

LA BANQUE TORONTO-DOMINION

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

Assemblée annuelle du 4 avril 2019

✓ **VOTRE VOTE EST IMPORTANT**

Votre participation en tant qu'actionnaire compte beaucoup pour nous.

Veillez lire la présente circulaire de procuration de la direction et exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.



La Banque Toronto-Dominion

Avis d'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires

DATE

Le jeudi 4 avril 2019
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 2018 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 71 à 73 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 7 de la circulaire de procuration de la direction.

Les détenteurs d'actions ordinaires le 4 février 2019 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 4 février 2019, 1 832 861 855 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 4 février 2019



À l'attention de nos actionnaires,

Vous êtes invités à vous joindre à nous à notre 163^e assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires qui aura lieu à Toronto le 4 avril 2019.

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/2019/index.jsp
- reprise : une version enregistrée de l'assemblée sera accessible sur notre site Web au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/assemblees-annuelles/2019/index.jsp

Nous nous réjouissons à la perspective de rencontrer les actionnaires à notre assemblée le 4 avril 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

A L'INTERIEUR

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	2	PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2018	43
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	7	Rémunération en fonction de la	
Réception des états financiers	7	performance en 2018 aux termes du plan	
Élection des administrateurs	7	de rémunération de la haute direction	43
Nomination de l'auditeur	7	Tableau sommaire de la rémunération	54
Vote consultatif portant sur la démarche en		Attributions en vertu d'un plan incitatif	55
matière de rémunération de la haute		Performance de la banque et rémunération	
direction	8	des dirigeants	57
Propositions des actionnaires	9	INFORMATION COMPLÉMENTAIRE	58
CANDIDATS AUX POSTES		Démarche en matière de rémunération du	
D'ADMINISTRATEURS	10	personnel	58
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	20	Preneurs de risques importants	59
Éléments de la rémunération des		Information sommaire complémentaire sur	
administrateurs	20	la rémunération	59
Exigences d'actionariat des		Prestations en vertu des plans de retraite	61
administrateurs	21	Mécanismes relatifs à la retraite de	
Tableau de la rémunération des		M. Masrani	63
administrateurs	21	Obligation au titre des prestations	
Rémunération des administrateurs — 2019	22	déterminées constituées des membres de	
LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES		la haute direction visés	64
HUMAINES AUX ACTIONNAIRES	24	Obligation au titre des cotisations	
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES		déterminées constituées des membres de	
HUMAINES (CRH)	29	la haute direction visés	64
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	31	Prestations en cas de cessation des	
DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION		fonctions et de changement de contrôle	65
DE LA HAUTE DIRECTION	31	Options d'achat d'actions	67
Principes relatifs à la rémunération des		PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	71
dirigeants	32	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET	
Survol de la rémunération de la haute		DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC	
direction	32	LA BANQUE	77
Adhésion aux principes du Conseil de		ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES	
stabilité financière et pratiques en		ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	77
matière de gestion des risques	33	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	77
Établissement des attributions incitatives	34	ANNEXE A — GOUVERNANCE	78
Autres politiques et pratiques clés		Politiques et pratiques	78
conformes aux lignes directrices du CSF	35	Rapports du conseil d'administration et des	
Établissement de la rémunération		comités	93
variable — Fonctionnement du plan de		DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES	
rémunération de la haute direction	36	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 31 janvier 2019 et le numéraire est en dollars canadiens. Dans la présente circulaire, la banque et TD renvoient à La Banque Toronto-Dominion, vous et votre renvoiient 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 2018 (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 102 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 4 février 2019, soit la date servant à déterminer quels actionnaires ont le droit de voter à l'assemblée, on comptait 1 832 861 855 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 4 février 2019, 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>

	Propriétaires veritables	Actionnaires inscrits
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>
Retour du formulaire	<p>Votre intermédiaire doit faire parvenir à AST vos instructions de vote au moins 24 heures avant l'assemblée. Votre intermédiaire doit donc recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour pouvoir y donner suite, soit généralement un jour avant la date prévue dans la procuration.</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>Veuillez 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 3 avril 2019, 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 le sera pas en tant que voix exprimée afin d'établir si chaque proposition des actionnaires est approuvée à la majorité des voix exprimées requises.

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

- POUR l'élection de chaque candidat dont le nom figure sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs »;
- POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur;
- POUR la démarche en matière de rémunération de la haute direction, qui est présentée dans les 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 71 à 73.

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.astvotEZmaprocuration.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 2018 (le rapport de gestion 2018) 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 2018 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 est décrite 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 2018, 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 2018 de la banque (au www.td.com/francais/investisseurs/accueilrapports-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.		
	2018	2017	2016
Honoraires d'audit ¹⁾	26,5	24,2	22,2
Honoraires pour services liés à l'audit ²⁾	1,4	1,6	1,6
Honoraires pour services fiscaux ³⁾	2,7	2,4	2,6
Autres honoraires ⁴⁾	1,8	2,0	1,5
Total ⁵⁾	32,3	30,2	27,9

- 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 consultations de conseils et d'observation fiscale en matière d'impôt sur le bénéfice et d'impôt indirect; les services relatifs au prix de transfert ainsi qu'aux questions relatives aux droits et aux douanes.
- 4) Les autres honoraires comprennent les honoraires pour services liés aux questions d'insolvabilité et de rentabilité, limités aux cas où la banque est participant minoritaire à un syndicat et n'est pas en mesure d'exercer une influence sur le choix ni d'arrêter le choix de la firme d'audit externe à utiliser. Dans ces cas, les services de l'auditeur nommé par les actionnaires sont retenus pour fournir de l'aide dans le cadre des revues des activités d'exploitation, des négociations avec les prêteurs, des évaluations des plans d'affaires, de la restructuration de la dette et du recouvrement des actifs. Entrent aussi dans cette catégorie les honoraires relatifs : aux rapports portant sur les procédures de contrôle des organismes de services; aux services fiscaux et d'audit de fonds inscrits à la SEC, sous réserve des règles complexes sur les sociétés de placement de la SEC; aux bases de données aux fins de conformité fiscale; aux études de référence; aux services de conseils en matière de réglementation; ainsi qu'aux services d'amélioration de la performance et des procédés.
- 5) Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

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 29 à 43 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 à compter de la page 71 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 71 à 73 de la présente circulaire. Les motifs d'opposition du conseil à ces propositions figurent également aux pages 71 à 73 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 6 novembre 2019. 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.

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	29 %
				11 à 15 ans	21 %

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

Au 31 octobre 2018, la durée moyenne du mandat de nos candidats est de sept 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 91 de la présente circulaire.

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

COMPÉTENCES ET APTITUDES/EXPÉRIENCE

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

PROFIL DES ADMINISTRATEURS

Les profils ci-après donnent des renseignements importants sur chaque candidat au poste d'administrateur, y compris des renseignements au sujet de leur expérience, de leur expertise, de leur lieu de résidence principal et de leur participation actuelle dans la banque (sous la forme d'actions ordinaires sur lesquelles ils exercent un droit de propriété véritable, directement ou indirectement, ou un contrôle ou une emprise, ainsi que sous la forme d'unités d'actions différées (UAD) (chacune équivalant à une action ordinaire), comme il est plus amplement décrit à la page 21, 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 : 72 ans
Chicago (IL) É.-U.A.

Indépendant

Administrateur depuis mai 2004
Résultats du vote en 2018 : 94,7 % 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 2018	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
---	---

Conseil	11 sur 11	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • Capital Power Corporation (2009 à 2015)
Audit	9 sur 9	100 %	
Gouvernance	5 sur 5	100 %	
Risque (président)	10 sur 10	100 %	
Total combiné	35 sur 35	100 %	

Participation			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⁾
Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD ³⁾				
2019	500	106 710	107 210	7 275 271 \$	6 600 271 \$	10,78
2018	500	99 671	100 171	7 377 594 \$	6 732 594 \$	11,44



Amy W. Brinkley

Âge : 63 ans
Charlotte (NC) É.-U.A.

Indépendante

Administratrice depuis septembre 2010

Résultats du vote en 2018 : 99,7 % 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.

