États-Unis a été convertie en dollars canadiens d'après le cours du change de la Banque du Canada le 31 octobre 2014 (1,1271 \$ CA = 1,00 \$ US). M. Masrani a été visé par un rajustement à l'accumulation réputé le 1^{er} novembre 2014, soit une année avant la prise d'effet de cette réduction à l'accumulation pour les autres membres de la haute direction.
- 8) Comme condition d'emploi, M^{me} Currie a obtenu quatre années de service additionnelles, aux fins d'établir la tranche de sa rente offerte dans le cadre du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants. Le nombre réel d'années de service s'applique aux prestations de M^{me} Currie dans le cadre de l'Association de la caisse de retraite TD. Cette dérogation à la politique a été consentie afin d'offrir à M^{me} Currie une rente concurrentielle à l'âge de la retraite qui n'aurait par ailleurs pas été possible compte tenu de ses années d'expérience acquises avant d'être recrutée par la banque.
- 9) M. Pedersen, sous réserve des exigences quant à l'acquisition des droits, a le droit de recevoir huit années de service supplémentaires, aux fins de l'établissement de la tranche de sa rente offerte dans le cadre du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants. Il a reçu deux années de service pour chaque année de service de 2011 à 2013, dont les droits ont été acquis le 1^{er} janvier 2014, et a le droit de recevoir deux années de service pour chaque année de service de 2014 à 2018, dont les droits ont été acquis le 31 juillet 2017. Le nombre réel d'années de service s'applique aux prestations de M. Pedersen dans le cadre de l'Association de la caisse de retraite TD. Cette dérogation à la politique a été consentie afin d'offrir à M. Pedersen une rente concurrentielle à l'âge de la retraite qui n'aurait par ailleurs pas été possible compte tenu de ses années d'expérience acquises avant d'être recruté par la banque.

OBLIGATION AU TITRE DES COTISATIONS DÉTERMINÉES CONSTITUÉES DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Nom	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2016	Variation attribuable à des éléments rémunératoires en 2017 ¹⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2017
Greg Braca ²⁾	552 235 \$	29 748 \$	759 819 \$

- 1) La variation attribuable à des éléments rémunératoires représente la valeur de la cotisation de l'employeur au plan de retraite 401(k) de TD Bank au nom de M. Braca, le membre de la haute direction visé.
- 2) La rémunération de M. Braca lui a été versée en dollars américains et déclarée ci-dessus en dollars canadiens. Le cours du change utilisé pour convertir la rémunération en dollars américains était le cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de 1,3076 selon la Banque du Canada pour la période de novembre 2016 à avril 2017 et WM/Reuters pour la période de mai 2017 à octobre 2017.

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

Calcul des prestations en cas de cessation des fonctions

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

- date de cessation des fonctions : 31 décembre 2017;
- cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX le 29 décembre 2017 de 73,65 \$; et
- prestations de retraite calculées selon la date de fin d'exercice du 31 octobre 2017.

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

(en millions de dollars CA)					
Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée ^(1,2)	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle ^(1,3)
Bharat Masrani					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	24,6	0,0	(26,3)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,8)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	6,1	0,0	6,1
Total	0,0	24,6	6,1	(27,1)	6,1
Riaz Ahmed					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	0,0	3,7	(8,2)	8,3
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,4)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	3,3	0,0	3,3
Total	0,0	0,0	7,0	(8,6)	11,6
Bob Dorrance					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	18,7	0,0	(3,4)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	6,8	0,0	6,8
Total	0,0	18,7	6,8	(3,4)	6,8
Greg Braca					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	0,0	1,9	(3,6)	5,5
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	3,7	0,0	3,7
Total	0,0	0,0	5,6	(3,6)	9,2
Teri Currie					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	7,6	0,0	(3,3)	0,4
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,3)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	3,5	0,0	3,5
Total	0,0	7,6	3,5	(3,6)	3,9

- 1) La valeur supplémentaire de la rémunération différée est en sus des montants indiqués dans la colonne Départ à la retraite, les personnes qui, dans ce scénario, sont admissibles à la retraite au moment de la cessation des fonctions ayant le droit d'être considérées non motivée comme retraitées aux fins des plans de rémunération différée.
- 2) Les dirigeants de la banque n'ont en général pas de contrat d'emploi visant des indemnités déterminées en cas de cessation des fonctions non motivée. Les indemnités de cessation des fonctions pour les autres membres de la haute direction ci-dessus ne sont que des estimations.
- 3) En cas de cessation des fonctions non motivée pendant la période d'acquisition qui survient dans les 24 mois d'un changement de contrôle de la banque, un dirigeant aurait droit aux valeurs augmentées indiquées, sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite.

Ententes conclues par M. Pedersen

En octobre 2016, la banque a annoncé que M. Pedersen quittait son poste de chef de groupe, Services bancaires aux États-Unis, Groupe Banque TD et de président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank® avec prise d'effet le 1^{er} juin 2017. En 2017, la banque et M. Pedersen ont conclu les modalités de son départ. Le texte qui suit présente les principaux éléments de l'entente :

- M. Pedersen est demeuré chef de groupe, Services bancaires aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank® jusqu'au 1^{er} juin 2017, auquel moment il est devenu conseiller spécial de la banque pour un mandat se terminant le 30 juin 2018;
- Maintien du salaire de base et de l'admissibilité au programme d'avantages sociaux à l'intention des employés de la banque tout au long de 2017 et jusqu'à la fin du mandat de conseiller spécial de M. Pedersen;
- Attribution d'une prime incitative en espèces proportionnelle et aucune attribution fondée sur des titres de capitaux propres pour l'exercice 2017;

- Des paiements de 4,5 millions de dollars US dans le cadre de son départ de la banque, séparés entre l'exercice 2017 (3,5 millions de dollars US) et l'exercice 2018 (1,0 million de dollars US);
- Délai raccourci pour créditer des années de service supplémentaires aux termes du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants conformément à l'engagement préalable de la banque d'offrir des années de service décompté supplémentaires jusqu'au 1^{er} janvier 2019; et
- Paiement de certains frais de rapatriement (p. ex. aide à la vente de la maison, frais de déménagement, conseils fiscaux) conformément à la politique de réinstallation de la banque.

Aux termes de l'entente, le paiement non réglé indiqué ci-dessus demeure conditionnel à ce que M. Pedersen ne travaille pas pour un concurrent de la banque jusqu'au moment où le paiement est effectué. De plus, les montants payables aux termes du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants et relativement aux attributions fondées sur des titres de capitaux propres en cours peuvent être réduits ou perdus en cas de concurrence avec la banque, de sollicitation d'employés ou de clients.

Traitement des prestations en cas de cessation des fonctions

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

Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle
Salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Rémunération incitative	Perdue	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année. Doit travailler pour l'exercice complet pour être admissible à une attribution fondée sur des titres de capitaux propres	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année. Doit travailler pour l'exercice complet pour être admissible à une attribution fondée sur des titres de capitaux propres	Perdue	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année. Doit travailler pour l'exercice complet pour être admissible à une attribution fondée sur des titres de capitaux propres
Unités d'actions (UAI ou UAP)	Perdues	Viennent à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	Admissible à une part proportionnelle en fonction du nombre de périodes de 12 mois complètes depuis la date d'attribution. Les unités viennent à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	Perdues	Le calendrier d'acquisition des droits continue à courir et les unités sont payées à la date d'échéance initiale

Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle
Options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis peuvent être exercées dans les 30 jours	Les options restent en cours et les droits deviennent acquis conformément à leurs conditions. Les options expirent cinq ans après la date du départ à la retraite ou la date d'expiration initiale si elle y est antérieure	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis et celles dont les droits sont acquis dans les 90 jours peuvent être exercées dans les 90 jours. Une part proportionnelle (en fonction du nombre de périodes de 12 mois complètes depuis la date d'attribution) des options non acquises deviendra acquise dans le cours normal et pourra être exercée pendant 90 jours après la date d'acquisition	Perdus	Toutes les options d'achat d'actions deviennent acquises à la cessation des fonctions et peuvent être exercées dans les 90 jours qui suivent la cessation des fonctions
UAD	Rachetables au moment de la démission	Rachetables au moment de la retraite	Rachetables au moment de la cessation des fonctions	Rachetables au moment de la cessation des fonctions	Rachetables au moment de la cessation des fonctions
UAAC	Perdus si la démission survient au cours de la période d'acquisition des droits. Si la démission survient après cette période, les UAAC seront rachetables au moment de la démission	Perdus si le départ à la retraite survient au cours de la période d'acquisition des droits. Si le départ à la retraite survient après cette période, les UAAC seront rachetables au moment du départ à la retraite	Admissible à une part proportionnelle en fonction du nombre de périodes de 12 mois complètes depuis la date d'attribution, sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite. Si la cessation des fonctions survient après cette période d'acquisition des droits, les UAAC sont rachetables au moment de la cessation des fonctions	Perdus	Toutes les UAAC dont les droits ne sont pas acquis le deviennent immédiatement et sont rachetables au moment de la cessation des fonctions
Retraite	Droit à la rente constituée. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente constituée. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente constituée. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente constituée des plans agréés. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est perdue	Droit à la rente constituée. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite

Un « changement de contrôle » se produit lorsque i) les actions comportant droit de vote en circulation de la banque représentent moins de 50 % des droits de vote combinés de la nouvelle entité; ii) il y a, ou il devrait y avoir, un changement de 50 % ou plus des administrateurs de la banque; iii) le conseil considère qu'il existe d'autres circonstances justifiant l'application de la disposition en cas de changement de contrôle. En outre, aux termes des plans de rémunération différée de la banque, des dispositions en cas de changement de contrôle s'appliquent uniquement s'il est mis fin à l'emploi du dirigeant dans les deux ans qui suivent un changement de contrôle, sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite.

Dispositions relatives à la conduite entraînant une perte des droits

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

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

En plus des dispositions relatives à la perte des droits décrite ci-dessus, toutes les attributions fondées sur des titres de capitaux propres (y compris les UAD) attribuées après le 1^{er} décembre 2017 sont assujetties aux dispositions élargies en matière de récupération permettant la récupération en cas de mauvaise conduite.

OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

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

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

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

Le tableau ci-après présente, en date du 31 décembre 2017, des données cumulatives sur le plan d'intéressement en actions de 2000 de la banque et les plans transmis, lesquels sont les seuls plans de rémunération en vertu desquels l'émission de nouveaux titres de capitaux propres de la banque est autorisée.

Le pourcentage maximum des actions ordinaires réservées aux fins d'émission à des initiés à l'exercice d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation et le pourcentage maximum d'actions ordinaires réservé aux fins d'émission à quelque personne à l'exercice d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 5 % des actions ordinaires émises et en circulation, soit 1 843 348 816 actions ordinaires en date du 31 décembre 2017.

Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours (a)		Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (b)	Nombre de titres restant à émettre (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)		Nombre total d'options en cours et disponibles à des fins d'attribution (a + c)	
	% des actions ordinaires en circulation	Nombre		% des actions ordinaires en circulation	Nombre	% des actions ordinaires en circulation	Nombre
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs							
Plan d'intéressement en actions de 2000	0,81 %	15 000 925	51,80 \$	0,98 %	17 972 673	1,79 %	32 973 598
Plans d'options d'achat d'actions de Commerce Bancorp pris en charge ¹⁾	0,01 %	243 842	33,36 US\$	—	—	0,01 %	243 842
Sous-total	0,83 %	15 244 767	51,642 \$	0,98 %	17 972 673	1,80 %	33 217 440
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs							
Total	0,83 %	15 244 767	51,642 \$	0,98 %	17 972 673	1,80 %	33 217 440

- 1) L'information à la ligne « Plans d'options d'achat d'actions de Commerce Bancorp pris en charge » a été regroupée pour les trois plans de Commerce Bancorp pris en charge, aux termes desquels des actions ordinaires peuvent être émises de manière compatible avec l'acquisition par TD des actions de Commerce Bancorp, Inc. Tous les plans pris en charge ont reçu l'approbation des actionnaires au moment de leur adoption. La banque a pris ces plans en charge conformément à une dispense d'approbation des actionnaires prévue dans le *Guide à l'intention des sociétés* de la TSX. Les plans d'options d'achat d'actions de TD Banknorth Inc. pris en charge et les plans d'options d'achat d'actions de The South Financial Group, Inc. pris en charge ont été fermés en 2016. Le cours du change de la Banque du Canada le 29 décembre 2017 (1,2545 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour la conversion en dollars canadiens du prix d'exercice moyen pondéré.

Caractéristiques du plan

À l'heure actuelle, les personnes occupant une fonction de premier vice-président ou de niveau supérieur à la banque sont admissibles au plan d'intéressement en actions de 2000. Les détails relatifs à la durée et au calendrier d'acquisition des options d'achat d'actions sont présentés dans le tableau décrivant les plans de rémunération différée à la page 36. La durée des options d'achat d'actions en cours aux termes de tous les plans ne dépasse pas dix ans. Le tableau qui suit décrit plus en détail les caractéristiques des plans d'options d'achat d'actions.