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 2018	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
---	---

Conseil	11 sur 11	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • Carter's, Inc. (2010 à aujourd'hui) • Roper Technologies, Inc. (2015 à aujourd'hui)
Ressources humaines	6 sur 6	100 %	
Risque	10 sur 10	100 %	
Total combiné	27 sur 27	100 %	

Participation			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⁾
Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD ³⁾				
2019	2 400	50 040	52 440	3 558 578 \$	2 883 578 \$	5,27
2018	2 400	42 493	44 893	3 306 369 \$	2 661 369 \$	5,13



Brian C. Ferguson

Âge : 62 ans

Calgary (AB) Canada

Indépendant

Administrateur depuis mars 2015

Résultats du vote en 2018 : 98,7 % 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 sur des questions d'ordre environnemental et social
- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2018

Conseil	11 sur 11	100 %
Audit	9 sur 9	100 %
Total combiné	20 sur 20	100 %

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 ³⁾	Total en tant que multiple des EA ²⁾⁵⁾
2019	3 731	16 194	19 925	1 352 110 \$	677 110 \$	2,00
2018	3 566	12 351	15 917	1 172 287 \$	527 287 \$	1,82



Colleen A. Goggins

Âge : 64 ans

Princeton (NJ)
É.-U. A.

Indépendante

Administratrice depuis mars 2012

Résultats du vote en 2018 : 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 sur des questions d'ordre environnemental et social
- Commercialisation/notoriété des marques
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2018

Conseil	11 sur 11	100 %
Risque	9 sur 10	90 %
Total combiné	20 sur 21	96 %

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)⁹⁾

- Bayer AG (2017 à aujourd'hui)
- IQVIA (2017 à aujourd'hui) (auparavant, Quintiles IMS Holdings, Inc.)
- SIG Combibloc Group AG (2018 à aujourd'hui)
- 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⁾
2019	6 800	32 039	38 839	2 635 614 \$	1 960 614 \$	3,90
2018	6 800	27 680	34 480	2 539 452 \$	1 894 452 \$	3,94



Mary Jo Haddad

Âge : 63 ans

Oakville (ON) Canada

Indépendante

Administratrice depuis décembre 2014

Résultats du vote en 2018 : 99,7 % 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

- Responsabilité d'entreprise sur des questions d'ordre environnemental et social
- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Gestion de la technologie

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2018

Conseil	11 sur 11	100 %
Ressources humaines	6 sur 6	100 %
Total combiné	17 sur 17	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 ⁵⁾	Total en tant que multiple des EA ²⁾⁵⁾
2019	100	14 791	14 891	1 010 503 \$	335 503 \$	1,5
2018	100	11 861	11 961	880 928 \$	235 928 \$	1,37



Jean-René Halde

Âge : 70 ans

Saint-Laurent (QC) Canada

Indépendant

Administrateur depuis décembre 2015

Résultats du vote en 2018 : 99,7 % 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
- Services financiers
- Affaires gouvernementales/publiques
- Commercialisation/notoriété des marques
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2018

Conseil	11 sur 11	100 %
Audit	9 sur 9	100 %
Total combiné	20 sur 20	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 ⁵⁾	Total en tant que multiple des EA ²⁾⁵⁾
2019	2 000	12 350	14 350	973 791 \$	298 791 \$	1,44
2018	2 000	8 772	10 772	793 358 \$	148 358 \$	1,23



David E. Kepler

Âge : 66 ans
Sanford (MI) É.-U. A.

Indépendant

Administrateur depuis décembre 2013

Résultats du vote en 2018 : 99,6 % 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 sur des questions d'ordre environnemental et social
- Affaires juridiques/réglementaires
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion de la technologie

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2018

Conseil	11 sur 11	100 %
Risque	10 sur 10	100 %
Total combiné	21 sur 21	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 ⁴⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ²⁾
2019	7 006	12 176	19 182	1 301 691 \$	626 691 \$	1,93
2018	6 909	10 189	17 098	1 259 268 \$	614 268 \$	1,95



Brian M. Levitt

Âge : 71 ans
Lac Brôme (QC)
Canada

Indépendant

Administrateur depuis décembre 2008⁸⁾

Président du conseil depuis janvier 2011

Résultats du vote en 2018 : 98,5 % 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 2018

Conseil	11 sur 11	100 %
Gouvernance (président)	5 sur 5	100 %
Ressources humaines	6 sur 6	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 ⁴⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ²⁾
2019	30 000	93 227	123 227	8 362 184 \$	7 027 184 \$	6,26
2018	30 000	83 962	113 962	8 393 301 \$	7 118 301 \$	6,58



Alan N. MacGibbon

Âge : 62 ans

Oakville (ON) Canada

Indépendant

Administrateur depuis avril 2014

Résultats du vote en 2018 : 99,7 % des voix

Expert financier désigné du comité d'audit¹⁾

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
- Responsabilité d'entreprise sur des questions d'ordre environnemental et social
- Services financiers
- Gestion des risques
- Gestion de la technologie

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2018

Conseil	11 sur 11	100 %
Audit (président)	9 sur 9	100 %
Gouvernance	5 sur 5	100 %
Risque	10 sur 10	100 %
Total combiné	35 sur 35	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 ⁴⁾	Montant au-dessus des EA ⁵⁾	Total en tant que multiple des EA ²⁾⁵⁾
2019	4 076	29 264	33 340	2 262 452 \$	1 587 452 \$	3,35
2018	4 044	23 490	27 534	2 027 879 \$	1 382 879 \$	3,14



Karen E. Maidment

Âge : 60 ans

Cambridge (ON) Canada

Indépendante

Administratrice depuis septembre 2011

Résultats du vote en 2018 : 99,6 % 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
- Services financiers
- Assurance
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2018

Conseil	11 sur 11	100 %
Gouvernance	5 sur 5	100 %
Ressources humaines (présidente)	6 sur 6	100 %
Risque	10 sur 10	100 %
Total combiné	32 sur 32	100 %

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

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

Participation

Année 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⁾
2019	11 590	40 382	51 972	3 526 820 \$	2 851 820 \$	5,22
2018	11 590	35 139	46 729	3 441 591 \$	2 796 591 \$	5,34



Bharat B. Masrani

Âge : 62 ans

Toronto (ON) Canada

Non-indépendant⁹⁾

Administrateur depuis avril 2014

Résultats du vote en 2018 : 99,6 % 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 2018

Conseil 11 sur 11 100 %

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 ¹⁰⁾	Total des actions ordinaires et des UAD
2019	617 464	275 779	893 243
2018	617 463	266 290	883 753

Pour l'actionariat exigé et réel des membres de la haute direction, voir la rubrique « Exigences d'actionariat » aux pages 35 et 48.



Irene R. Miller

Âge : 66 ans

New York (NY) É.-U.A.

Indépendante

Administratrice depuis mai 2006

Résultats du vote en 2018 : 99,7 % 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 spécialisée en chimie et en génie chimique de l'Université Cornell.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2018

Conseil 11 sur 11 100 %
 Audit 9 sur 9 100 %
 Total combiné 20 sur 20 100 %

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 multiple des EA ²⁾
2019	20 000	81 825	101 825	6 909 845 \$	6 234 845 \$	10,24
2018	20 000	75 707	95 707	7 048 821 \$	6 403 821 \$	10,93



Nadir H. Mohamed

Âge : 62 ans

Toronto (ON) Canada

Indépendant

Administrateur depuis avril 2008

Résultats du vote en 2018 : 99,2 % 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 2018

Conseil	11 sur 11	100 %
Ressources humaines	6 sur 6	100 %
Total combiné	17 sur 17	100 %

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

- Alignvest Acquisition II Corporation (2017 à aujourd'hui)
- Cineplex Inc. (2017 à aujourd'hui)
- Trilogy International Partners Inc. (2015 à aujourd'hui) (auparavant, Alignvest Acquisition Corporation)

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⁾
2019	6 600	56 937	63 537	4 311 621 \$	3 636 621 \$	6,39
2018	6 600	51 979	58 579	4 314 343 \$	3 669 343 \$	6,69



Claude Mongeau

Âge : 57 ans

Montréal (QC) Canada

Indépendant

Administrateur depuis mars 2015

Résultats du vote en 2018 : 99,5 % 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 2018

Conseil	10 sur 11	91 %
Audit	9 sur 9	100 %
Total combiné	19 sur 20	95 %

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)⁷⁾¹¹⁾

- 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 ⁴⁾	Montant au-dessus des EA ⁵⁾	Total en tant que multiple des EA ²⁾⁵⁾
2019	36 547	15 611	52 158	3 539 442 \$	2 864 442 \$	5,24
2018	36 547	11 920	48 467	3 569 595 \$	2 924 595 \$	5,53

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

- 2) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2019 sont indiqués en date du 31 janvier 2019. Les montants des participations en actions et en UAD pour 2018 sont indiqués en date du 29 janvier 2018. La valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux exigences d'actionnariat (EA) sont fondés sur le cours de l'action de la banque à la fin de l'année civile qui précède et sont présentés en dollars canadiens. Pour l'exercice 2019, l'exigence d'actionnariat est de 1 335 000 \$ pour le président du conseil et de 675 000 \$ pour les administrateurs indépendants. Pour l'exercice 2018, l'exigence d'actionnariat était 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 2018 et 2019. 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 2018 et 2019; de TD Bank US Holding Company et TD Bank, N.A. pour une partie de 2018 et 2019; et de TD Bank USA, N.A. pour 2019. 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 2018 et 2019.
- 4) Pour 2019 et 2018, respectivement, les titres détenus ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 31 décembre 2018 (67,86 \$) et le 29 décembre 2017 (73,65 \$).
- 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) Même si M. Levitt 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. Levitt puisse être nommé à des fins de réélection annuelle jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge limite de la retraite à l'assemblée annuelle 2022. Le conseil tente d'établir un équilibre entre les nouvelles perspectives et l'expérience nécessaire pour une organisation bancaire internationale complexe. À cet égard, M. Levitt fait profiter le conseil de son solide leadership, de ses points de vue et de son expertise. M. Levitt 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.
- 9) 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.
- 10) 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 103 220 UAAC au 29 janvier 2018 et de 106 898 UAAC au 31 janvier 2019. D'autres détails sur les UAAC figurent à la page 66.
- 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. Le tableau ci-dessous présente les cinq « principaux secteurs de compétences/d'expérience » pour chaque candidat à un poste d'administrateur indépendant sur une base consolidée.

Administrateur	Compétence/ expérience											
	Audit/comptabilité	Marchés des capitaux/tresorerie	Responsabilité d'entreprise sur des questions d'ordre environnemental et social	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 2018, le conseil a tenu neuf réunions régulières et deux réunions spéciales. Les réunions spéciales sont convoquées suivant un délai plus court que les réunions régulières, lesquelles sont fixées un an ou plus à l'avance. 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 2018. Tous les candidats aux postes d'administrateurs ont assisté à au moins 95 % des réunions pertinentes du conseil et des comités pour l'exercice 2018. La présence aux réunions du conseil et des comités applicables de chaque administrateur pour l'exercice 2018 est présentée dans chaque « Profil des administrateurs » de la rubrique « 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 2018. 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.

Remuneration en especes annuelle	2018
Président du conseil ¹⁾	212 500 \$
Autres administrateurs ²⁾	107 500 \$
Attribution fondée sur des titres de capitaux propres ³⁾	
Président du conseil	212 500 \$
Autres administrateurs	107 500 \$
Remuneration supplementaire par comite	
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 × rémunération annuelle en espèces (6 × 212 500 \$ = 1 275 000 \$)
- **Autres administrateurs :** 6 × rémunération annuelle en espèces (6 × 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 2018.

Nom ¹⁾	Honoraires gagnés						Attributions			Total ²⁾
	Rémunération annuelle en espèces (\$)	Honoraires supplémentaires par comité (\$)	Réunions spéciales ²⁾ (\$)	Président de comité (\$)	Allocation de déplacement (\$)	Total des honoraires annuels ²⁾ (\$)	fondues sur des actions ⁴⁾ (\$)	Autre rémunération ³⁾ (\$)		
William E. Bennett ²⁾	107 500	15 000	2 500	50 000	20 000	195 000	112 500	321 595	629 095	
Amy W. Brinkley ²⁾	107 500	15 000	—	—	20 000	142 500	112 500	163 667	418 667	
Brian C. Ferguson	107 500	—	2 500	—	20 000	130 000	112 500	—	242 500	
Colleen A. Goggins	107 500	—	—	—	20 000	127 500	112 500	—	240 000	
Mary Jo Haddad	107 500	—	—	—	—	107 500	112 500	—	220 000	
Jean-René Halde	107 500	—	2 500	—	10 000	120 000	112 500	—	232 500	
David E. Kepler	107 500	—	—	—	20 000	127 500	112 500	—	240 000	
Brian M. Levitt	212 500	—	—	—	10 000	222 500	222 500	—	445 000	
Alan N. MacGibbon ²⁾	107 500	15 000	5 000	50 000	—	177 500	112 500	317 732	607 732	
Karen E. Maidment	107 500	15 000	—	50 000	—	172 500	112 500	—	285 000	
Irene R. Miller	107 500	—	2 500	—	20 000	130 000	112 500	—	242 500	
Nadir H. Mohamed	107 500	—	—	—	—	107 500	112 500	—	220 000	
Claude Mongeau	107 500	—	2 500	—	10 000	120 000	112 500	—	232 500	

1) La rémunération versée à M. Masrani, en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction, pour l'exercice 2018, est plus amplement décrite dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 54 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 2018.

- 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	Remuneration annuelle	Remuneration de president de comite	Autres honoraires annuels
William E. Bennett	100 % en espèces	50 % en espèces	100 % en espèces
Mary Jo Haddad	40 % en espèces	s.o.	40 % en espèces
David E. Kepler	100 % en espèces	s.o.	100 % en espèces
Alan N. MacGibbon	s.o.	50 % en espèces	100 % en espèces

- 4) Les UAD attribuées le 12 décembre 2018 visent la période du 1^{er} novembre 2018 au 31 octobre 2019. 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 2018. 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 2018, 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 ou huit réunions de quelque comité. 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 W/M/Reuters (soit 1,2879 \$ CA = 1,00 \$ US).
- 6) La rémunération totale des administrateurs versée au cours de l'exercice 2018, qui se compose des montants indiqués dans la colonne « Total des honoraires annuels » et des titres de capitaux propres attribués le 12 décembre 2017 était de 3 382 500 \$.
- 7) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération versée à M. Bennett, M^{me} Brinkley et M. 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.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS — 2019

Dans le cadre de l'examen de la rémunération versée aux administrateurs, la rémunération est étalonnée par rapport à la rémunération versée par un groupe de sociétés comparables composé de grandes banques et, à des fins de consultation, est aussi examinée par rapport à un groupe composé des grandes sociétés ouvertes canadiennes, énumérées ci-après.

Groupe de sociétés comparables	Groupe de référence	
<ul style="list-style-type: none"> Banque de Montréal Banque Canadienne Impériale de Commerce Banque Royale du Canada La Banque de Nouvelle-Écosse 	<ul style="list-style-type: none"> BCE Inc. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada Canadian Natural Resources Limited Enbridge Inc. Compagnie Pétrolière Impériale Ltée 	<ul style="list-style-type: none"> Société Financière Manuvie Banque Nationale du Canada Financière Sun Life Inc. Suncor Énergie Inc. TransCanada Corporation

Aux termes d'un examen exhaustif de la rémunération des administrateurs en 2018, le comité de gouvernance a recommandé, et le conseil a approuvé, certains changements aux mécanismes de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2019. Les changements comprennent une augmentation de la valeur combinée de la rémunération en espèces annuelle et de l'attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 4,7 % pour les administrateurs (de 215 000 \$ à 225 000 \$) et pour le président du conseil (de 425 000 \$ à 445 000 \$), ainsi qu'une augmentation de la rémunération de président de comité de 5,0 % (de 50 000 \$ à 52 500 \$). Les derniers changements à la rémunération des administrateurs avaient été effectués après un examen semblable en 2016.

Lorsqu'il a recommandé ces changements, le comité de gouvernance a tenu compte de la charge de travail et des responsabilités des administrateurs ainsi que de la rémunération versée par le groupe de sociétés comparables indiqué ci-dessus. En outre, le comité a tenu compte des changements moyens apportés à la rémunération de l'ensemble du personnel de la banque au cours de la même période de deux ans et a recommandé une augmentation de la rémunération des administrateurs semblable à l'augmentation de la

rémunération de l'ensemble du personnel. Aucun changement n'a n'a été apporté aux honoraires pour les réunions spéciales ou les réunions de comités.

Remuneration en especes annuelle		2019
Président du conseil ¹⁾		222 500 \$
Autres administrateurs ²⁾		112 500 \$
Attribution fondée sur des titres de capitaux propres ³⁾		
Président du conseil		222 500 \$
Autres administrateurs		112 500 \$
Remuneration supplementaire par comite		
Président d'un comité du conseil ⁴⁾		52 500 \$
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.

Les exigences d'actionnariat pour les administrateurs externes compte tenu des changements apportés pour l'exercice 2019 sont les suivantes :

- **Président du conseil** : $6 \times$ rémunération annuelle en espèces ($6 \times 222\,500 \$ = 1\,335\,000 \$$)
- **Autres administrateurs** : $6 \times$ rémunération annuelle en espèces ($6 \times 112\,500 \$ = 675\,000 \$$)

LETTRE 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 but est de donner des renseignements clairs et détaillés sur les mécanismes de rémunération de la banque et sa démarche en matière de rémunération afin de vous permettre de prendre une décision éclairée lorsque vous exercez votre vote consultatif sur la rémunération de la haute direction à l'assemblée.