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

	<ul style="list-style-type: none"> • Décès ou invalidité — Toutes les options d'achat d'actions deviennent immédiatement acquises et la période d'exercice peut être réduite selon les circonstances. Les options d'achat d'actions ne peuvent toutefois être exercées plus de trois ans après l'événement. Dans le cas des plans pris en charge, la période d'exercice varie de trois mois à trois ans. • Autres circonstances — L'administrateur du régime peut reporter une date d'expiration anticipée dans des circonstances limitées.
<p>Modification des plans</p>	<p>Aux termes de la procédure de modification prévue dans le plan d'intéressement en actions de 2000 qui a été approuvée par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2007, et modifiée à l'assemblée annuelle de 2011, l'approbation des actionnaires est exigée dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) une augmentation du nombre d'actions réservées aux termes du plan; ii) une diminution du prix d'exercice d'une attribution en cours ou une annulation et une réémission d'une attribution à des conditions différentes ayant pour effet d'entraîner une diminution du prix d'exercice des options attribuées; iii) le report de la date d'expiration initiale d'options d'achat d'actions; iv) le rétablissement de l'admissibilité des administrateurs externes à de nouvelles attributions aux termes des plans; v) une modification qui aurait pour effet de permettre le transfert d'une attribution à des fins autres que la planification ou le règlement normal d'une succession; vi) toute modification visant à éliminer ou dépasser le plafond de participation des initiés précisé dans la section portant sur les plafonds des attributions du plan; et vii) toute modification touchant les dispositions modificatives prévues à l'article 14. <p>L'approbation est requise dans chaque cas, sauf lorsque la modification résulte d'un rajustement apporté en vertu des dispositions relatives à l'antidilution ou à la date d'expiration conditionnelle des plans. Abstraction faite de ces modifications importantes des plans, le conseil d'administration peut apporter des modifications au plan (comme des changements d'ordre administratif ou au niveau de la rédaction ou aux fins d'éclaircissement ou encore des changements découlant de la réglementation et d'autres faits nouveaux). Dans le cadre de la définition et de la modification des modalités des plans d'options d'achat d'actions de la banque, le CRH examine et recommande au conseil d'administration d'approuver les modalités et conditions de tout nouveau plan ou de tout changement apporté aux modalités et conditions d'un plan existant.</p>
<p>Aide financière aux participants</p>	<p>Conformément aux modalités du plan d'intéressement en actions de 2000, aucun prêt ni autre type d'aide financière n'est fourni aux participants. Avant 2009, la banque offrait à tous les employés canadiens un avantage bancaire qu'ils pouvaient utiliser pour acheter des actions de la banque et qui pouvait aider les dirigeants à atteindre les exigences d'actionariat. La banque n'offre plus de tels prêts aux employés et aucun prêt accordé aux membres de la haute direction visés n'est en cours aux termes du programme.</p>

Dilution, offres excédentaires et taux d'absorption

Le tableau ci-dessous décrit la dilution, les offres excédentaires et le taux d'absorption du plan d'intéressement en actions de 2000 pour les trois derniers exercices en date du 31 octobre 2017 (compte tenu des options converties de Commerce Bancorp) :

Taux	Description	2017	2016	2015
Dilution	Par dilution, on entend le nombre d'options d'achat d'actions en circulation, divisé par le nombre total d'actions en circulation	0,77 %	0,83 %	0,99 %
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	1,85 %	2,00 %	2,26 %
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 moyen pondéré d'actions en circulation pour l'exercice	0,11 %	0,13 %	0,14 %

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

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les deux propositions ci-après ont été soumises par M. Lowell R. Weir, 4 Armoyan Court, Bedford (Nouvelle-Écosse) B4A 3L5, avec l'aide d'un membre de sa famille pour examen à l'assemblée. Ces propositions ont été soumises en anglais et traduites en français par la banque. Le conseil d'administration s'oppose à ces propositions pour les raisons indiquées après chacune d'elles.

Proposition A

Résolution des actionnaires n° 1 – Mauvaise conduite du conseil

ATTENDU QUE, à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de la banque qui a eu lieu le 30 mars 2017, une majorité des actionnaires a voté en faveur d'une proposition des actionnaires relative à la mise en œuvre d'un règlement administratif portant sur l'accès aux procurations,

ATTENDU QUE les administrateurs de la banque ont refusé de mettre en œuvre le règlement administratif portant sur l'accès aux procurations approuvé par une majorité des actionnaires, affichant une indifférence complète pour le processus démocratique et de gouvernance,

ATTENDU QUE la direction de la banque a comploté avec Banque Royale du Canada et certains administrateurs de la banque pour adopter une politique d'accès aux procurations (et non un règlement administratif qui exigerait l'approbation des actionnaires pour mettre en œuvre les changements) qui est sensiblement plus favorable aux administrateurs de la banque en fonction en plus de diminuer sérieusement les droits de l'actionnaire moyen,

ATTENDU QUE les administrateurs de la banque ont complètement ignoré le fait qu'ils étaient en position de conflit d'intérêts dans le cadre de la mise en œuvre de la politique d'accès aux procurations, et

ATTENDU QUE les administrateurs de la banque ont violé le Code de conduite de la banque en participant eux-mêmes à la mise en œuvre de la politique d'accès aux procurations,

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :

- a) La politique d'accès aux procurations mise en œuvre par les administrateurs de la banque en conflit d'intérêts est annulée immédiatement.
- b) Le règlement administratif portant sur l'accès aux procurations est immédiatement mis en œuvre par les administrateurs de la banque.
- c) La démission immédiate du président du conseil.
- d) La mise en œuvre d'un changement complet des administrateurs composant le comité de gouvernance au cours des 12 prochains mois.
- e) Un administrateur ou un dirigeant qui refuse d'agir conformément à la présente résolution remet immédiatement sa démission à la banque.

Déclaration de l'actionnaire

Les actions des administrateurs et dirigeants de la banque dans l'affaire du règlement administratif portant sur l'accès aux procurations ont mis fin à 15 ans d'évolution positive en matière de gouvernance et ont également établi un nouveau record à la baisse quant au comportement des administrateurs et à la démocratie d'entreprise.

Vos administrateurs et dirigeants se sont opposés au règlement administratif portant sur les procurations dès le début. Ils ont présenté de façon erronée le fonctionnement du règlement administratif dans les conversations avec les actionnaires. Ils ont calomnié le proposant et, lorsqu'ils ont fait face à une défaite certaine (en voyant le nombre de procurations), ils ont, en contravention des règlements sur les valeurs mobilières, publié un communiqué trompeur sur l'accès aux procurations pour tenter d'influencer les personnes exerçant leur droit de vote pour qu'elles rejettent la proposition. Ils n'y sont pas parvenus.

Lorsque les administrateurs ont échoué à l'assemblée générale annuelle, ils ont changé de méthode et comploté avec Banque Royale du Canada pour mettre en œuvre une politique d'accès aux procurations très favorable aux administrateurs en poste, dirigeants et actionnaires amicaux aux dépens des actionnaires ordinaires dont les droits ont été sérieusement restreints.

Bien qu'un congédiement général du conseil d'administration est justifié, la stabilité du conseil est importante de sorte qu'un certain nombre d'administrateurs doivent rester en poste. La reddition de comptes à l'échelon supérieur est très importante et le président du conseil doit donc remettre sa démission immédiatement.

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

Le contenu de la présente proposition et de la déclaration à l'appui relève entièrement du proposant et est fourni mot à mot conformément à la Loi sur les banques. La banque rejette expressément les allégations de mauvaise conduite faites par le proposant dans la présente proposition et déclaration à l'appui.

Les mesures demandées dans la proposition sont extrêmes, ne peuvent être mises en œuvre aux termes de la loi et ne sont pas nécessaires compte tenu des importants progrès faits à ce jour quant à l'accès aux procurations au Canada et aux engagements du conseil d'en faire plus. La banque a été l'une des premières sociétés canadiennes à adopter l'accès aux procurations en septembre 2017 après avoir consulté les actionnaires et les autres parties prenantes, y compris la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance (CCBG).

Il y a peu de différences entre la version de l'accès aux procurations du proposant et celle que la banque a adoptée. Une de ces différences est le seuil de propriété, 3 % des actions ordinaires de la banque plutôt que 5 %, qui est le seuil de propriété actuellement exigé aux termes de la Loi sur les banques. La banque sait qu'un seuil de propriété inférieur de 3 % est répandu dans le mode d'accès aux procurations adopté par des sociétés aux États-Unis et qu'il est le choix de certaines parties prenantes de TD au Canada. Le ministère des Finances (Canada) a lancé un processus de consultation en vue de modifier la Loi sur les banques (date limite du 29 mars 2019). À cet égard, la banque a soumis une lettre (qui peut être consultée en cliquant sur le lien suivant : www.td.com/francais/la-propos-du-gfbsd/regie-dentrepriselpolitique-acces-procurations/politique-acces-procurations.jsp) aux termes de laquelle il est proposé que le cadre d'accès aux procurations adopté par la banque soit intégré à la Loi sur les banques, y compris une réduction du seuil de propriété de 5 % à 3 %. Lorsque les modifications législatives proposées indiquées dans la lettre seront adoptées, le conseil a l'intention de diminuer le seuil de propriété minimum de la politique d'accès aux procurations de la banque à 3 %. Toutefois, la banque ne peut pas le faire avant que la Loi sur les banques ne soit modifiée.

L'adoption de l'accès aux procurations au moyen d'une politique a permis à la banque d'offrir l'accès aux procurations aux actionnaires cette année tout en gardant la marge de manœuvre nécessaire pour adapter la politique afin d'être conforme aux modifications législatives et aux pratiques changeantes. La banque sait que certains actionnaires, ainsi que le proposant, souhaiteraient que l'accès aux procurations de TD soit adopté par voie d'un règlement administratif approuvé par les actionnaires. La banque prévoit actuellement mettre à jour ses règlements administratifs après l'adoption des modifications à la Loi sur les banques découlant du processus de consultation indiqué ci-dessus. À ce moment, la banque donnera effet aux modalités de sa politique d'accès aux procurations dans ses règlements administratifs.

En dernier lieu, la version de l'accès aux procurations du proposant a un seuil plus élevé pour le nombre de candidats proposés dans le cadre de l'accès aux procurations dans la circulaire de procuration relative à une assemblée des actionnaires, soit 25 % de la taille du conseil par rapport à 20 % dans la politique de la banque. Le seuil de 20 % est courant dans la pratique aux États-Unis et accepté par la CCBG comme étant « nécessaire pour éviter le contrôle progressif du conseil dans le cadre du mécanisme d'accès aux procurations » [traduction].

Pour les raisons qui précèdent, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition A.

Proposition B

Résolution des actionnaires n° 2 – Ajout aux règlements administratifs – Remboursement des frais des actionnaires

IL EST RÉSOLU que La Banque Toronto-Dominion adopte un règlement administratif pour rembourser les frais raisonnables engagés par :

- a) l'actionnaire ou le groupe d'actionnaires qui propose un candidat dans le cadre de la nomination d'un candidat proposé aux termes du règlement administratif portant sur l'accès aux procurations de la banque, y compris la sollicitation de procurations.
- b) Le proposant d'une proposition d'actionnaire qui assiste à l'assemblée extraordinaire ou générale annuelle et y présente la proposition.

De plus, le remboursement doit être effectué dans les 30 jours de la date de l'assemblée générale annuelle.

Déclaration de l'actionnaire

Les actionnaires sont les propriétaires de la banque et, lorsqu'ils participent au processus de gouvernance, contrairement aux administrateurs, ils ne reçoivent aucune rémunération, mais leurs dépenses devraient être payées.

Aux termes du règlement administratif portant sur l'accès aux procurations, des règles du jeu équitables et un processus d'élection juste sont nécessaires pour encourager les meilleurs candidats à se présenter et participer au processus. Personne ne veut participer à un processus qui le désavantage.

La Banque TD a élargi sa base d'actionnaires en raison de ses nombreuses acquisitions aux États-Unis et des actionnaires doivent parcourir de grandes distances pour assister et participer aux assemblées des actionnaires.

Je propose cette mesure pleine de bon sens et tous les actionnaires devraient l'appuyer.

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

L'actionnaire qui recourt au mécanisme d'accès aux procurations ou qui soumet une proposition d'actionnaire contrôle entièrement les frais qu'il engage, et il n'est pas nécessaire que ceux-ci soient importants.

Dans sa déclaration à l'appui, le proposant prétend que le défaut de rembourser les frais mentionnés dans la proposition résulte d'un biais, une affirmation que la banque rejette. Le remboursement des frais comme le suggère la proposition ne fait pas partie des pratiques d'entreprise au Canada. À cet effet, la banque souligne que la Politique d'accès aux procurations adoptée par la Coalition canadienne pour la bonne gouvernance (CCBG) en novembre 2017 ne reprenait pas une recommandation du document de consultation portant sur l'accès aux procurations de mai 2015 de la CCBG selon laquelle, dans certaines circonstances, les actionnaires recourant au mécanisme d'accès aux procurations devraient recevoir le remboursement de leurs frais.

L'analogie faite par le proposant dans sa déclaration à l'appui de la proposition relativement au remboursement des frais des administrateurs qui assistent à une assemblée des actionnaires est inappropriée. Les administrateurs assistent à ces assemblées dans le cadre de leur obligation de rendre des comptes aux actionnaires. Les actionnaires ne sont pas assujettis aux mêmes exigences d'assister à une assemblée des actionnaires.

L'actionnaire peut choisir d'assister à une assemblée soit en personne ou soit par procuration au moyen des formulaires fournis par la banque. De plus, l'actionnaire qui n'assiste pas à une assemblée peut y participer en soumettant des questions pendant l'assemblée au moyen du site Web de la banque puisque l'assemblée est présentée en simultané sur Internet. En outre, par courtoisie pour les proposant (y compris le proposant de la présente proposition), la banque a, par le passé, pris à l'occasion des mesures pour que les propositions soient présentées à une assemblée des actionnaires lorsque le proposant n'assistait pas à l'assemblée. Par conséquent, l'actionnaire qui choisit de ne pas assister à une assemblée des actionnaires en raison des frais qui y sont liés dispose d'un certain nombre de façons pour faire valoir ses points de vue à l'assemblée.

Pour les raisons qui précèdent, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition B.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 a soumis quatre propositions. Après avoir discuté avec la banque, le MÉDAC a convenu de retirer les propositions, mais a demandé à ce que le libellé et les déclarations à l'appui soient inclus dans la présente circulaire.

1. Démocratisation de l'accès aux postes de deux administrateurs

Il est proposé que le conseil d'administration adopte un règlement ouvrant la voie, pour deux postes d'administrateurs, à une mise en candidature issue du public, lesquels devront être élus par les actionnaires, chacun pour un mandat d'un an ou jusqu'à ce qu'un successeur soit élu ou nommé.

Argumentaire

Un tel processus de mise en candidature vise à élargir les sources de mise en candidature de nouveaux administrateurs tout en identifiant de nouveaux talents qui n'auraient pu être considérés en utilisant les sources traditionnelles : références de la direction ou d'un administrateur, sélection par un cabinet de recherche de cadres ou d'administrateurs, références par un actionnaire influent détenant plus de 5 % des actions de la Banque.

Pour se porter candidats, les personnes devraient répondre aux exigences suivantes :

- Être engagé dans le milieu socio-économique;
- Être appuyé par au moins trois groupes représentant des parties prenantes de la Banque;
- Être administrateur d'un organisme à but lucratif ou non lucratif;
- Répondre aux exigences de compétences et d'expériences recherchées par la Banque pour ses administrateurs;
- Être préférentiellement certifié par un institut ou un collège dédié à la formation d'administrateurs de sociétés. Notons que depuis maintenant plus de dix ans, plusieurs milliers de personnes ont suivi une formation spécifique pour siéger à des conseils d'administration, et ce partout au Canada.

Les candidats intéressés pourraient exprimer leur intérêt à la suite d'un processus d'appel public à candidatures par voie de presse et d'affichage électronique sur le site de la Banque. La conformité des candidatures face aux exigences énoncées devrait être appréciée par le comité de mise en candidatures de la Banque. Les candidatures retenues seraient incluses dans la circulaire de la direction en précisant qu'elles proviennent de l'appel public à candidatures. Les deux personnes ayant obtenu le plus grand nombre de votes lors du scrutin seraient élues. Ces dernières seraient éligibles à une réélection chaque année jusqu'à concurrence d'un terme cumulatif maximum de douze ans.

Soulignons que nous sommes bien au fait que des candidats autres que ceux repérés par la direction ou des membres du conseil d'administration peuvent soumettre leurs candidatures. En posant l'hypothèse que certains puissent transmettre leurs candidatures, il nous a été difficile d'identifier quelques profils d'administrateurs qui sortent des sentiers traditionnels de mise en nomination et qui apporteraient une valeur ajoutée différente. Nous nous permettons ici de suggérer que le rapport annuel des activités du comité de mise en nomination de la Banque pourrait être enrichi des efforts faits pour diversifier leurs sources de candidatures en vue d'identifier les meilleurs talents pour siéger au conseil d'administration.

Cette proposition vise donc à développer une nouvelle source de nomination et à assurer à des candidats proposant des perspectives à la prise de décision différentes qu'ils pourront se joindre au conseil en leur réservant deux sièges, pourvu que les critères de sélection soient satisfaits.

Un tel processus est utilisé actuellement par le Fonds de solidarité FTQ et permet d'atteindre les objectifs poursuivis par cette proposition.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

Le MÉDAC a convenu de retirer cette proposition puisque la banque a déjà adopté une politique d'accès aux procurations et qu'elle a donné des détails supplémentaires sur sa démarche en matière de nominations non sollicitées à l'élection au conseil. Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à l'« Annexe A – Composition du conseil et nomination des administrateurs et renouvellement du conseil » dans la présente circulaire.

2. Engagement vers la décarbonisation

Il est proposé que la Banque publie annuellement un bref rapport permettant à ses actionnaires d'évaluer son exposition au risque climatique ainsi que sa contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Les recommandations du TCFD devraient guider cette divulgation.

Argumentaire

Lors d'une conférence d'un des principaux responsables de la Banque du Canada à Montréal, le sous-gouverneur Timothy Lane affirmait que les changements climatiques bouleverseront l'économie canadienne. Selon ce dernier, « l'adaptation à une économie à faibles émissions de carbone supposera sans doute davantage de changements structurels profonds pour le Canada que pour beaucoup d'autres pays. Le Canada est un grand producteur de combustibles fossiles et son secteur manufacturier — comme les industries de l'automobile et de l'aéronautique — y est lié de près. »

Nous croyons que la Banque, comme les autres banques canadiennes, ont un rôle important à jouer dans cet effort de décarbonisation.

S'inspirant du groupe de travail TCFD portant sur les divulgations en matière de changement climatique (« *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* »), nous proposons que la Banque divulgue annuellement :

- ses engagements à court, moyen et long terme en cette matière assortis des résultats atteints;
- sa réflexion sur les différents scénarios considérés pour évaluer les impacts des changements climatiques sur ses opérations et les mesures prises pour les mitiger.

Les enjeux climatiques et environnementaux sont de plus en plus au cœur de la nouvelle gouvernance de nos organisations. Cette divulgation devrait de plus traiter des moyens mis en place par le conseil d'administration pour intégrer les facteurs environnementaux et sociaux dans sa gouvernance.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

La banque examinera avec attention les résultats du projet-pilote du TCFD mené par l'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement en tenant compte de l'intérêt véritable de la banque et de ses parties prenantes lorsque le projet-pilote sera terminé.

3. Certification de saines pratiques commerciales en matière de vente de produits et services financiers

Il est proposé que le conseil d'administration requiert de ses hauts dirigeants une déclaration écrite sur le respect de principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté dans ses relations avec la clientèle, laquelle déclaration serait assortie de mesures disciplinaires dans le cas d'une fausse déclaration.

Argumentaire

Au cours de l'année 2017, près de 1 000 courriels des employés de la banque Royale, de la banque de Montréal, de la banque canadienne impériale de commerce, de la banque Toronto-Dominion et de la banque de Nouvelle-Écosse de partout au Canada ont fait part à Radio-Canada des pressions qu'ils subissent pour atteindre des cibles de vente et de la supervision excessive dont ils font l'objet. Ceci conduisait l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) à lancer un processus d'examen des pratiques commerciales des institutions financières. Le Comité permanent des finances de la Chambre des communes a également tenu des audiences sur le sujet en juin dernier.

Outre d'entacher la réputation de nos banques, ces révélations ont un effet sur la valeur de nos actions comme ce fut le cas pour la Banque TD dont l'action a perdu plus de 5,5 % au moment de la divulgation de cette situation.

Les actionnaires des banques et leurs parties prenantes s'attendent qu'elles respectent des principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté dans leurs relations avec la clientèle et qu'elles prennent toutes les mesures nécessaires pour la maîtrise des risques de non-conformité à de tels principes.

S'inspirant de la certification que doivent signer les hauts dirigeants quant à la fiabilité des informations financières, cette déclaration aurait pour objectif de rassurer les actionnaires et les clients de la Banque que la haute direction a mis en place des politiques de vente de produits et de services respectant des principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté, que des contrôles permettent de donner une assurance raisonnable de leur respect et que des mesures disciplinaires sont prévues afin de faire face à des comportements inacceptables en regard des principes énoncés.

Des déclarations fausses et trompeuses par les dirigeants signataires de la Déclaration devraient faire également l'objet de sanctions.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

Conformément au Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque, tous les employés et administrateurs doivent évaluer toutes les décisions d'affaire qu'ils ont à prendre et tous les actes qu'ils ont à poser pour le compte de l'organisation selon le caractère juste, honnête et équitable de ceux-ci. Cette exigence s'applique à tous les échelons de l'organisation, qu'il s'agisse de décisions majeures prises par le conseil ou des activités quotidiennes exercées par l'entreprise. Les employés et les administrateurs doivent attester chaque année qu'ils respectent le Code de conduite et d'éthique professionnelle et le comité d'audit du conseil reçoit un rapport sur le respect de l'exigence d'attestation chaque année. Le défaut de se conformer au Code de conduite et d'éthique professionnelle est une affaire sérieuse comportant des conséquences éventuelles indiquées dans le Code pouvant aller jusqu'au congédiement, et la banque a adopté des processus exhaustifs pour enquêter sur un tel comportement et établir les conséquences appropriées.

TD effectue régulièrement des examens de son entreprise afin d'améliorer continuellement sa manière de fonctionner. En mars 2017, TD a fait l'objet d'une couverture médiatique à l'égard de ses pratiques de gestion de personnel et de vente. Nous avons entrepris un examen de nos pratiques de vente et un important cabinet de services professionnels a été mandaté pour faire une évaluation objective de l'examen.

En 2018, TD a adopté une nouvelle politique en matière de gestion du risque lié à la conduite. Le Code de conduite et d'éthique professionnelle et la politique en matière de gestion du risque lié à la conduite créent un cadre pour mieux définir et renforcer la culture et les valeurs uniques de TD. TD définit le risque lié à la conduite comme étant le risque découlant de la mauvaise conduite ou de pratiques commerciales abusives entraînant des conséquences injustes pour les clients ou nuisant à l'intégrité du marché, donnant lieu à la perte de réputation, à des mesures des autorités de réglementation ou à d'autres incidences défavorables éventuelles pour la banque. Le risque lié à la conduite peut découler de l'omission de respecter les lois, les règles et les normes de réglementation ou le Code de conduite et d'éthique professionnelle.

4. Divulgence du ratio d'équité

Il est proposé que la Banque divulgue le ratio d'équité utilisé par le comité de rémunération dans son exercice de fixation de la rémunération.

Argumentaire

Depuis sa création, le MÉDAC dépose des propositions afin d'assurer les actionnaires que la rémunération du PDG de la Banque soit établie en fonction de la valeur qu'il crée tout en étant raisonnable et socialement acceptable. L'un des outils qui permettent de renseigner les actionnaires sur l'atteinte d'un tel objectif est le ratio d'équité ou l'écart entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane d'un employé, ce que nous appelons ratio d'équité. Nos demandes et la perspective que la divulgation de cette information puisse devenir obligatoire aux États-Unis conduisaient les six principales banques canadiennes à demander à Meridian, conseiller en rémunération, d'examiner leurs pratiques de fixation de la rémunération qui s'appuient notamment sur des comparaisons de rémunérations entre pairs de diverses entreprises. Bien que la conclusion de cette étude favorisait le maintien du recours à cette méthode, Meridian soulignait que l'utilisation du ratio d'équité permettrait de porter un jugement encore plus éclairé sur le caractère approprié de la rémunération des hauts dirigeants.

Étant donné qu'il est permis de penser que votre comité de rémunération utilise le ratio d'équité comme élément d'information pour fixer la rémunération du PDG et de ses hauts dirigeants, nous demandons que le conseil d'administration accepte de divulguer cette information dans la prochaine circulaire de la direction. À l'instar des informations qui permettent de juger si la rémunération du PDG et de ses principaux collaborateurs est alignée avec nos intérêts financiers, l'information sur le ratio d'équité permettrait aux actionnaires d'apprécier si la rémunération des employés évolue dans le même sens que celle de ses principaux dirigeants, les employés autres que les dirigeants contribuant aussi à la performance de l'organisation. Elle leur permettrait également de juger si cette rémunération consentie à leur équipe de direction est socialement acceptable et n'aura pas d'effets négatifs sur sa réputation.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

Le MÉDAC a convenu de retirer cette proposition compte tenu de l'engagement de la banque de divulguer à l'avenir dans son rapport annuel le nombre d'équivalents temps plein.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE

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

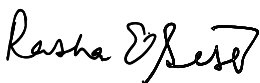
La banque a un certain nombre de politiques et procédures qui régissent l'examen et l'approbation d'opérations en ce qui concerne les administrateurs et les dirigeants. Aux termes du Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque, tous les dirigeants et les administrateurs doivent divulguer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

ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La banque souscrit un programme d'assurance combiné de la responsabilité des produits financiers et des dirigeants et de la responsabilité professionnelle qui inclut l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants. Cette assurance couvre les administrateurs et les dirigeants actuels ou antérieurs contre les réclamations en responsabilité ou les actes fautifs pendant qu'ils occupent leurs fonctions d'administrateurs et de dirigeants de la banque, y compris ses filiales et entités que la banque détient en propriété majoritaire et sur lesquelles elle exerce une influence déterminante. Cette assurance prévoit un montant de garantie réservé de 500 millions de dollars par sinistre et global pour la durée se terminant le 1^{er} mai 2018. L'assurance s'applique dans des situations où la banque n'indemnise pas ses administrateurs et dirigeants pour leurs actes ou omissions. La banque verse les primes liées à cette assurance et cette couverture est libre de franchise. Les primes versées par la banque relatives à l'assurance responsabilité non indemnisable des administrateurs et des dirigeants s'élève à environ 2 millions de dollars.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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



Rasha El Sissi
Vice-présidente et secrétaire

ANNEXE A

GOVERNANCE

POLITIQUES ET PRATIQUES

Le conseil et la direction de la banque estiment que de saines pratiques en matière de gouvernance contribuent à la gestion efficace de la banque et à la réalisation de ses plans et objectifs stratégiques et opérationnels.