RENDEMENT DE LA BANQUE EN 2018

L'année 2018 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 11,3 milliards de dollars, une hausse de 0,8 milliard de dollars ou 8 % par rapport à 2017, ainsi qu'un résultat rajusté record de 12,2 milliards de dollars, une hausse de 1,6 milliard de dollars ou 15 % par rapport à 2017¹⁾;
- une croissance du résultat par action (RPA) déclaré de 9 % et une croissance du RPA rajusté de 17 %, dépassant la cible à moyen terme de 7 à 10 % de croissance du RPA rajusté¹⁾;
- un rendement total pour les actionnaires (RTA) supérieur à la moyenne des pairs de 3,1 % par rapport à la moyenne du groupe de référence canadien de -1,2 %, et le meilleur RTA pour les trois, cinq et dix dernières années²⁾;
- une augmentation de 11 % du dividende versé sur l'année complète, une augmentation du dividende pour une huitième année consécutive;
- un rendement des capitaux propres (RCP) déclaré de 15,7 % par rapport à 14,9 % l'année dernière, et un RCP rajusté de 16,9 % par rapport à 15,0 % l'année dernière¹⁾;
- le lancement de La promesse Prêts à agir, initiative d'entreprise ambitieuse échelonnée sur plusieurs années qui vise à ouvrir les portes à un avenir plus inclusif et durable pour nos clients, nos employés et les collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités. Dans le cadre de cette initiative, la banque vise un don aux collectivités total de 1 milliard de dollars d'ici 2030 dans quatre domaines essentiels : sécurité financière, planète dynamique, collectivités inclusives et meilleure santé;
- la banque a été reconnue comme la banque la plus sûre en Amérique du Nord par Global Finance;
- pour la cinquième année consécutive, inscription au Dow Jones Sustainability World Index, la banque demeure la seule banque canadienne inscrite à l'indice;
- la banque a été reconnue parmi les Meilleurs lieux de travail au Canada en 2018 par Great Place to Work, a obtenu la note de 100 % pour la troisième année consécutive à l'indice Disability Equality Index, a été reconnue pour la deuxième année consécutive par l'indice Bloomberg sur l'égalité des sexes et a été nommée parmi les meilleurs employeurs pour la diversité en 2018 par Forbes;
- l'application mobile TD demeure au premier rang dans la catégorie financière dans les magasins d'applications Google et Apple (au Canada) et demeure au premier rang parmi les applications bancaires de détail canadiennes selon App Annie³⁾, société d'analyse d'applications et de données de marché établie dans la Silicon Valley. La banque a continué à investir massivement dans les plateformes numériques pour offrir les meilleures expériences possibles et obtenir les plus hauts niveaux d'engagement, avec plus de 12,5 millions de clients des services numériques des deux côtés de la frontière, 7,5 millions de clients actifs du service mobile au total et 1,1 milliard d'opérations numériques au total en Amérique du Nord⁴⁾.

CAPITALISATION DE LA RÉMUNÉRATION EN 2018

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 2018, la capitalisation s'est établie à

10,0 % au-dessus de la cible. 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 44 de la circulaire) :

Mesures internes ⁵⁾	Cible 2018	Résultat rajusté ¹⁾ 2018	Commentaire	Incidence sur la capitalisation
Bénéfice net après impôt (BNAI)	11 100 \$	12 183 \$	Résultats au-dessus de la cible	+13,7 %
Expérience clients ⁶⁾	61,9 %	63,8 %	Résultats au-dessus de la cible	+1,9 %
Rendement des capitaux propres corporels attribuables aux actionnaires ordinaires (RCPCAAO) ⁷⁾	22,1 %	23,9 %	Résultats au-dessus de la cible	+1,3 %
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 2018, TD était conforme à l'appétit pour le risque	Aucun rajustement
Mesures relatives⁸⁾			Commentaire	Incidence sur la capitalisation
La banque évalue le rendement par rapport aux pairs selon un tableau de pointage exhaustif des mesures rajustées ¹⁾ , y compris la croissance des produits d'exploitation, la croissance des dépenses, un coefficient de rendement, la croissance du BNAI, la croissance du RPA (1 et 3 ans), le rendement des capitaux propres (1 et 5 ans), les provisions pour pertes sur créances, le levier d'exploitation et des mesures non rajustées, y compris le RTA (1 et 3 ans)			Résultats au-dessus de la médiane pour 8 des 12 mesures examinées, y compris : – croissance du BNAI de 15 % – croissance du RPA de 17 % (première banque)	+1 %
Initiatives stratégiques			Commentaire	Incidence sur la capitalisation
La performance est évaluée par rapport aux priorités d'entreprise qui sont essentielles à la réussite à long terme de la banque			Le comité a conclu que la direction répond aux attentes	Aucun rajustement
Rajustements discrectionnaires			Commentaire	Incidence sur la capitalisation
Le CRH examine les événements imprévus ou inattendus importants qui sont survenus au cours de l'exercice			Un rajustement discrétionnaire négatif a été appliqué principalement pour tenir compte de l'incidence d'une importante réforme fiscale aux États-Unis en 2018 dont il n'avait pas été tenu compte au moment de l'établissement des cibles du BNAI pour l'exercice	-7,9 %
Facteur de capitalisation final				+10,0 %

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION EN 2018

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. Pour évaluer le rendement du chef de la direction, 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 aux objectifs à court et à moyen terme 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 l'expérience clients, aux risques, aux collègues et aux questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). 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 des avancées importantes quant à diverses initiatives échelonnées sur plusieurs années visant à renforcer les capacités de la banque et sa

position concurrentielle tout en affichant un rendement au-dessus de la médiane pour l'exercice en cours par rapport aux banques du groupe de référence. 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 11 745 000 \$ pour M. Masrani, soit 945 000 \$ de plus que sa cible de 10 800 000 \$. La rémunération incitative a été attribuée à 10 % au-dessus de la cible, soit la capitalisation disponible en vertu du plan de rémunération de la haute direction.

De plus, dans le cadre de son processus d'examen annuel pour tous les dirigeants, le comité a examiné 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 11,75 millions de dollars pour 2019, 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.

À L'AVENIR

Le conseil est très satisfait du leadership de M. Masrani et de la performance de la banque pendant son mandat à titre de président du Groupe et chef de la direction. Compte tenu de son solide rendement et des importantes initiatives de transformation à moyen terme en cours, le conseil d'administration a demandé à M. Masrani, qui a accepté, de continuer d'exercer les fonctions de chef de la direction au-delà de 2020, l'année de sa retraite prévue aux termes de ses mécanismes de rémunération existants et au cours de laquelle il cesserait d'accumuler des prestations de retraite supplémentaires.

À cet égard, les changements suivants ont été apportés aux mécanismes de rémunération de M. Masrani :

1. la capacité de M. Masrani de cumuler des années de service décomptées a été révisée pour lui permettre de cumuler jusqu'à 35 années de service décomptées (ce qui surviendra en avril 2022), comme les autres dirigeants et employés canadiens qui participent au plan de retraite à prestations déterminées de la banque. Afin de lui permettre de cumuler jusqu'à 35 années de service ouvrant droit à pension, le plafond de sa rente a été augmenté à 1,5 million de dollars (de 1,35 million de dollars).
2. une attribution d'options d'achat d'actions unique évaluée à 1,9 million de dollars comportant une acquisition à la fin de cinq ans lui a été accordée. L'acquisition de l'attribution d'options en entier dépend du fait que M. Masrani demeure disponible pour exercer les fonctions de chef de la direction tout au long de la période de cinq ans.

ENGAGEMENT ET RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL

Au cours des dernières années, certains actionnaires se sont intéressés à la question de savoir dans quelle mesure le CRH s'occupe et tient compte des questions de rémunération pour l'ensemble du personnel. Le comité doit officiellement rendre des comptes quant à certains aspects de la rémunération totale du personnel, notamment quant à la surveillance des principaux plans incitatifs à l'intention du personnel et des programmes de retraite et d'avantages sociaux qui constituent une partie importante de l'offre de rémunération totale de tous les membres du personnel.