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

Même s'ils ne s'appliquent pas tous directement à la banque, ces politiques, principes et pratiques tiennent compte des règles du New York Stock Exchange (NYSE) et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

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

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

CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

Indépendance des administrateurs

Pour être efficace, le conseil doit fonctionner en toute indépendance par rapport à la direction. C'est pourquoi tous les administrateurs et les membres des comités de la banque, sauf un, sont indépendants, ne font pas partie de la direction et n'ont pas de lien avec la banque qui ferait en sorte qu'ils lui soient personnellement redevables et ne peuvent par ailleurs exercer leur jugement en toute indépendance. Chacun des membres du comité d'audit répond aux autres critères d'indépendance prévus dans la Politique en matière d'indépendance des administrateurs et dans la législation applicable. En raison de ses fonctions, M. Bharat B. Masrani, président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD, n'est pas considéré comme « indépendant » au sens de la politique ou des lignes directrices des ACVM, et est « membre du groupe » de la banque au sens de la Loi sur les banques.

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

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

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

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

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

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

- le conseil et chacun de ses comités peuvent se réunir à tout moment à huis clos sans les membres de la direction. Un moment est réservé à cette fin à l'ordre du jour de chaque réunion du conseil et d'un comité. Au cours de l'exercice 2017, 42 séances à huis clos ont été tenues;
- le conseil et chaque comité peuvent retenir les services de leurs propres conseillers indépendants afin d'obtenir des conseils d'experts aux frais de la banque;
- les administrateurs non membres de la direction doivent nommer chaque année un président du conseil indépendant et dynamique dont le mandat est de guider les administrateurs indépendants; et
- les administrateurs non membres de la direction sont tenus d'acquiescer, dans les cinq années qui suivent leur élection ou leur nomination au conseil, une participation dans la banque dont la valeur correspond à au moins six fois leur rémunération en espèces annuelle respective.

Mandats parallèles et politique relative aux mandats parallèles

En plus de maintenir leur indépendance, les administrateurs doivent être en mesure de consacrer suffisamment de temps à leurs responsabilités envers TD. Les membres du conseil sont tenus d'aviser le président du comité de gouvernance de toute occasion de siéger au conseil d'une autre société ouverte avant d'accepter. Sauf à titre de membres du conseil de la banque ou de candidats de la banque au conseil d'administration de TD Ameritrade Holding Corporation (TD Ameritrade), pas plus de deux administrateurs peuvent siéger au conseil d'une même société ouverte sans le consentement du comité de gouvernance. En outre, aucun membre du comité d'audit ne peut siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes sans le consentement du comité de gouvernance et du conseil. À l'heure actuelle seuls M^{me} Mary Jo Haddad et M. Claude Mongeau siègent ensemble au conseil de Telus Corporation comme il est indiqué ci-après :

Nom de la société	Administrateur
Telus Corporation	Mary Jo Haddad
	Claude Mongeau

Quatre des candidats proposés à l'élection, soit M^{mes} Karen Maidment et Irene Miller et MM. Brian Levitt et Bharat Masrani, sont membres du conseil d'administration de TD Ameritrade. En date du 31 décembre 2017, la banque détient environ 41,25 % de TD Ameritrade. TD Ameritrade et la banque sont parties à une convention d'actionnaires aux termes de laquelle la banque a le droit nommer jusqu'à cinq des 12 membres du conseil d'administration de TD Ameritrade selon sa participation dans TD Ameritrade.

Président du conseil

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

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

- doit être un administrateur indépendant et être nommé chaque année par les administrateurs non membres de la direction;
- préside les réunions du conseil (y compris les séances à huis clos) et toutes les assemblées annuelles et extraordinaires des actionnaires;
- conformément aux pratiques en matière de participation des actionnaires de la banque, rencontre les actionnaires, les autorités de réglementation et les autres parties intéressées quant à des questions essentielles au mandat du conseil et assiste à des événements publics au nom de la banque;
- est aussi le président du comité de gouvernance et est membre du CRH;
- rencontre régulièrement les autres administrateurs et membres de la haute direction pour évaluer l'état des relations entre les administrateurs et entre le conseil et les membres de la haute direction; et
- maintient une communication ouverte avec les autorités de réglementation de la banque, indépendamment de la direction, pour établir la confiance relativement à la qualité de la gouvernance du conseil et à la surveillance de la banque. En 2017, le président du conseil a rencontré, seul et avec les présidents des comités, les représentants des autorités de réglementation de la banque à six reprises. Le rôle du président du conseil et des présidents des comités dans le cadre de ces rencontres comprend la préparation et la participation à des réunions et s'étend à tous les secteurs d'activité de la banque et aux territoires où ces activités sont exercées.

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

Assemblées des actionnaires

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

MANDAT DU CONSEIL

Les actionnaires élisent les membres du conseil pour que ces derniers supervisent la direction et veillent aux intérêts à long terme des actionnaires d'une manière responsable, notamment en prenant en considération, le cas échéant, les préoccupations des autres parties intéressées de la banque, y compris les préoccupations éventuelles des employés de la banque, clients, organismes de réglementation, collectivités et du public.

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

- Encadrer la gestion de l'activité et des affaires de la banque
- Approuver les décisions de la banque en matière de stratégie et de politiques importantes. Le conseil doit comprendre et approuver la stratégie et les objectifs d'entreprise de la banque, se tenir à jour sur les progrès qu'elle accomplit vers la réalisation de ces objectifs, et il doit participer aux principales décisions en matière de stratégie et de politique et les approuver
- Approuver l'énoncé en matière d'appétit pour le risque d'entreprise de la banque. Le conseil doit être convaincu que la banque a instauré un cadre selon lequel elle ne peut prendre des risques qu'à concurrence de son appétit d'entreprise pour le risque et que la banque a mis en place un énoncé en matière d'appétit pour le risque à des fins d'information et à des fins d'évaluation du rendement par rapport à son appétit pour le risque

- Évaluer et rémunérer la direction et planifier la relève pour les principaux postes de direction. Le conseil d'administration doit être convaincu que les principaux postes de direction de la banque sont occupés par des personnes qualifiées, et il doit superviser et évaluer ces personnes et s'assurer qu'elles soient rémunérées adéquatement pour leur contribution au succès à long terme de la banque
- Surveiller la gestion des capitaux, des liquidités, des risques et des contrôles internes. Le conseil doit avoir la certitude que la banque a mis en place des politiques lui permettant de maintenir suffisamment de capital et de liquidités et de protéger l'actif de la banque. Le conseil doit également s'assurer que la culture de gestion du risque, les politiques et pratiques de rémunération et les fonctions de contrôle permettent à la banque d'exercer ses activités dans le respect des limites de l'appétit pour le risque approuvées par son conseil
- Présenter une information fiable et en temps opportun aux actionnaires. Le conseil doit s'assurer de fournir aux actionnaires la bonne information
- Assurer une gouvernance efficace du conseil. Les administrateurs doivent fonctionner efficacement ensemble au sein du conseil s'ils veulent satisfaire les responsabilités du conseil. Le conseil doit avoir des membres déterminés possédant les compétences appropriées et la bonne information

La Charte du conseil d'administration est intégrée par renvoi à la présente circulaire et a été déposée auprès des autorités de réglementation à l'adresse www.sedar.com et à l'adresse www.sec.gov et peut être consultée à l'adresse www.td.com/francais/governance/charters.jsp. Les actionnaires peuvent en outre obtenir un exemplaire de la charte du conseil d'administration rapidement et sans frais sur demande adressée aux Relations avec les actionnaires (voir les coordonnées qui figurent à la page 101 de la présente circulaire).

Nos employés et dirigeants mettent en œuvre la stratégie de la banque, sous la direction du chef de la direction et la supervision du conseil. Aux termes de la Loi sur les banques, certaines questions importantes doivent être soumises au conseil. Le conseil se réserve aussi certaines autres décisions importantes. Conformément à son obligation prévue dans sa charte, le conseil est chargé d'établir et de maintenir des politiques et des procédures lui permettant d'assurer la surveillance de la direction et des contrôles internes. Le conseil a également institué des politiques officielles pour l'approbation des importantes décisions en matière de répartition du capital, y compris les acquisitions d'entreprises, les investissements et les désinvestissements importants ainsi que les grands projets d'impatriation. De plus, le conseil a le pouvoir absolu quant à l'approbation de certaines autres opérations hors du cours normal des affaires et à l'approbation des états financiers avant leur diffusion aux actionnaires.

Planification stratégique

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

Gestions des risques

Le comité veille à ce que la banque ait en place une culture de gestion des risques et approuve et supervise les cadres de travail et les politiques destinées à protéger les actifs de la banque et assurer son succès à long terme. Le conseil supervise également la détermination et la surveillance des principaux risques touchant les affaires de la banque et veille à ce que des politiques, des procédures et des pratiques appropriées soient en place afin de gérer efficacement et en toute indépendance ces risques conformément au cadre de gestion des risques d'entreprise de la banque. Le conseil est appuyé à cet égard par le comité du risque qui est chargé, entre autres, d'examiner et de recommander à l'approbation du conseil l'appétit pour le risque d'entreprise de la banque et les mesures connexes et qui doit avoir la certitude que la banque dispose des cadres de travail et des politiques appropriés pour la gestion de ses principaux risques. Le comité du risque a aussi été investi du pouvoir de surveiller les plans de résolution des crises et de redressement après crise de la banque

conformément aux exigences réglementaires applicables. Les principaux risques auxquels la banque est exposée et les structures et procédures en place pour la gestion de ces risques sont plus amplement décrits sous la rubrique « Gestion des risques » dans le rapport de gestion 2017 de la banque.

Surveillance des fonds propres et des liquidités

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

Responsabilité de l'entreprise

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

Planification de la relève

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

Communication

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

En outre, le conseil ou les comités appropriés examinent et/ou approuvent les documents d'information clés, comme le rapport annuel et les états financiers annuels et trimestriels, le rapport annuel, la notice annuelle et la circulaire de procuration de la direction de la banque. Le comité de gouvernance reçoit de la direction un rapport annuel portant sur les réactions des actionnaires à la grandeur de l'entreprise, dans lequel l'accent est mis principalement sur les petits actionnaires.

Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées

Les actionnaires peuvent transmettre leurs commentaires à la banque par différents moyens, notamment par courrier électronique, par téléphone et par la poste et dans le cadre d'événements (comme l'assemblée annuelle des actionnaires, les conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels et les événements à l'intention des investisseurs organisés par les Relations avec les investisseurs de TD). Le chef des finances, le chef des Relations avec les investisseurs et les autres dirigeants rencontrent régulièrement les analystes en placement et les investisseurs institutionnels au Canada et à l'échelle internationale. La banque reçoit aussi des commentaires dans le cadre de rencontres avec des actionnaires, y compris les actionnaires qui s'intéressent à la démarche en matière de rémunération de la haute direction, à la gouvernance, au positionnement stratégique à long terme et à la responsabilité sociale de la banque. Les actionnaires peuvent communiquer

avec les Relations avec les actionnaires de TD et peuvent également communiquer directement avec les administrateurs indépendants de la banque par l'intermédiaire du président du conseil (dont les coordonnées figurent à la page 101 de la présente circulaire ou à l'adresse www.td.com/francais/investisseurs/accueil/accueil/contact.jsp).

La banque s'efforce d'avoir avec les actionnaires, les autres parties intéressées et le public des communications proactives, franches et pertinentes. La banque reconnaît l'importance de la collaboration entre les administrateurs et les actionnaires sur des questions essentielles au mandat du conseil et a élaboré des lignes directrices internes à cette fin. Dans le cadre de cet engagement envers la participation des actionnaires, et de façon périodique, les administrateurs de la banque invitent certains actionnaires et certaines parties intéressées aux questions de gouvernance pour discuter de la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction, de gouvernance, de positionnement stratégique à long terme et d'autres questions d'intérêt pour les actionnaires qui sont essentielles au mandat du conseil, et acceptent des invitations de ceux-ci à cette fin. De plus, les actionnaires ont l'occasion, une fois par année, de voter en faveur ou contre une résolution consultative portant sur la démarche de la banque en matière de la rémunération de la haute direction présentée aux rubriques « Rapport du comité des ressources humaines (CRH) » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » dans la présente circulaire. Le CRH et le conseil tiendront compte des résultats de ce vote consultatif, s'ils jugent à propos de le faire, dans le cadre de l'examen des politiques, procédures et décisions futures en matière de rémunération. De plus, la direction et le comité de gouvernance étudient attentivement les propositions reçues par la banque ainsi que les commentaires des actionnaires et les communications provenant de groupes de gouvernance reconnus au Canada et permettent aux actionnaires de communiquer régulièrement avec eux. Toutes ces suggestions et observations permettent à la banque de mieux se situer et d'encadrer ses futures pratiques de gouvernance.

Contrôles internes et systèmes d'information de gestion

Le conseil supervise et surveille l'intégrité et l'efficacité des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion de la banque. Le conseil surveille également le respect des exigences applicables, notamment de nature juridique et en matière d'audit, de conformité, de réglementation, de comptabilité et de déclaration. Au moyen de ce processus, le conseil veille à ce que les systèmes de présentation de l'information financière et de contrôle de l'information financière de la banque fonctionnent de façon appropriée. Le rapport de la direction sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière et de l'information connexe figure sous la rubrique « Normes et méthodes comptables — Contrôles et procédures » du rapport de gestion 2017 de la banque.

La banque a adopté un programme de dénonciation qui met à la disposition des employés et des membres du public dans le monde entier un moyen de communication ouvert et efficace permettant de formuler des plaintes concernant des points discutables en matière de comptabilité, de contrôles comptables internes ou d'audit et d'autres questions de nature éthique, légale ou réglementaire. Le comité d'audit exerce une surveillance des signalements concernant des points discutables en matière de comptabilité, de contrôles comptables internes et d'audit liés à la comptabilité, aux contrôles comptables internes et à l'audit. Le programme est plus amplement décrit sur le site Web de la banque au www.td.com/francais/gouvernance/whistleblower.jsp.

Élaboration de la politique de la banque en matière de gouvernance

Le conseil estime que le succès de la banque repose sur une culture d'intégrité fondée sur le « ton au niveau de la haute direction », le conseil donne le ton pour l'établissement d'une culture de gestion des risques, d'intégrité et de conformité à l'échelle de la banque. Le conseil s'attend au plus haut niveau d'intégrité personnelle et professionnelle de la part du chef de la direction, des autres hauts dirigeants de la banque et de l'ensemble de ses employés. Le comité de gouvernance se tient au fait des dernières exigences, des tendances émergentes et des notes d'orientation réglementaires en matière de gouvernance et informe au besoin le conseil des nouveaux développements en matière de gouvernance.

DESCRIPTIONS DE POSTES

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

de toutes les personnes occupant des fonctions de haute direction (dont le rang correspond ou est équivalent à celui de chef de groupe ou est plus élevé et à d'autres postes clés, selon le cas, de temps à autre).

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

Orientation

Le comité de gouvernance supervise l'élaboration et contrôle l'efficacité d'un programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs.

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

1. Chaque nouvel administrateur reçoit une trousse d'orientation élaborée en fonction des besoins et des domaines d'intérêt de chaque administrateur en tenant compte du ou des comités dont il devient membre. Les documents de référence comprennent notamment : les principales politiques et lignes directrices en matière de gouvernance de la banque; de l'information relative au processus d'évaluation du conseil et des administrateurs; les chartes du conseil et des comités; les procès-verbaux du conseil et des comités pertinents de l'année précédente; ainsi que des documents portant sur les activités et les stratégies;
2. Chaque nouvel administrateur participe à des séances d'information complètes où le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de direction présentent de l'information sur la gestion de la banque, ses fonctions commerciales et de contrôle, son orientation stratégique, sa gestion des capitaux, ses finances, ses ressources humaines, sa technologie de l'information, son cadre législatif, les responsabilités des administrateurs et ses principales questions ainsi que sur les principaux risques auxquels elle est exposée et répondent aux questions à cet égard;
3. Les nouveaux administrateurs rencontrent le chef de la direction et le président du conseil ainsi que le président de chacun des comités auxquels ils siègeront; et
4. Pendant la première année, les nouveaux administrateurs seront jumelés à un administrateur d'expérience qui répondra à leurs questions et leur fournira de l'information contextuelle leur permettant de mieux comprendre les documents, les exposés et les processus.

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

Formation continue

Le comité de gouvernance veille à la formation continue des administrateurs et fait office de centre de ressources pour la formation continue des administrateurs quant à leurs fonctions et responsabilités.

Le conseil assiste régulièrement à des exposés sur différents aspects des activités de la banque et, périodiquement, sur des sujets d'actualité, propres à aider les administrateurs dans l'exercice de leurs responsabilités. Outre la formation générale, une formation spécialisée est offerte aux comités qui le jugent nécessaire ou souhaitable. Les exposés de formation sont faits par la direction et dans certains cas par des spécialistes externes.

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

Le programme de formation continue des administrateurs comprend également :

- des séances « approfondies » et une réunion annuelle de deux jours de discussions sur la stratégie du conseil portant sur différents sujets relatifs aux affaires, à l'économie, à l'entreprise et à la réglementation. Chaque séance approfondie comprend un élément de formation générale et sert de cadre à des fins de discussion (p. ex., l'industrie, la concurrence, les tendances ainsi que les risques et les occasions d'affaires);
- des séances d'orientation facultatives pour les administrateurs qui en sont à la deuxième année de leur mandat;
- un accès complet aux membres de la direction pour qu'ils puissent se tenir informés et bien au fait des activités de la banque et à quelque autre fin susceptible de les aider dans l'exercice de leurs responsabilités;

- des séances d'échange informel entre le conseil et les dirigeants permettant aux administrateurs de connaître d'autres membres de l'équipe de haute direction et la prochaine génération de dirigeants de la banque;
- l'inscription à des événements et l'accès à des publications pour permettre aux administrateurs de parfaire leurs connaissances quant aux responsabilités des administrateurs et aux tendances actuelles en matière de gouvernance;
- des exposés réguliers sur différents aspects des activités de la banque;
- des exposés et des rapports périodiques résumant les faits nouveaux importants relatifs à la réglementation et aux marchés, par exemple : le marché de l'habitation au Canada; la planification des fonds propres et les tests de tension; les accords commerciaux internationaux; et les questions de gouvernance d'intérêt général pouvant les aider à s'acquitter de leurs responsabilités;
- l'occasion de visiter divers sites d'exploitation;
- l'accès à des documents d'apprentissage et de développement régulièrement mis à jour sur le portail du conseil en fonction de cinq domaines d'intérêt : économie et concurrence; stratégie et modèle d'entreprise; technologie et innovation; questions juridiques et de réglementation; et risques; et
- le remboursement des frais engagés par les administrateurs pour prendre part à des séances de formation à l'extérieur, auxquelles ils sont encouragés à participer.

Le tableau suivant décrit sommairement le nombre de séances de formation continue au cours de l'exercice 2017 et la nature des sujets qui ont été abordés.

Participant	Nombre total de séances	Exemples de séances	
Conseil d'administration	39	<ul style="list-style-type: none"> • Environnement concurrentiel • Technologie et cybersécurité • Mise à jour en matière d'activités commerciales américaines 	<ul style="list-style-type: none"> • Variation des taux d'intérêt et gestion de bilan • Transformation numérique et participation des clients • Efficacités d'exploitation
Comité d'audit	19 ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> • Survol des rajustements de la juste valeur et de la gouvernance • Mise à jour sur le programme de mise en œuvre de l'IFRS 9 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour sur l'analyse des données • Mise à jour sur les risques liés à la conformité – d'entreprise • Faits nouveaux en matière d'adhésion des consommateurs et de réglementation
Comité du risque	17 ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> • Cybersécurité • Gestion des risques liés aux tiers • Risque d'exécution d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour sur le programme de mise en œuvre de l'IFRS
Comité des ressources humaines	5	<ul style="list-style-type: none"> • Tendances en matière de rémunération sur le marché • Mise à jour sur la stratégie liée au personnel • Systèmes d'information sur les ressources humaines 	<ul style="list-style-type: none"> • Tendances en matière de rémunération et de gouvernance

1) Y compris deux séances conjointes du comité d'audit et du comité du risque.

CONDUITE DES AFFAIRES ET COMPORTEMENT ÉTHIQUE

En tant qu'entreprise consciente de ses responsabilités sociales, la banque s'est engagée à mener ses affaires selon les normes les plus élevées en matière de déontologie, d'intégrité, d'honnêteté, d'équité et de professionnalisme en tout temps.

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

Le conseil et ses comités exercent une surveillance de la culture d'intégrité, ou le « ton donné par la direction », établie à la grandeur de la banque, y compris la conformité avec les politiques et procédures en matière de

déontologie personnelle et de conduite professionnelle. Le comité de gouvernance reçoit de la direction des rapports périodiques analysant les diverses politiques et structures qui soutiennent cette importante fonction de surveillance.

Code de conduite et d'éthique professionnelle

Le Code s'applique à tous les aspects de l'entreprise, qu'il s'agisse des décisions importantes prises par le conseil ou des opérations commerciales quotidiennes. Le Code a été déposé auprès des autorités de réglementation en valeurs mobilières à l'adresse www.sedar.com, à l'adresse www.sec.gov et peut également être consulté par les actionnaires au www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp ou en communiquant avec les Relations avec les actionnaires de TD dont les coordonnées sont indiquées à la page 101 de la présente circulaire.

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

Chaque année, le comité de gouvernance revoit le Code et le comité d'audit est chargé de surveiller si le Code est respecté, notamment approuver, s'il y a lieu, quelque dérogation au Code accordée à un administrateur ou à un membre de la haute direction de la banque. Au cours de l'exercice 2017, aucune pareille dérogation n'a été demandée ni accordée. La conformité avec le Code fait l'objet d'une surveillance de la part de la direction et les préoccupations importantes découlant du Code sont transmises au comité d'audit par le service des ressources humaines. Le responsable des ressources humaines remet au comité d'audit un rapport annuel portant sur le processus d'attestation confirmant la conformité avec le Code. Les employés sont incités à signaler tout manquement sans délai à TD et le Code indique le nom des différentes personnes ressources avec qui communiquer à l'interne sous la rubrique « Signalement des infractions ». Les employés qui pourraient ne pas être à l'aise à l'idée d'utiliser ces voies de communication internes peuvent signaler les possibles manquements au moyen de la ligne de dénonciation de TD comme il est décrit ci-dessus sous la rubrique « Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées » de la présente annexe A. Le comité d'audit veille à ce que les questions ou les plaintes portant sur des points discutables en matière de comptabilité, de contrôle comptable interne ou d'audit soient résolus de manière satisfaisante.

Politique en matière d'opérations d'initiés

Des mesures de protection efficaces sont en place afin d'exercer une surveillance des activités de négociation personnelles des dirigeants et autres cadres et employés occupant des postes clés en ce qui a trait aux opérations d'initiés. Cette surveillance est faite par des responsables formés et expérimentés sur le plan de la conformité qui ont accès aux registres des comptes d'opérations de la banque dans lesquels ces personnes détiennent des titres. Tous les dirigeants et employés visés par les politiques en matière d'opérations d'initiés de la banque sont tenus de déclarer à la banque les comptes d'opérations et de veiller à ce que tous ces comptes soient gérés à l'interne ou par une institution financière approuvée. De plus, les dirigeants et employés visés (notamment les membres de la haute direction visés indiqués dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la rubrique « Performance et rémunération en 2017 » de la présente circulaire) doivent faire approuver au préalable par le service de la conformité de la banque toute opération sur des titres. Les opérations sur des titres de la banque sont restreintes au cours de « périodes de restriction de la négociation » qui couvrent la période où les résultats financiers de la banque sont compilés, mais n'ont pas encore été rendus publics. Conformément à la législation, les initiés assujettis doivent déposer des déclarations d'initiés par Internet sur le Système électronique de déclaration des initiés.

Conflits d'intérêts des administrateurs

Les administrateurs ne sont pas éligibles si un conflit d'intérêts potentiel ou réel risque de nuire à l'exercice de leurs fonctions à titre d'administrateur. En plus de l'obligation de remplir les questionnaires annuels (comme il est indiqué ci-dessus), les administrateurs ont l'obligation permanente de donner à la banque des renseignements complets sur les entités dans lesquelles ils détiennent une participation importante, de sorte que tout conflit d'intérêts éventuel puisse être repéré. En règle générale, il incombe à chaque administrateur de signaler tout conflit d'intérêts qui existe ou qui pourrait exister entre lui et la banque au comité de gouvernance et à donner au comité les renseignements supplémentaires qu'il peut demander. Le comité établira la meilleure

marche à suivre à l'égard de cet administrateur. Lorsqu'un administrateur est en conflit d'intérêts réel ou éventuel, mais que ce conflit n'est pas insoluble (l'administrateur pouvant, par exemple, s'abstenir de participer à certaines délibérations du conseil), l'administrateur reste éligible au conseil. Le comité de gouvernance suit toutefois de près l'évolution du conflit. Si un conflit devient incompatible avec les fonctions d'un administrateur, l'administrateur doit remettre sa démission.

COMPOSITION DU CONSEIL ET NOMINATION DES ADMINISTRATEURS ET RENOUELEMENT DU CONSEIL

Taille du conseil

Lorsqu'il examine la question de sa taille, le conseil doit établir un équilibre entre les objectifs opposés de maintenir sa taille à un nombre qui permet des délibérations efficaces et assurer en même temps une représentation adéquate afin de répondre aux besoins en matière de compétence et de diversité du conseil et des comités dans le contexte des activités de la banque et de son cadre d'exploitation.

Le conseil doit se composer d'au moins 12 administrateurs. La taille exacte du conseil est fixée par résolution des administrateurs avant chaque assemblée annuelle des actionnaires sur la recommandation du comité de gouvernance. Le conseil peut de temps à autre modifier sa taille entre les assemblées annuelles des actionnaires.

Méthode et processus

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

Le comité de gouvernance recommande au conseil à des fins d'approbation les critères de la composition du conseil, évalue régulièrement les plans de renouvellement et de relève du conseil compte tenu de ces critères et veille à ce que les administrateurs de la banque, dans leur ensemble, possèdent les compétences les plus pertinentes possibles compte tenu des occasions s'offrant à la banque et des risques auxquels elle est confrontée. Lorsque le comité recherche des personnes compétentes à un poste d'administrateur, il invite les autres administrateurs et la direction à lui faire des suggestions, et il retient fréquemment les services de conseillers indépendants pour l'aider dans ces tâches. Le président préside le processus et le chef de la direction participe avec un certain nombre d'administrateurs aux processus d'entrevue. La banque tient une liste permanente de candidats potentiels à un poste d'administrateur. Le comité de gouvernance examine régulièrement les candidatures potentielles même si aucune vacance au conseil n'est prévue dans l'immédiat.