Le leadership et la différenciation au chapitre de l'expérience clients sont essentiels à la stratégie d'entreprise de la banque et constituent un de ses principaux avantages concurrentiels. Le conseil et la haute direction reconnaissent que le rendement et l'engagement de tous les employés de la banque, qu'ils occupent un poste de soutien ou qu'ils interagissent directement avec les clients, demeure un élément clé de la position concurrentielle de la banque. Une attention particulière sera nécessaire pour maintenir un niveau élevé de rendement et d'engagement des employés au fur et à mesure que la banque transforme ses activités et processus afin de relever les défis d'un environnement concurrentiel qui évolue rapidement. Par conséquent, le CRH reçoit des mises à jour régulières sur les programmes incitatifs et de formation et les autres programmes de gestion des compétences qui ont été créés pour motiver les employés et soutenir leur perfectionnement au fur et à mesure que la banque évolue, ce qui inclut des mises à jour périodiques sur les principales initiatives en matière de rémunération totale pour les employés en contact avec le public, sur la manière dont la banque prépare ses employés en vue d'occasions futures dans le cadre d'importantes initiatives en matière de transformation, ainsi que les principaux processus et pratiques qui ont été établis pour mettre en œuvre la philosophie en matière de rémunération totale de la banque, qui inclut offrir des programmes à tous les employés et les dirigeants qui sont concurrentiels au sein du marché et qui correspondent à la performance de l'entreprise et au rendement individuel. Nous sommes confiants que les programmes donnent des résultats appropriés pour les employés conformément à la philosophie de la banque. Des renseignements

supplémentaires sur la démarche de la banque en matière de rémunération des employés figurent aux pages 58 et 59.

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 répondons également 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 au cours des années 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) 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 appelées des résultats « rajustés » pour évaluer chacune de ses entreprises et mesurer la performance globale de la banque. Pour obtenir des résultats rajustés, 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. La banque estime que les résultats rajustés donnent au lecteur une meilleure compréhension de la manière dont la direction considère la performance de la banque. Les éléments à noter sont donnés dans le tableau 3 à la page 16 du rapport annuel 2018. Comme il est décrit, 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 donc pas nécessairement comparables à des termes analogues utilisés par d'autres émetteurs. Se reporter à la rubrique « Présentation de l'information financière de la banque » à la page 15 du rapport annuel 2018 pour de plus amples explications.
- 2) 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 2018. Source : Bloomberg. Le groupe de référence canadien comprend Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.
- 3) TD s'est classée au premier rang selon le rapport App Annie 2018, qui mesure le nombre d'utilisateurs actifs mensuellement, le nombre de téléchargements, le nombre moyen de séances par utilisateur, le taux d'ouverture, la cote d'évaluation moyenne et la durée moyenne de consultation sur un téléphone intelligent pour le mois d'août 2018 parmi les plus grandes applications bancaires de détail en fonction du temps passé sur les appareils Android.
- 4) Au 30 août 2018.
- 5) Des détails sur la formule servant à calculer l'incidence sur la capitalisation pour les mesures internes figurent à la page 44 de la présente circulaire. Le BNAI a une pondération de 70 %, l'expérience clients a une pondération de 20 % et le RCPCAAO a une pondération de 10 % 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 (2 pour le BNAI, 5 pour l'expérience clients et 7 pour le RCPCAAO). D'autres détails sur l'établissement du facteur de performance de l'entreprise sont donnés à compter de la page 37 de la présente circulaire.
- 6) Les résultats relatifs à l'expérience clients reposent sur des programmes d'évaluation par sondages qui permettent de suivre l'évolution de l'expérience des clients avec TD. Des détails sur la méthode utilisée pour déterminer les résultats figurent à la page 38 de la présente circulaire.
- 7) La cible du RCPCAAO repose sur le RCPCAAO médian des banques de référence canadiennes suivantes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse. Les capitaux propres corporels attribuables aux actionnaires ordinaires (CPCAAO) correspondent aux capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires, déduction faite de l'écart d'acquisition, de l'écart d'acquisition théorique et des immobilisations incorporelles liés à une participation dans TD Ameritrade et à d'autres actifs incorporels, déduction faite des passifs d'impôt différé connexes. Le RCPCAAO correspond au bénéfice net comme présenté attribuable aux actionnaires ordinaires après rajustement pour l'amortissement après impôt des immobilisations incorporelles acquises,

qui sont traitées comme un élément à noter, en tant que pourcentage du CPCA AO moyen. Le RCPCA AO rajusté est calculé au moyen du bénéfice net comme présenté attribuable aux actionnaires ordinaires, rajusté pour les éléments à noter, en tant que pourcentage du CPCA AO moyen. Le RCPCA AO rajusté constitue une mesure utile de la performance des actifs productifs de la banque, qu'ils aient été ou non acquis ou développés à l'interne. Le CPCA AO, le RCPCA AO et le RCPCA AO rajusté sont des mesures financières non conformes aux PCGR et ne sont pas définis aux termes des IFRS. Les lecteurs sont avisés que les résultats rajustés et les autres mesures rajustées par rapport à une base autre que les IFRS n'ont pas de définition normalisée aux termes des IFRS et ne sont donc pas nécessairement comparables à des termes analogues utilisés par d'autres émetteurs.

- 8) 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.

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

6 au cours de l'exercice 2018, 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 2018

- 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, les programmes généraux de retraite et d'avantages et les programmes de formation et les autres programmes de gestion des compétences pour soutenir le perfectionnement des employés au fur et à mesure que la banque évolue.

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 maintenir 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 2018, le CRH s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

Chef de la direction et membres de la haute direction

- examiner et recommander les objectifs de rendement pour le chef de la direction, évaluer le rendement par rapport à ces objectifs et recommander la rémunération pour le chef de la direction, y compris les changements à sa rémunération à l'avenir, au conseil d'administration à des fins d'approbation
- discuter du rendement des membres de l'équipe de haute direction et approuver leur rémunération
- superviser le processus de gestion des compétences et de planification de la relève pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction, et approuver les plans de relève pour les membres de l'équipe de haute direction et les chefs des principales fonctions de contrôle

Plans de rémunération et incitatifs

- approuver des modifications à la gouvernance du principal plan incitatif, notamment améliorer la démarche fondée sur le risque relative à la catégorisation de tous les plans incitatifs et des critères utilisés pour établir les principaux plans incitatifs
- 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
- examiner et approuver des modifications aux principaux plans incitatifs de la banque, et approuver les attributions globales dans le cadre des principaux plans incitatifs communs de la banque
- examiner les changements apportés à la méthode et aux outils servant à mesurer et à déclarer les commentaires relatifs à l'expérience clients et à y donner suite, et examiner l'incidence de ces changements sur les programmes de rémunération incitative de la banque

Stratégie RH, plans et besoins en matière de personnel

- superviser la philosophie, la démarche et les pratiques connexes en matière de rémunération totale qui sont appliquées à l'échelle de l'organisation
- surveiller les changements apportés aux programmes de rémunération totale, y compris la mise en œuvre de changements aux programmes de retraite canadiens et d'avantages sociaux américains
- surveiller l'incidence de la transformation d'entreprise sur la stratégie liée au personnel de la banque et les pratiques connexes en matière de gestion des compétences
- surveiller les résultats du sondage annuel servant à mesurer l'expérience pour les employés, y compris les principales conclusions et mesures prises
- discuter des principales initiatives en matière de rémunération, notamment la rémunération totale dans son ensemble, touchant les membres du personnel, y compris des augmentations des salaires pour les postes de premier échelon au Canada et aux États-Unis
- discuter des tendances, notamment émergentes et de leur application à la banque, y compris l'équité salariale et les mesures verticales, et des pratiques en matière de ressources humaines se rapportant à l'examen des pratiques en matière de risque lié à la conduite et de vente de la banque, et donner des formations à cet égard

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. Hugessen Consulting Inc. (Hugessen) est un 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. Elle a été mandatée pour agir à titre de conseiller en rémunération indépendant du comité à compter de juin 2017. Le comité a retenu les services de Frederic W. Cook & Co. Inc. (FWC) à titre de conseiller indépendant jusqu'en juin 2017.

Hugessen fournit des avis et conseils indépendants en matière de rémunération sur le contenu des réunions, les recommandations de la direction, les tendances en matière de gouvernance et sur d'autres questions à la demande du comité. De plus, Hugessen aide le comité à élaborer des recommandations visant la rémunération du chef de la direction. Seul le comité a le pouvoir d'approuver le montant des honoraires du conseiller indépendant, et Hugessen n'a accompli aucun service pour la direction, ni n'a reçu d'honoraires de celle-ci.

Le total des honoraires versés à Hugessen et à FWC représente moins de 5 % des produits d'exploitation de leur cabinet respectif. Le tableau ci-dessous fait état des honoraires versés à Hugessen pour les services fournis au CRH au cours des deux derniers exercices, et à FWC en 2017.

	2018	2017
Honoraires liés à la rémunération des dirigeants ¹⁾		
Hugessen	301 366 \$ CA	264 925 \$ CA
FWC	—	43 262 \$ US
Autres honoraires	—	—

1) Les honoraires reflètent un engagement accru du CRH en matière d'importantes questions de politique au cours des deux derniers exercices.

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 29 et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » à la page 31 de la présente circulaire. Afin de faciliter le vote, l'information relative à la rémunération de la haute direction donnée dans la présente circulaire est présentée séparément de toute autre information relative à la rémunération. 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 31) — 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 fondés sur des 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 l'appétit pour le risque
- **Performance et rémunération en 2018** (à partir de la page 43) — Cette section décrit le lien qui existe entre la rémunération réelle et la performance en 2018 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 58) — 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 pratiques en matière de rémunération du personnel, 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 d'offrir des intéressements appropriés et qu'il y ait concordance entre la rémunération et la performance rajustée en fonction des risques.
- Les exigences relatives à l'actionnariat continuent de s'appliquer après la retraite pour tous les dirigeants aux échelons de vice-président à la direction et supérieurs.
- La Direction de l'audit interne de la banque examine annuellement les principaux contrôles de la rémunération de la haute direction pour veiller à la conformité avec les lignes directrices du CSF.

PRINCIPES RELATIFS À LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

La stratégie relative à la rémunération des dirigeants de la banque a pour objectif d'attirer, de maintenir en fonction et de motiver des dirigeants ayant un rendement supérieur en vue de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. En vue de cet objectif, le programme de rémunération des dirigeants repose sur les principes suivants qui sont examinés régulièrement par le CRH afin qu'ils demeurent pertinents et conformes à la stratégie de la banque :

1. **Rapprochement avec la stratégie de la banque visant l'entreprise et les compétences** — lier la rémunération des dirigeants à l'atteinte d'objectifs commerciaux stratégiques précis et à la performance globale de la banque.
2. **Gestion efficace des risques** — s'assurer 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 confirmer qu'il fonctionne 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 :

Element	Description
Salaires 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 de l'entreprise et du rendement individuel sur l'année pour lier la rémunération 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 36 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 61 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.

Les programmes et pratiques en matière de rémunération de la banque sont conformes 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 33 à 36) 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.

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 afin 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 six dernières années, l'examen a été satisfaisant.

RAPPROCHEMENT DE LA RÉMUNÉRATION ET DE L'APPÉTIT POUR LE RISQUE

La banque a un programme exhaustif de gestion des risques qui comprend un ensemble d'outils et de processus clés servant à communiquer son appétit pour le risque et à repérer, à évaluer, à mesurer, à contrôler et à surveiller 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 78 du rapport annuel 2018. 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 de sorte 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 principaux principes en matière de risque qui sous-tendent 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 juridique, de conformité à la réglementation et lié à la conduite
- 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, la valeur à risque, le risque d'exploitation, y compris les indicateurs de risque lié à la cybersécurité et à

la technologie, 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 repose sur 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 est étayée par la vision, la mission et les engagements communs de la banque 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 de la banque. Le Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque (le Code), que chaque membre du conseil et 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 concevoir des plans incitatifs qui ne favorisent 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 s'assurer qu'il est bien tenu compte des risques, le processus de conception de tous les plans incitatifs importants (y compris le plan de rémunération de la haute direction) prévoit que les révisions sont examinées par un comité d'examen et, par la suite, par le chef de la gestion des risques, qui examinent et approuvent les révisions confirmant 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 36, 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 lier l'enveloppe de la rémunération variable des dirigeants à la performance rajustée en fonction des risques de la banque, le cas échéant.

Attributions individuelles

Pour favoriser une bonne compréhension de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque et du Code parmi les dirigeants et leur imputer la responsabilité d'agir conformément à ceux-ci, le processus d'évaluation du rendement et de prise de décision en matière de rémunération pour ces dirigeants 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 de groupe responsable des ressources humaines, le chef de groupe et chef du contentieux et le chef de la gestion des risques 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 lie la rémunération incitative à 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 professionnelle 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'actionnariat

Pour favoriser le rapprochement des intérêts des dirigeants de la banque et ceux des actionnaires à long terme, les membres de la haute direction sont assujettis à des exigences d'actionnariat (EA). Les exigences sont habituellement établies en tant que multiples du salaire de base, le multiple augmentant pour traduire le niveau et les responsabilités du dirigeant. Les dirigeants qui occupent un poste de vice-président à la direction ou supérieur demeurent visés par les EA pendant un certain temps après leur départ à la retraite, 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 48 à 53 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.

Interdiction de couverture/de mise en gage

Afin de maintenir le rapprochement voulu entre le risque et les intérêts des actionnaires, il est interdit à tous les employés et les administrateurs de TD, en vertu des politiques de la banque relatives aux opérations sur les titres, de faire ce qui suit :

- effectuer quelque opération ou série d'opérations, y compris des dérivés comme des swaps, des contrats à livrer ou des contrats à terme, 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.

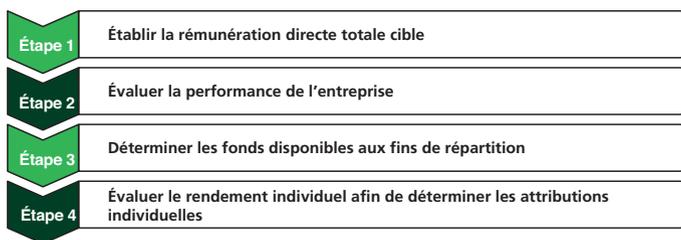
En outre, tous les plans de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres comportent une interdiction générale de conclure quelque opération, y compris des dérivés comme des swaps, des contrats à livrer ou des contrats à terme, ayant pour objet ou effet de couvrir, de gager ou d'annuler une 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.

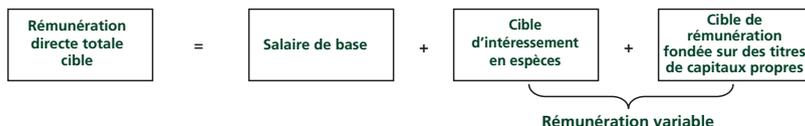
ÉTABLISSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE — FONCTIONNEMENT DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le chef de la direction, le chef des finances et les autres membres de la haute direction visés ainsi qu'environ 2 000 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 :



Étape 1 Établir la rémunération directe totale cible

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



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

Sociétés de référence

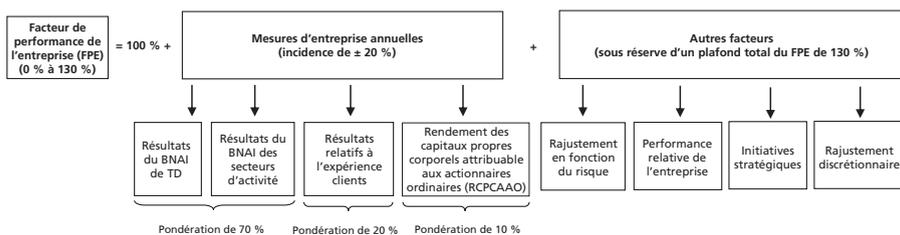
Les sociétés et postes considérés comme faisant partie du marché concurrentiel comportent des responsabilités opérationnelles et géographiques qui sont similaires à celles de chaque dirigeant, le cas échéant. Dans le cas des membres de la haute direction visés, les sociétés suivantes, qui sont les mêmes que pour l'exercice 2017, ont été prises en compte au moment de fixer la rémunération cible pour l'exercice 2018 :

- **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 fondée sur des 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.

Étape 2 Évaluer la performance de l'entreprise

Aux termes du plan de rémunération de la haute direction, les fonds disponibles aux fins de répartition des attributions incitatives sont fonction d'une combinaison de mesures internes et d'autres facteurs 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, d'expérience clients et de RCPCAAO 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 70 % 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 2018, 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 (p. ex., une croissance du produit intérieur brut), 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 ainsi que des événements imprévus importants qui sont survenus au cours de l'exercice (p. ex., une importante réforme fiscale aux États-Unis en 2018). 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 au chapitre de l'expérience clients, 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 plus d'un million 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 s'est engagée à améliorer continuellement les outils de mesure et la méthode d'évaluation de l'expérience clients. Pour 2018, l'expérience clients des diverses entreprises de la banque a été évaluée au moyen de l'indice de l'expérience légendaire (IEL). Cette mesure de l'expérience clients est l'une des principales mesures du tableau de pointage ESG et du plan de rémunération de la haute direction de la banque. Aux termes de l'IEL, on demande aux clients de noter leur perception de l'expérience, que celle-ci soit exceptionnelle ou non, et si cette expérience a influencé la possibilité de traiter davantage avec TD s'ils ont des besoins financiers futurs. On demande aux clients de noter leur expérience et leur intention d'affaires futures selon une échelle de 10 points (1 étant le plus faible et 10 étant le plus élevé). L'IEL est une note moyenne pondérée des résultats aux questions liées à l'expérience et aux affaires futures, dans chaque cas les résultats reflétant le pourcentage de clients qui ont accordé une note de 9 ou de 10.