Le comité de gouvernance s'assure que les candidats éventuels comprennent bien le conseil et ses comités ainsi que l'apport attendu de chacun d'eux. Le comité évalue de façon rigoureuse chaque candidat éventuel pour s'assurer qu'il possède les qualités personnelles, les compétences et l'expérience nécessaires pour soutenir la capacité collective du conseil et de ses comités. Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil recommande à chaque année les candidats à un poste d'administrateur aux actionnaires qui peuvent exercer leurs droits de vote séparément à l'égard de chaque nouveau candidat à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires. Les candidats identifiés à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire sont recommandés au conseil par le comité de gouvernance.

En plus des autres façons de trouver des candidats au conseil éventuels, la banque reçoit de temps à autre des nominations non sollicitées et est prête à les examiner selon leur pertinence. Ces nominations devraient être envoyées au président du conseil à l'adresse donnée à la rubrique « Demandes de renseignements des actionnaires » dans la présente circulaire. Le président du conseil fera part au comité de gouvernance de toute nomination non sollicitée qui devrait, selon lui, être examinée davantage par le comité.

Ensemble des compétences et grille de compétences et d'expérience

Le conseil est composé d'administrateurs possédant un large éventail de compétences (p. ex. aptitudes, antécédents scolaires, expérience et connaissances dans différents secteurs d'activités et géographiques) qui correspondent à la nature et à la portée des activités de la banque. Tous les administrateurs ont une grande expertise en matière de leadership et de gouvernance.

Le comité de gouvernance recourt à la grille suivante pour évaluer collectivement le profil de compétence et d'expérience des candidats aux postes d'administrateurs qu'il recommande au conseil et cerne les secteurs devant être renforcés en fonction de la stratégie, des occasions, du profil de risque et des activités globales de la banque, soit :

- leadership de haute direction/stratégique
- services financiers
- assurance
- gestion des risques
- gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- audit/comptabilité
- marché des capitaux/trésorerie
- responsabilité d'entreprise
- gouvernance
- affaires gouvernementales/publiques
- aspects légaux/réglementaires
- commercialisation/notoriété des marques
- gestion de la technologie
- excellence de l'exploitation

Le comité de gouvernance revoit la grille à chaque année afin de veiller à ce qu'elle continue de représenter l'ensemble des compétences et de l'expérience les plus pertinentes. Cette année, le comité de gouvernance a ajouté une nouvelle compétence, l'excellence de l'exploitation. À chaque année, les administrateurs autoévaluent leurs compétences et leur expérience par rapport à la liste des compétences qui précède dont le conseil a besoin pour s'acquitter de ses nombreuses responsabilités.

Les principaux champs de compétence/d'expérience de chacun des candidats à un poste d'administrateur sont indiqués dans les tableaux sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

Diversité

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

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

La banque applique une démarche analogue lorsqu'elle recherche des candidats à des postes de membres de la haute direction, prenant en considération les compétences et les qualités personnelles, y compris la diversité, notamment du sexe, pour bâtir la meilleure équipe de direction pour l'entreprise. Bien que la banque n'ait pas adopté une cible quant au niveau de haute direction (c.-à-d. l'équipe de haute direction de la banque) en raison de la petite taille de ce groupe, elle fixe trois objectifs annuels visant la représentation des femmes et d'autres groupes à la haute direction de la banque. Chaque secteur de la banque évalue à chaque trimestre sa progression respective par rapport à ces objectifs de diversité.

Pour les postes de vice-président ou supérieurs au Canada, la banque a atteint son objectif en 2014 qui consistait à ce que des femmes occupent au moins 35 % de ces postes et elle travaille actuellement à l'atteinte d'un objectif de 40 % pour 2020. En 2017, les femmes occupaient 39 % des postes de vice-présidents ou supérieurs. Les femmes représentent 31 % (4 sur 13) de l'équipe de haute direction de la banque. À cette fin, la banque investit énormément de ressources dans des mesures visant à promouvoir la diversité et les compétences propres à aider le perfectionnement et l'avancement de ses employés.

Politique d'accès aux procurations

Conformément à son engagement envers les actionnaires en mars 2017, le conseil a poursuivi le dialogue entamé avant l'assemblée annuelle des actionnaires de l'année dernière pour évaluer la meilleure façon de donner effet à un régime amélioré d'accès aux procurations pour TD.

Comme il a été annoncé en septembre 2017, le conseil a adopté une politique d'accès aux procurations aux termes de laquelle les actionnaires admissibles peuvent soumettre un ou plusieurs candidats à des postes d'administrateurs qui figureront dans la circulaire de procuration de la banque, le formulaire de procuration et

le bulletin de vote pour l'assemblée annuelle des actionnaires. Les principaux éléments de cette politique sont les suivants : a) le ou les actionnaires qui proposent un candidat doivent atteindre collectivement un seuil de propriété de 5 % des actions ordinaires de la banque; b) l'actionnaire qui propose un candidat, ou chaque membre du groupe, doit avoir détenu pendant au moins trois ans des actions ordinaires correspondant au seuil de propriété minimum et doit avoir les pleins droits de vote et économiques relativement aux actions; c) le groupe d'actionnaires qui propose un candidat ne peut comporter plus de 20 actionnaires, les fonds sous gestion commune comptant en général comme un actionnaire; et d) le nombre de candidats proposés dans le cadre de l'accès aux procurations dans la circulaire de procuration pour une assemblée des actionnaires ne peut être supérieur à 20 % de la taille du conseil.

Conformément à la politique d'accès aux procurations, la banque inclura le nom des personnes nommées par les actionnaires dans sa circulaire de procuration d'une manière qui énonce clairement les choix offerts aux actionnaires et la recommandation du conseil. Le nom des candidats dans le cadre de l'accès aux procurations figurera également dans le formulaire de procuration et le bulletin de vote de la banque, sur la même page où figure le nom des candidats recommandés par le conseil ou sur la page suivante, dans une partie distincte avec la recommandation du conseil. De plus, la banque inclura une déclaration d'au plus 500 mots du ou des actionnaires qui proposent un candidat dans la circulaire de procuration en appui à ce candidat. Une notice biographique au sujet des candidats dans le cadre de l'accès aux procurations doit aussi être incluse dans la circulaire de procuration.

Le seuil de propriété de 5 % des actions ordinaires de la banque qui figure dans la politique d'accès aux procurations de la banque correspond au seuil minimum actuellement autorisé par la Loi sur les banques. Un seuil de propriété inférieur de 3 % d'actions ordinaires est souvent utilisé dans le formulaire d'accès aux procurations adopté par des sociétés aux États-Unis et est privilégié par certains actionnaires de la banque au Canada. Le ministère des Finances (Canada) mène actuellement un processus de consultation en vue de mettre à jour la Loi sur les banques. À cet égard, la banque a soumis une lettre (qui peut être consultée en cliquant sur le lien suivant : (www.td.com/francais/la-propos-du-gfbtd/regie-dentreprisepolitique-acces-procurations/politique-acces-procurations.jsp) aux termes de laquelle il est proposé que le cadre d'accès aux procurations adopté par la banque soit incorporé dans la Loi sur les banques, mais avec un seuil de propriété de 3 %. Lorsque les modifications administratives proposées décrites dans la lettre seront apportées, le conseil d'administration de TD a l'intention de diminuer le seuil de propriété minimum de la politique d'accès aux procurations de la banque pour le faire passer de 5 % à 3 %.

La banque a été l'une des premières sociétés canadiennes à adopter l'accès aux procurations. La politique qui a été adoptée traduit la pratique courante aux États-Unis, à l'exception du seuil de 5 %. Au fur et à mesure que l'accès aux procurations deviendra plus étendu au Canada, ses éléments pourront différer du modèle américain. L'adoption de l'accès aux procurations par voie de politique a permis à la banque de mettre en place rapidement l'accès aux procurations tout en maintenant la marge de manœuvre nécessaire pour adapter la conception de la politique afin de se conformer aux modifications législatives et à l'évolution de la pratique au Canada.

La banque est consciente que certains actionnaires préféreraient que l'accès aux procurations soit adopté par voie d'un règlement administratif approuvé par les actionnaires. La banque prévoit actuellement qu'après l'adoption des modifications à la Loi sur les banques découlant de l'examen mentionné ci-dessus, la banque mettra à jour ses règlements administratifs. À ce moment, la banque donnera effet aux modifications de sa politique d'accès aux procurations dans ses règlements.

Évaluations

Le conseil évalue chaque année l'efficacité du conseil et de son président, de ses comités et de leur président, de chacun des administrateurs et du chef de la direction.

Le comité de gouvernance est chargé de mettre en place un processus d'évaluation efficace et il recourt à l'expertise d'un conseiller indépendant pour l'aider à élaborer des sondages permettant d'obtenir une rétroaction et promouvoir le processus d'examen et de consultation. Le processus de rétroaction du conseil se veut constructif et vise à aider le comité de gouvernance à déterminer si les meilleurs programmes sont en place pour permettre d'améliorer de façon continue le travail et l'efficacité des administrateurs. Pour donner un aperçu global, dans le cas de l'évaluation du conseil, le président du conseil et le chef de la direction ainsi que les membres de la haute direction sont priés de participer à un processus de rétroaction. Le tableau qui suit détaille le processus de rétroaction.

Évaluations annuelles	Participants	Processus
Rétroaction du conseil	Tous les administrateurs et certains dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> • Les participants remplissent un sondage de rétroaction détaillé sur l'efficacité et le rendement du conseil. • Des commentaires sont demandés sur diverses questions, notamment, ce que le conseil devrait faire autrement, quelles devraient être les priorités du conseil pour l'année à venir et l'efficacité générale des communications entre le conseil et la haute direction. • Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du conseil afin de cerner les thèmes principaux et les mesures à prendre. • Le président du conseil engage une discussion préparatoire avec le comité de gouvernance afin d'examiner le rapport de rétroaction établi par le conseiller indépendant et de proposer les priorités du conseil pour l'année à venir visant à mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues des résultats du sondage. • Le président du conseil engage ensuite une discussion avec le conseil sur les résultats et les priorités du conseil proposées pour l'année à venir, notamment si des changements visant la structure ou la composition du conseil ou de ses comités seraient pertinents. Ces priorités du conseil pour l'année à venir sont ensuite approuvées par le conseil.
Rétroaction de chaque administrateur	Tous les administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Le président du conseil rencontre chacun des administrateurs pour une discussion. • Le président du conseil rencontre d'abord chaque administrateur pour obtenir ses commentaires sur son autoévaluation et sur le rendement et les points à améliorer du conseil, de ses comités ou des autres administrateurs. • Le président du conseil rencontre par la suite chaque administrateur pour lui transmettre ses commentaires.
Rétroaction des comités et des présidents de comité	Tous les membres des comités	<ul style="list-style-type: none"> • Les participants remplissent une évaluation sur l'efficacité et le rendement des comités auxquels ils siègent et des présidents de ces comités. • Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président de chaque comité. • Chaque comité tient une séance d'autoévaluation de l'efficacité afin d'échanger des idées puis fixe des objectifs en vue de mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues de l'autoévaluation et examine ensuite les résultats et objectifs approuvés par le comité avec le conseil. Le haut dirigeant désigné pour chaque comité est invité à participer à une partie de la séance.

Évaluations annuelles	Participants	Processus
Rétroaction du président du conseil	Tous les administrateurs et certains dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre du sondage de rétroaction détaillé sur le conseil, les participants sont priés d'évaluer et de commenter le rendement du président du conseil. • Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du CRH afin de cerner les thèmes principaux et les objectifs éventuels pour l'année à venir. • Le président du CRH dirige une discussion à huis clos avec le conseil (en l'absence du président du conseil), rencontre à ce sujet le président du conseil et définit des objectifs pour l'année à venir. • Ces objectifs sont examinés et recommandés par le comité de gouvernance et approuvés par le conseil.
Rétroaction du chef de la direction	Tous les administrateurs et certains dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre du sondage de rétroaction annuel détaillé du conseil, les participants sont priés d'évaluer et de commenter le rendement du chef de la direction. • Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du conseil et le président du CRH afin de cerner les thèmes principaux et les objectifs éventuels pour l'année à venir. • Le président du conseil, avec le président du CRH, dirige une discussion à huis clos sur les résultats avec le CRH et ensuite avec le conseil (sans le chef de la direction) et rencontre le chef de la direction à ce sujet. • Les buts et objectifs d'entreprise du chef de la direction, notamment les indicateurs de performance et principales étapes pertinentes pour la rémunération du chef de la direction, sont examinés et recommandés par le CRH et approuvés par le conseil.

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

Le comité de gouvernance repère les points communs de chacun des comités devant être traités au niveau de la gouvernance et supervise l'amélioration continue des processus du conseil et des comités relativement à la gestion des ordres du jour, à la remise des documents à l'avance et aux exposés.

Âge de la retraite et nombre de mandats limité

Les Lignes directrices en matière de gouvernance prévoient qu'aucun administrateur ne peut siéger au-delà de l'assemblée annuelle qui suit son 75^e anniversaire. Sous réserve de cette limite, de l'obtention d'excellentes évaluations du rendement annuelles et de la reconduction du mandat chaque année par les actionnaires, les administrateurs peuvent siéger au conseil pendant un maximum de dix ans. Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger cette limite pour une période supplémentaire de cinq ans. Dans des circonstances exceptionnelles, sur recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger le mandat de 15 ans d'un administrateur pour une période maximale supplémentaire de cinq ans. Conformément à la Loi sur les banques, le chef de la direction de la banque est tenu de siéger au conseil tant qu'il exerce cette fonction. M. Nadir Mohamed compte au total dix ans de service. Compte tenu de l'apport et de l'expertise dont il fait profiter le conseil en raison de son grand leadership, le conseil a conclu que M. Mohamed devrait pouvoir être nommé à des fins de réélection annuelle pour une période supplémentaire de cinq ans.