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'IEL des différents secteurs d'activité.

Rendement des capitaux propres corporels attribuable aux actionnaires ordinaires (RCPCAAO) — Afin de reconnaître l'importance de la gestion efficace du capital sur la performance à long terme de la banque, le RCPCAAO a été appliqué en 2018 comme l'une des principales mesures d'entreprise annuelles, avec une pondération de 10 %. Le rendement au chapitre du RCPCAAO est évalué par rapport à la médiane des grandes banques canadiennes (y compris TD).

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, la performance par rapport aux initiatives stratégiques et tout autre événement important survenu au cours de l'exercice (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 33 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, le rendement sur les capitaux propres (un et cinq ans), la croissance du BNAI, les provisions pour pertes sur créances (PPC), le levier d'exploitation et des 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 :

Pour 2018, le RCPCAO et la performance relative ont été évalués par rapport aux autres quatre grandes banques canadiennes qui sont les plus semblables à la banque quant à la taille et à l'envergure des activités.

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

Note : Les produits d'exploitation se rapportent à l'exercice 2018, l'actif et la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2018.

(en milliards de dollars) Sociétés comparables	Total de l'actif	Prod. d'expl.	Capitalisation boursière
Banque de Montréal	774,0	23,0	62,9
Banque Canadienne Impériale de Commerce	597,1	17,8	50,3
Banque Royale du Canada	1 334,7	42,6	138,0
La Banque de Nouvelle-Écosse	998,5	28,8	86,7
TD	1 334,9	38,8	133,5
Rang de TD (sur 5)	1	2	2

Initiatives stratégiques — Au début de l'exercice, le comité et le chef de la direction ont convenu d'initiatives stratégiques/de priorités d'entreprise qui sont essentielles à la réussite à long terme de la banque. Pour chaque priorité, des objectifs quantitatifs et qualitatifs ont été établis et utilisés pour évaluer la performance. À la fin de l'exercice, le comité examine une évaluation exhaustive des progrès par rapport à chaque priorité, y compris les objectifs quantitatifs et qualitatifs, et utilise ces renseignements pour déterminer si la performance a répondu aux attentes. Le comité a la capacité d'apporter des rajustements discrétionnaires positifs ou négatifs pour correspondre à l'évaluation de la performance au cours de l'exercice.

Initiatives stratégiques/priorités d'entreprise en 2018

Pour l'exercice 2018, le CRH a approuvé les quatre priorités d'entreprise suivantes :

- Transformation au chapitre de la distribution : Puisque les préférences des clients changent, la banque repensera de façon globale son mode de distribution afin de proposer un meilleur service à la clientèle grâce au développement accéléré de capacités numériques, et mettra l'accent sur les expériences personnelles, connectées et humaines dans tous les réseaux.
- Parcours du client de bout en bout : La banque reconsidérera le parcours des clients d'après les besoins et les attentes des clients pour toute la chaîne de valeur, de la recherche aux conseils jusqu'à la réalisation et au service pour favoriser la rapidité, la qualité et l'efficacité pour nos collègues et nos clients.
- Simplification des processus : Améliorer et simplifier les processus pour renforcer l'expérience clients en supprimant les points de friction, en améliorant l'expérience collègues, en éliminant le travail répétitif et de faible valeur et en réalisant des gains au chapitre du service et de la productivité grâce aux technologies de l'automatisation et de numérisation.
- Excellence de la livraison des projets : Prioriser le renforcement de la capacité de la banque à produire des résultats d'entreprise plus rapidement, à diminuer les coûts de création de valeur et à améliorer la productivité de livraison.

Autre rajustement discrétionnaire : Le comité a pour objectif de lier de façon appropriée la rémunération 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 des événements inattendus importants survenus au cours de l'exercice. Par exemple, un rajustement discrétionnaire négatif a été appliqué au cours des dernières années,

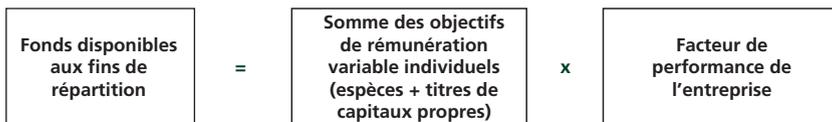
réduisant les attributions au titre d'un certain nombre d'éléments, notamment : une importante réforme fiscale aux États-Unis en 2018, des acquisitions imprévues, des gains d'investissement en capital imprévus, les variations des cours du change et l'incidence des dessaisissements et des provisions pour 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 :

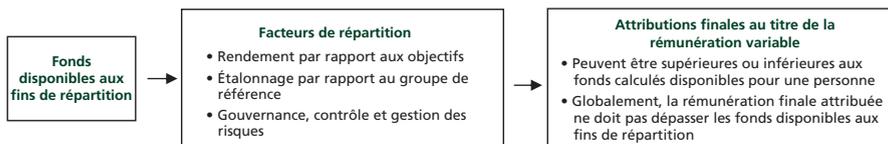


Ainsi, la totalité de la rémunération variable attribuée est soumise à l'appréciation de la performance de l'entreprise par le comité au cours de l'exercice (c.-à-d. qu'il n'existe aucune condition de performance préalable à l'attribution distincte pour les différentes composantes de la rémunération).



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.



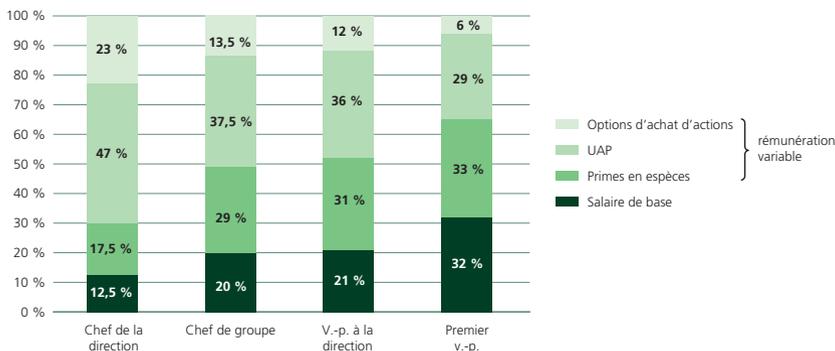
La somme des attributions individuelles ne peut pas dépasser le total des fonds disponibles aux termes du plan. Concrètement, les attributions à chacun des dirigeants sont habituellement comprises dans une fourchette relativement restreinte d'environ plus ou moins 20 % des fonds disponibles calculés (c.-à-d. l'objectif de rémunération variable individuel multiplié par le facteur de performance de l'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. Les objectifs individuels sont conformes aux objectifs organisationnels, aux cibles commerciales, aux tableaux de pointage et aux principes qui sont importants pour TD, y compris les objectifs en matière de résultats financiers, d'exploitation, d'expérience clients, de risques, de collègues, de questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) appropriés pour le poste. Tous les dirigeants sont évalués par rapport à des responsabilités liées aux risques et aux contrôles, y compris agir en accord avec l'appétit pour le risque, et aux normes et lignes directrices culturelles et gouvernementales intégrées dans le Code de conduite et d'éthique professionnelle et les engagements communs de la banque. Les engagements communs comprennent des éléments liés à des questions environnementales, sociales et de gouvernance qui constituent le fondement de la vision, de la mission et de la stratégie de la banque, notamment contribuer aux collectivités, perfectionner les collègues et favoriser la diversité.

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'unités d'actions fondées sur la performance (UAP) et d'options d'achat d'actions. 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. La valeur attribuée est liée à la performance au cours de l'exercice et peut être réduite, voire entièrement supprimée, 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, RCPCAAQ, rajustement en fonction du risque, performance relative, initiatives stratégiques, rajustements discrétionnaires • 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>Comme il est indiqué aux pages 37 à 41 de la présente circulaire</p> <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>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 : $(RTA \text{ de TD} - RTA \text{ moyen du groupe de référence}) \times 3 + 100 \%$ • 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 à la page 34 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 35. 	