Autres considérations

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

La composition du conseil doit être conforme aux exigences de résidence et d'appartenance au même groupe et tous les administrateurs doivent avoir les compétences requises pour les administrateurs énoncées dans la Description du poste d'administrateur (dont on peut obtenir copie au www.td.com/francais/governance/charters.jsp). Les administrateurs non membres de la direction sont censés respecter les normes d'indépendance par rapport à la direction établies aux termes de la politique d'indépendance des administrateurs.

Le comité de gouvernance évalue également la capacité de chaque nouveau candidat à faire une contribution valide au conseil, y compris s'il peut consacrer suffisamment de temps et de ressources à ses responsabilités en tant que membre du conseil d'administration. Les administrateurs doivent s'engager à assister dans la mesure du possible aux réunions du conseil et des comités, à s'y préparer convenablement et à y participer pleinement. Si un administrateur assiste à moins de 75 % des réunions du conseil au cours de l'exercice, le comité de gouvernance examinera la situation et prendra des mesures en collaboration avec l'administrateur concerné afin d'améliorer l'assiduité de ce dernier. L'assiduité est également prise en compte dans le processus de sélection.

Élection des administrateurs et politique en matière de majorité

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

GOVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Rémunération des administrateurs

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

Rémunération de la direction

La stratégie de la banque en ce qui a trait à la rémunération vise à intéresser, maintenir en fonction et motiver des dirigeants très performants dans le but de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme.

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

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

Le CRH, suivant les conseils de son conseiller indépendant du comité (Hugessen Consulting Inc.), examine et approuve, ou recommande au conseil d'approuver, le salaire, l'intéressement annuel en espèces et les attributions aux termes de la rémunération à base de titres de capitaux propres de certains hauts dirigeants. Ces dirigeants sont, notamment, les membres de la haute direction visés qui figurent dans le tableau sommaire de la rémunération de la rubrique « Performance et rémunération en 2017 » dans la présente circulaire, les autres membres de l'équipe de haute direction, les responsables des fonctions de surveillance et les 50 employés les mieux rémunérés à la grandeur de l'organisation. Le CRH approuve aussi le total des attributions aux termes de la rémunération prévue par tous les plans de rémunération et à base de titres de capitaux propres des dirigeants, et il assume la responsabilité de la supervision de la rémunération pour tous les plans de rémunération des employés importants. Le CRH examine également l'information financière relative à la rémunération des membres de la haute direction qui figure dans la présente circulaire avant que le conseil ne l'approuve et ne la rende publique. Pour appuyer son objectif visant à ce qu'elle devienne un chef de file sur le marché en matière de gouvernance, la banque a adopté certaines politiques et certains procédés qui sont en accord avec les meilleures pratiques de sorte que le risque soit correctement pris en considération dans les plans de rémunération notamment :

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

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

Rémunération du chef de la direction

Le conseil évalue chaque année le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs préétablis. Suivant les conseils de son conseiller indépendant, le CRH recommande au conseil d'approuver le salaire total, l'intéressement annuel en espèces et la rémunération à base de titres de capitaux propres du chef de la direction. L'évaluation du chef de la direction comprend un examen de son intégrité personnelle ainsi que de la culture d'intégrité qu'il a instaurée, avec les autres membres de la haute direction, au sein de la banque. La rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2017 est plus amplement décrite à la rubrique « Rémunération du chef de la direction » dans la présente circulaire.

COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil a formé quatre comités

Rapport

du comité des ressources humaines (CRH) » et ci-dessous à la rubrique « Rapports du conseil d'administration et des comités » de la présente annexe A.

Le conseil s'acquitte de ce rôle directement et par l'entremise de comités auxquels il délègue certaines responsabilités. Les exigences relatives à la composition de chacun des comités du conseil figurent dans leur charte respective. Le conseil approuve la composition de chaque comité sur la recommandation du comité de gouvernance et il peut révoquer un membre d'un comité. Lorsqu'il recommande la meilleure composition d'un comité, le comité de gouvernance vise à constituer chaque comité avec des administrateurs disposant de la bonne combinaison d'expérience, d'expertise et de perspectives afin de permettre au comité d'exercer ses responsabilités. Chaque administrateur indépendant devrait siéger à au moins un comité par année. Chaque comité peut tenir en totalité ou en partie une réunion à huis clos sans la présence de membres de la direction. Chaque comité inscrit une telle séance à huis clos à l'ordre du jour de ses réunions. Par exemple, le comité d'audit se réunit à huis clos et seul respectivement avec le chef de la direction, le chef des finances, l'auditeur en chef, le chef de la conformité, le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent, le responsable de l'application de la *Bank Secrecy Act* et l'auditeur nommé par les actionnaires à chacune de ses réunions trimestrielles régulièrement prévues.

Chaque comité revoit sa charte annuellement afin de s'assurer qu'il fonctionne efficacement. Chaque comité a pour pratique d'établir des objectifs annuels qui lui permettent de se concentrer sur ses principales responsabilités et activités et d'accorder la priorité aux affaires du comité tout au long de l'année. Les comités évaluent où ils en sont par rapport à leurs objectifs pendant l'année. La charte de chacun des comités est affichée au www.td.com/francais/governance/charters.jsp.

RAPPORTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS

Le conseil et ses comités s'appliquent à examiner et à améliorer sans cesse les politiques et procédures en matière de gouvernance de la banque pour veiller à ce qu'elle respecte ou dépasse les exigences liées au cadre de réglementation et de marché en évolution dans lequel la banque exerce ses activités. Les rapports du conseil et de ses comités présentés ci-après sont en date du 31 octobre 2017.

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil mène ses activités conformément aux responsabilités énoncées dans sa charte (voir « Mandat du conseil » à la présente annexe A pour de plus amples détails). Le conseil estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2017. Dans l'exercice de ces responsabilités, le conseil réuni en séance plénière s'est surtout intéressé aux sujets suivants :

Planification de la relève

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

Stratégie

- Examiner, en collaboration avec la direction, les plans stratégiques de la banque, notamment en évaluant les principaux risques auxquels la banque est confrontée ainsi que la stratégie et la démarche de la banque pour gérer ces risques, et accorder une attention particulière aux occasions de croissance interne et aux moyens d'acquisitions, à l'intérêt de la clientèle pour de nouveaux circuits de distribution et numériques, aux incidences stratégiques des technologies émergentes et potentiellement perturbatrices et aux incidences du cadre économique et politique.
- Prioriser l'infrastructure et les capacités technologiques de la banque, y compris surveiller et examiner les initiatives en matière de technologie en cours afin d'améliorer la souplesse, la vitesse et le rapport coût-efficacité, ainsi que les initiatives en matière de technologie, dans chacune des entreprises de la banque.
- Engager régulièrement un dialogue constructif avec la direction relativement à l'incidence que les décisions stratégiques pourraient avoir sur la croissance et la valeur à long terme de la banque et donner des défis et lignes directrices appropriés à la direction.
- Commenter le projet de plan stratégique et approuver par la suite le plan intégré 2017 de la banque, y compris le plan stratégique à long terme et les plans de financement, de dépenses en immobilisations et de liquidités.

Gestion du risque

- Accorder une importance particulière à l'appétit pour le risque de la banque et, sur la recommandation du comité du risque, approuver l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque.
- Examiner les tests de tension à l'échelle de l'entreprise de la banque, notamment les répercussions de ces tests de tension sur les capitaux et les bénéfices de la banque.
- Examiner le programme de cybersécurité de la banque, y compris la préparation et la résilience en cas de menace et la surveillance réglementaire et assister à des formations de conférenciers spécialisés.
- Obtenir des communications régulières de rapports de dirigeants des entreprises de la banque sur l'évolution de l'examen des pratiques de vente et du comité du risque sur sa supervision de l'examen, y compris les commentaires reçus par le comité du risque d'un chef de file des services professionnels mandaté pour donner une évaluation objective de la conception et de la mise en œuvre de l'examen.

Présentation de l'information financière

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

Activités

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

Les rapports des comités du conseil, qui décrivent les principales responsabilités prévues dans leur charte et soulignent certaines de leurs principales activités et réalisations pour l'exercice 2017 sont présentés dans la présente circulaire. De l'information détaillée portant sur les politiques et pratiques en matière de gouvernance de la banque est donnée ci-dessus à la présente annexe A. On trouvera aussi des renseignements complémentaires relatifs à la gouvernance de la banque à l'adresse www.td.com/francais/governance.

RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE

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

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

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

6 au cours de l'exercice 2017

Examen de la charte

Le comité a examiné sa charte et estime

Responsabilités

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

- fixer les critères de sélection des nouveaux administrateurs et la démarche du conseil en matière d'indépendance des administrateurs
- repérer des personnes qualifiées pour siéger au conseil et recommander au conseil les mises en candidature aux postes d'administrateurs pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et recommander des candidats pour remplir les vacances au conseil qui surviennent entre les assemblées des actionnaires
- élaborer et recommander au conseil des principes de gouvernance, y compris un code de conduite et d'éthique, visant à favoriser une saine culture de gouvernance à la banque
- examiner et recommander la rémunération des administrateurs non membres de la direction de la banque
- s'assurer que la banque communique efficacement, de façon à la fois proactive et responsable, avec ses actionnaires, les autres parties intéressées et le public
- faciliter l'évaluation du conseil et des comités

- superviser le programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs et la formation continue des administrateurs
- surveiller les fonctions de l'ombudsman, notamment en examinant les rapports périodiques de l'ombudsman sur les activités du Bureau de l'ombudsman

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

Faits saillants en 2017

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

Composition du conseil et des comités

- Dans le cadre de son évaluation permanente en matière de relève et de renouvellement du conseil, continuer à se pencher sur les questions de composition du conseil et des comités, de recrutement des administrateurs et de formation continue.
- Examiner la grille de compétences et d'expérience des administrateurs et approuver d'autres améliorations conformément au besoin de refléter les compétences et l'expérience les plus pertinentes.

Participation des actionnaires

- En tenant compte des attentes changeantes en matière de participation des actionnaires, élaborer des lignes directrices internes pour que les membres du conseil encouragent la participation des actionnaires.
- Répondre aux commentaires des actionnaires en adoptant une nouvelle politique d'accès aux procurations qui permet aux actionnaires admissibles de soumettre le nom de candidats aux postes d'administrateurs devant être inclus dans la circulaire de procuration de la banque, le formulaire de procuration et le bulletin de vote à l'assemblée annuelle des actionnaires.

Faits nouveaux en matière de gouvernance

- Approuver des améliorations aux politiques et pratiques en matière de gouvernance conformément à l'objectif d'améliorer continuellement l'efficacité et l'efficience du conseil.
- Examiner les pratiques exemplaires et les attentes de la réglementation changeante en matière de surveillance par le conseil des risques liés à la cybersécurité et de la résilience, et approuver des améliorations aux pratiques du conseil.

Exigences réglementaires et attentes en matière de supervision du conseil d'administration

- Examiner la manière dont le conseil et chacun de ses comités remplissent les exigences de surveillance des autorités de réglementation et des autorités de supervision de la banque pour s'assurer que ces exigences soient remplies.

Gouvernance des filiales

- Examiner les relations entre le conseil de la banque et les conseils d'administration des sociétés de portefeuille bancaires américaines de la banque et des filiales bancaires américaines de la banque, et recevoir une mise à jour sur le modèle de gouvernance quant à la participation de la banque dans TD Ameritrade.
- Recevoir des exposés sur les faits nouveaux en matière de réglementation touchant les filiales bancaires américaines de la banque, y compris des renseignements sur les attentes en matière de supervision envers les conseils d'administration de sociétés de portefeuille bancaires américaines.

Responsabilité d'entreprise

- Examiner le rapport sur la responsabilité d'entreprise de la banque avec la direction et recevoir un rapport sur le rendement relatif de la banque selon différents classements et rangs.
- Assister à un exposé de la direction sur les tendances en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance, y compris la divulgation d'informations financières liées au climat.

- Assister à une séance d'information provisoire sur l'examen de la stratégie en matière de responsabilité d'entreprise de la société entrepris par la société.
- Examiner l'énoncé de la banque sur l'esclavage et la traite de personnes aux fins d'approbation par le conseil.

Ombudsman

- Superviser l'ombudsman et examiner les principaux motifs de plaintes acheminées à l'ombudsman ou aux organismes externes de traitement des plaintes.
- Recevoir des renseignements quant aux initiatives prises à l'échelle de l'entreprise pour améliorer le règlement des problèmes des clients, y compris une mise à jour sur le forum sur les plaintes 2017 de la banque et les plans d'action en découlant.

RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT

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

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

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

8 au cours de l'exercice 2017 (y compris 2 réunions conjointes avec le comité du risque)

Examen de la charte

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2017

Responsabilités

Le comité d'audit est chargé de superviser la qualité et l'intégrité de l'information financière de la banque, notamment de veiller à l'intégrité des contrôles financiers de la banque et à l'efficacité des fonctions d'audit interne et externe, et le respect des exigences de conformité. Les membres du comité doivent posséder des compétences financières ou avoir l'intention et être en mesure d'acquérir rapidement des connaissances, et au moins un membre du comité d'audit doit être un expert financier, au sens des exigences réglementaires applicables. Les principales responsabilités prévues dans la charte du comité sont notamment les suivantes :

- superviser une communication fidèle, exacte et claire de l'information financière aux actionnaires
- superviser l'efficacité des contrôles internes, y compris le contrôle interne de l'information financière
- assurer la responsabilité directe du choix, de la rémunération et du maintien en fonction de l'auditeur nommé par les actionnaires et de la surveillance de son travail – l'auditeur nommé par les actionnaires relève directement du comité
- recevoir des rapports de l'auditeur nommé par les actionnaires, de l'auditeur en chef, du chef de la conformité, du chef, de la lutte contre le blanchiment d'argent et du responsable de l'application de la *Bank Secrecy Act*, et évaluer l'efficacité et l'indépendance de chacun
- superviser l'établissement et le maintien de politiques et de programmes visant raisonnablement à ce que la banque respecte et continue de respecter les lois et règlements qui la régissent
- agir à titre de comité d'audit et de comité de révision pour certaines filiales de la banque qui sont des institutions financières et sociétés d'assurance sous réglementation fédérale
- recevoir des rapports sur certaines opérations avec des parties apparentées et approuver, le cas échéant, de telles opérations

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

Faits saillants en 2017

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

Supervision du contrôle interne

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

Supervision de l'auditeur nommé par les actionnaires

- Superviser le travail de l'auditeur nommé par les actionnaires, y compris les missions d'audit, les honoraires et le travail effectué relativement à l'adoption par la banque d'IFRS 9 – Instruments financiers le 1^{er} novembre 2017.
- Effectuer l'évaluation annuelle et entreprendre l'examen exhaustif périodique de l'auditeur nommé par les actionnaires, notamment à l'égard de ce qui suit : l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel de l'auditeur; la qualité et les compétences de l'équipe de mission, y compris de l'associé responsable de la mission; et la qualité de la communication et du service fourni.
- Recevoir les mises à jour relatives aux plans d'action résultant de l'évaluation, notamment des mises à jour sur les indicateurs de la qualité d'audit intégrés dans le rapport d'évaluation de l'auditeur 2017.
- Examiner le rapport annuel sur l'indépendance de l'auditeur nommé par les actionnaires et recommander au conseil pour qu'il recommande aux actionnaires la nomination de l'auditeur nommé par les actionnaires.
- Examiner les mises à jour de l'auditeur nommé par les actionnaires sur les faits nouveaux mondiaux en matière d'audit et de réglementation visant les auditeurs et leur incidence sur la banque, y compris les nouvelles normes d'audit pour améliorer la communication de l'information par les auditeurs.

Finances et IFRS, présentation de l'information financière

- Superviser le processus de présentation de l'information financière annuelle et trimestrielle de la banque, notamment la présentation de l'information financière de la banque aux termes des Normes internationales d'information financière (IFRS).
- Recevoir des mises à jour régulières du service des finances relativement aux principales politiques et estimations comptables de la banque, ainsi que des séances de formation sur les tendances émergentes sur des questions de normes comptables et de présentation d'information financière.
- Superviser la mise en œuvre du programme de la banque mettant en œuvre IFRS 9 – Instruments financiers et recevoir des exposés approfondis de la part de dirigeants axés sur le modèle d'exploitation et le cadre de gouvernance, les incidences prévues et les informations, ainsi que des mises à jour relatives au secteur et à la réglementation.
- Examiner la correspondance entre les organismes de réglementation et la banque relativement à la présentation de l'information financière.
- Étudier les résultats de l'évaluation indépendante de l'efficacité du service des finances.

Conformité

- Recevoir des comptes rendus sur l'adhésion des consommateurs, notamment sur les faits nouveaux en matière de réglementation au Canada et aux États-Unis.
- Examiner l'information à l'égard des vérifications de conformité, des questions de surveillance et des examens de réglementation, ainsi que des faits nouveaux en matière de réglementation.
- Recevoir des mises à jour régulières du chef de la conformité et de dirigeants responsables de la conformité de la banque sur l'efficacité des principaux contrôles réglementaires, les risques émergents ainsi que l'engagement de la banque à travailler de concert avec les autorités de réglementation du secteur dans le cadre de leur examen des pratiques de vente.
- Examiner l'information à l'égard du programme de conformité à la règle Volcker de la banque, y compris les rapports sur l'efficacité du service de l'audit interne et de la conformité.
- Faire un examen constructif du mode d'évaluation de l'efficacité du service de la conformité et élaborer son plan annuel, et examiner et approuver le plan annuel du service de la conformité.
- Superviser la gestion des plans d'action de la direction portant sur les recommandations découlant de l'évaluation indépendante de l'efficacité de la fonction de la conformité.

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

- Examiner et approuver le plan annuel du service de la lutte mondiale contre le blanchiment d'argent (LBA), notamment les priorités stratégiques de la banque en matière de LBA.
- Superviser la mise en œuvre des programmes mondiaux de lutte contre le blanchiment d'argent/de financement du terrorisme (FT), y compris les sanctions économiques, notamment en examinant les rapports réguliers du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent et du responsable de l'application de la *Bank Secrecy Act* sur la conception, le fonctionnement et l'avancée des principales initiatives du programme LBA/FT.
- Superviser la gestion des plans d'action portant sur les recommandations découlant de l'évaluation indépendante de l'efficacité de la fonction de la LBA.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Politiques d'approbation préalable et honoraires versés à l'auditeur nommé par les actionnaires » de la notice annuelle 2017 de la banque (au www.sedar.com ou au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/notices-annuelles/notices.jsp).

RAPPORT DU COMITÉ DU RISQUE

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

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

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

10 au cours de l'exercice 2017 (y compris 2 réunions conjointes avec le comité d'audit et une réunion conjointe avec le comité des ressources humaines)

Examen de la charte

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2017

Responsabilités

Le comité du risque est chargé de surveiller la gestion du profil de risque de la banque et d'approuver les politiques et les cadres de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise qui contribuent au respect des critères d'appétit pour le risque de la banque et développent la culture de gestion des risques de la banque. Les principales responsabilités prévues dans la charte du comité sont notamment les suivantes :

- approuver le cadre de gestion des risques et les cadres et politiques relatifs aux catégories de risques connexes qui établissent les niveaux d'approbation appropriés pour les décisions et les autres mesures afin de gérer le risque auquel la banque est exposée
- examiner et recommander l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque et les mesures qui s'y rattachent aux fins d'approbation par le conseil

- surveiller les principaux risques de la banque qui figurent dans le cadre de gestion des risques
- examiner le profil de risque et la performance de la banque par rapport aux mesures d'appétit pour le risque
- fournir une tribune pour l'analyse globale du risque à l'échelle de l'entreprise, notamment tenir compte des tendances et des risques actuels et émergents

Le comité se réunit régulièrement sans que les membres de la direction soient présents, et séparément, à tour de rôle, avec le chef de la direction et le chef de la gestion des risques sans les autres membres de la direction. Le comité, de même que l'ensemble du conseil, accorde toujours la priorité à la prestation de conseils stratégiques et au maintien d'un dialogue soutenu avec la direction en ce qui a trait aux questions relatives aux risques.

Faits saillants en 2017

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

Cadre de gestion des risques et processus relatif à l'appétit pour le risque

- Examiner et approuver le cadre de gestion des risques de la banque, qui continue d'intégrer davantage l'énoncé en matière d'appétit pour le risque à l'échelle de l'entreprise et améliore la culture de gestion du risque de la banque et sa compréhension de la façon dont la banque perçoit le risque, sa tolérance au risque et la hiérarchisation des décisions en fonction du risque.
- Examiner et commenter tout au long de l'année les mises à jour et les améliorations proposées de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque avant d'en recommander une version révisée à l'approbation du conseil.
- Examiner l'évaluation faite par la gestion des risques de la performance de la banque au chapitre des risques par rapport à l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque et en faire un élément clé du processus de prise de décision relatif à la rémunération des hauts dirigeants.
- Superviser l'amélioration et le développement des cadres de gestion des risques pour l'ensemble des principales catégories de risques de la banque.

Gouvernance, risque et contrôle

- Assister à des présentations approfondies sur la cybersécurité, y compris des mises à jour sur le contexte changeant des cybermenaces, la sécurité des applications, la détection des menaces et les renseignements à cet égard, et sur l'amélioration des contrôles, du plan d'intervention et des capacités de résilience.
- Examiner et approuver le plan de résolution de la banque et recevoir un rapport sur les tests de tension et la préparation du plan de redressement.
- Recevoir des rapports sur la supervision par la direction des principaux risques et enjeux et des principales mesures d'atténuation de tous les principaux secteurs d'activité de la banque et en discuter avec les dirigeants.
- Examiner les comptes rendus de la direction sur la gestion du risque lié aux initiés, du risque lié aux données sur les actifs et du risque lié aux tiers.

Risques émergents

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

Culture de la gestion du risque

- Continuer de veiller à ce que la banque soutienne une culture qui valorise la responsabilisation, la transmission des problèmes aux échelons supérieurs et leur règlement rapide, s'enrichisse des expériences passées et encourage la communication franche et la transparence dans tous les aspects de la prise de risques.
- Tout au long de l'exercice, recevoir des rapports continus des dirigeants des entreprises de la banque et d'un cabinet de services professionnels chef de file sur des examens liés aux pratiques de vente, et en discuter.

Activités de gestion des risques

- Examiner des exposés sur les activités de gestion des risques, notamment la conformité aux politiques de gestion des risques et aux limites des risques, les rapports relatifs au processus interne d'évaluation de la suffisance des fonds propres, les résultats des évaluations des tests de tension de l'entreprise afin de repérer et d'évaluer les risques propres à la banque, d'établir les tolérances au risque et de soutenir les décisions stratégiques, et un examen en profondeur du portefeuille de crédit de la banque.
- Assister à des exposés par la direction sur des questions particulièrement pertinentes, comme le financement immobilier garanti, la mise en œuvre d'IFRS 9 et le risque lié à l'exécution.
- Superviser les risques de liquidité et de marché pour les activités autres que de négociation et les activités connexes de la fonction trésorerie et gestion du bilan.
- Évaluer le caractère adéquat du budget annuel et du plan des ressources de la fonction de gestion des risques et évaluer l'efficacité de la fonction.
- Évaluer l'efficacité du chef de la gestion des risques et approuver son mandat.

Rapports relatifs à la gestion des risques

- Examiner les tableaux de pointage trimestriels sur les risques d'entreprise qui comprennent, entre autres renseignements, les principaux risques et les risques émergents de la banque ainsi que la performance par rapport à l'appétit pour le risque.
- Recevoir des mises à jour portant sur la gestion des principaux types de risques de la banque et des rapports sur quelque exposition appréciable aux principaux types de risques, ainsi que d'autres mises à jour sur des sujets d'actualité.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES

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

Situation :	Nature de la demande de renseignements :	Coordonnées :
Actionnaire inscrit	Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, changements du compte bancaire de dividendes, plan de réinvestissement des dividendes, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels	Agent des transferts Société de fiducie AST (Canada) C.P. 700, Succursale B Montréal (Québec) H3B 3K3 1-800-387-0825 (Canada ou É.-U. seulement) ou 416-682-3860 Télécopieur : 1-888-249-6189 ou 1-866-781-3111 (envoi des procurations) Courriel : inquiries@astfinancial.com ou www.astfinancial.com/ca-fr
Actions détenues par l'intermédiaire du système d'inscription directe aux États-Unis	Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels	Co-agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres Computershare P.O. Box 505000 Louisville, KY 40233 ou 462 South 4th Street, Suite 1600 Louisville, KY 40202 1-866-233-4836 ATS pour personnes malentendantes : 1-800-231-5469 Actionnaires à l'extérieur des États-Unis : 201-680-6578 ATS pour actionnaires à l'extérieur des États-Unis : 201-680-6610 www.computershare.com
Propriétaire véritable d'actions détenues au nom d'un intermédiaire	Vos actions, y compris les questions relatives au plan de réinvestissement des dividendes et aux envois des documents aux actionnaires	Votre intermédiaire

Rapports annuels et trimestriels et résultats du vote

Les propriétaires véritables qui souhaitent recevoir les états financiers trimestriels de la banque pour le prochain exercice doivent remplir et retourner la demande de rapports trimestriels ci-jointe ou les actionnaires inscrits doivent cocher la case de « Demande relative aux rapports trimestriels » du formulaire de procuration ci-joint. Pour l'instant, les actionnaires n'ont pas accès à la transmission électronique des rapports trimestriels. Cependant, pour consulter les rapports trimestriels aux actionnaires de la banque dès leur diffusion, veuillez vous rendre sur le site Web de la banque, sous l'onglet Investisseurs le jour de leur diffusion au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/resultats-trimestriels/qtr-2018.jsp. Les actionnaires inscrits peuvent choisir de ne plus recevoir les rapports annuels de la banque, qui renferment les états financiers annuels de la banque et le rapport de gestion annuel de la banque, en cochant la case de renonciation au rapport annuel au bas du formulaire de procuration. Si vous ne cochez pas cette case au bas du formulaire de procuration, vous continuerez de recevoir les rapports annuels. Si vous avez déjà choisi de ne pas recevoir les rapports annuels et aimeriez recommencer à les recevoir, veuillez communiquer avec Société de fiducie AST (Canada), l'agent des transferts de la banque, à l'adresse indiquée ci-dessus.

Après qu'ils auront été affichés, si vous souhaitez consulter une copie des résultats de vote de l'assemblée, vous pouvez les trouver sur le site Web de la banque (www.td.com/francais/investisseurs/accueil/assemblees-annuelles/2018/index.jsp), à l'adresse www.sedar.com ou à l'adresse www.sec.gov. Vous pouvez aussi demander aux Relations avec les actionnaires de TD de vous en envoyer une copie imprimée par la poste.

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