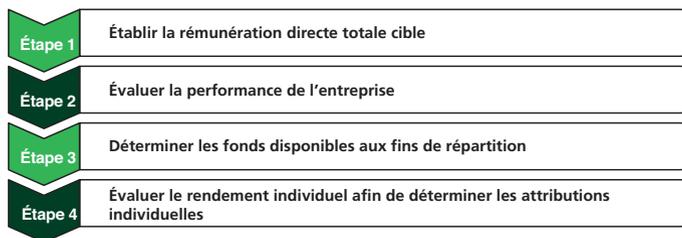
Outre les UAP et les options d'achat d'actions attribuées dans le cadre de la rémunération différée, les dirigeants peuvent choisir de reporter une partie ou la totalité de la prime en espèces reçue en unités d'actions différées (UAD). Les UAD sont des unités d'actions fictives qui suivent le cours des 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 66.

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2018

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 2018 AUX TERMES DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

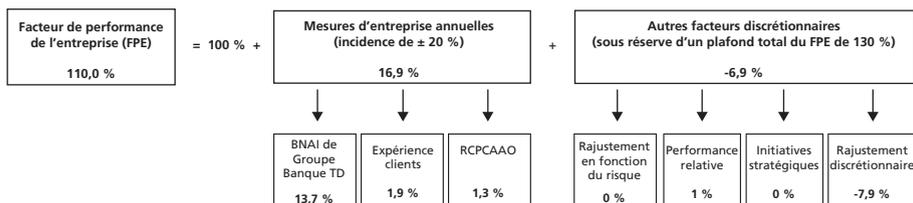
Pour les détails concernant les quatre étapes ci-dessous utilisées pour établir les attributions annuelles au titre de la rémunération aux termes du plan de rémunération de la haute direction, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Établissement de la rémunération variable — Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à la page 36 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 2018

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 2018.



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 2018																									
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 2018 pour les membres de la haute direction visés et les autres membres de l'équipe de haute direction : <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2018 Objectif</th> <th>2018 Résultats rajustés¹⁾</th> <th>/Objectif</th> <th>Incidence sur le facteur²⁾</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BNAI (en millions \$)</td> <td>11 100 \$</td> <td>12 183 \$</td> <td>9,8 %</td> <td>13,7 %</td> </tr> <tr> <td>Expérience clients³⁾</td> <td>61,9 %</td> <td>63,8 %</td> <td>1,9 %</td> <td>1,9 %</td> </tr> <tr> <td>RCPCAAO⁴⁾</td> <td>22,1 %</td> <td>23,9 %</td> <td>1,8 %</td> <td>1,3 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Total</td> <td>16,9 %</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> Le comité a approuvé les objectifs du BNAI au début de l'exercice compte tenu des perspectives pour 2018, notamment les attentes quant à l'environnement externe (p. ex., croissance du produit intérieur brut), 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 comptaient 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. Pour 2018, les changements apportés à la méthode utilisée pour évaluer l'expérience clients font en sorte que les résultats ne sont pas comparables par rapport à l'exercice précédent. Le RCPCAAO est évalué par rapport au RCPCAAO médian des cinq grandes banques canadiennes (y compris TD). À la fin de l'exercice, les résultats finaux du BNAI rajusté, de l'expérience clients et du RCPCAAO 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. 		2018 Objectif	2018 Résultats rajustés ¹⁾	/Objectif	Incidence sur le facteur ²⁾	BNAI (en millions \$)	11 100 \$	12 183 \$	9,8 %	13,7 %	Expérience clients ³⁾	61,9 %	63,8 %	1,9 %	1,9 %	RCPCAAO ⁴⁾	22,1 %	23,9 %	1,8 %	1,3 %				Total	16,9 %
	2018 Objectif	2018 Résultats rajustés ¹⁾	/Objectif	Incidence sur le facteur ²⁾																						
BNAI (en millions \$)	11 100 \$	12 183 \$	9,8 %	13,7 %																						
Expérience clients ³⁾	61,9 %	63,8 %	1,9 %	1,9 %																						
RCPCAAO ⁴⁾	22,1 %	23,9 %	1,8 %	1,3 %																						
			Total	16,9 %																						
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 33. 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 2018. 																									
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 (un et trois ans), le rendement des capitaux propres (un et cinq ans), les provisions pour pertes sur créances, le levier d'exploitation et des mesures non rajustées, y compris le RTA (un et trois ans). Résultats au-dessus de la médiane pour 8 des 12 mesures examinées, y compris : <ul style="list-style-type: none"> Croissance du BNAI de 15 % Croissance du RPA de 17 % (première banque) RTA sur 3 ans de 51,7 % (première banque) La banque évalue également chacune des grandes unités d'exploitation par rapport aux pairs et a conclu que la majorité a affiché une performance comparable à celle des pairs au cours de l'exercice. Au niveau de l'entreprise, TD a affiché une performance supérieure à celle de son groupe de référence (comme il est indiqué dans les mesures ci-dessus) en raison de sa solide performance dans ses différents secteurs d'activité et géographiques. La direction a recommandé, et le comité a accepté, qu'une plus petite tranche de 1 % de la performance supérieure de l'entreprise soit partagée dans l'ensemble de l'équipe de direction plutôt que de bénéficier uniquement aux personnes qui relèvent du bureau du chef de la direction. 																									
Initiatives stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> Au début de l'exercice, le comité a approuvé les quatre priorités d'entreprise suivantes : la transformation de la distribution, les parcours du client, la simplification des processus et l'excellence de la livraison des projets. Des renseignements supplémentaires sur les priorités pour 2018 figurent à la page 39 de la présente circulaire. Après l'examen d'une évaluation exhaustive des progrès au cours de l'exercice, y compris la performance par rapport à des objectifs qualitatifs et quantitatifs établis pour chacune des priorités, le comité a conclu que la direction avait répondu aux attentes et qu'il était approprié de n'apporter aucun rajustement par rapport aux objectifs stratégiques pour 2018. 																									
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 2018, après avoir réalisé une évaluation exhaustive, notamment de l'incidence d'une importante réforme fiscale aux États-Unis et des changements à la méthodologie d'évaluation de l'expérience clients ayant touché l'établissement des cibles pour 2018, le comité a appliqué un rajustement négatif de 7,9 %. Il était important de faire un rajustement pour tenir compte de l'incidence d'une importante réforme fiscale aux États-Unis en 2018, dont il n'avait pas été tenu compte au début de l'exercice au moment d'établir les cibles du BNAI. 																									
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 110,0 % pour les membres de l'équipe de haute direction. 																									

- 1) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 1 à la page 27 pour de plus amples renseignements.
- 2) Le BNAI a une pondération de 70 %, l'expérience clients a une pondération de 20 %, le RCPCAAO a une pondération de 10 % 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 (2 pour le BNAI, 5 pour l'expérience clients et 7 pour le RCPCAAO).
- 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 page 38 de la présente circulaire.
- 4) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 7 à la page 27 pour de plus amples renseignements.



Déterminer les fonds disponibles pour 2018

Un facteur de performance de l'entreprise de 110,0 % 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 110,0 % de la rémunération variable cible totale 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.

Fonds disponibles aux fins de répartition	=	Total des objectifs de rémunération variable individuels (espèces + titres de capitaux propres)	x	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, à l'exploitation, à l'expérience clients, aux risques, aux collègues et aux questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance.

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 2018.



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 2018. Les faits saillants comprennent :

- Un résultat déclaré record de 11,3 milliards de dollars, une hausse de 0,8 milliard de dollars par rapport à 2017, ainsi qu'un résultat rajusté record de 12,2 milliards de dollars, une hausse de 1,6 milliard de dollars par rapport à 2017¹⁾;

- Une croissance du RPA déclaré de 9 % et une croissance du RPA rajusté de 17 %, dépassant la cible à moyen terme de 7 à 10 % de croissance du RPA rajusté¹⁾;
- Une augmentation de 11 % du dividende versé sur l'année complète, une augmentation du dividende pour une huitième année consécutive;
- Un RCP déclaré de 15,7 % par rapport à 14,9 % en 2017, et un RCP rajusté de 16,9 % par rapport à 15,0 % en 2017¹⁾;
- Un rendement total pour les actionnaires (RTA) supérieur à la moyenne des pairs de 3,1 % par rapport à la moyenne du groupe de référence canadien de -1,2 %, et le meilleur RTA pour les trois, cinq et dix dernières années¹⁾; et
- Acquisition de Layer 6, société d'intelligence artificielle reconnue à l'échelle internationale pour favoriser la mise en œuvre de nouvelles solutions et renforcer la relation avec les clients.

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 :

- Classement parmi les Meilleurs lieux de travail au Canada en 2018 par Great Place to Work, obtention de la note de 100 % pour la troisième année consécutive à l'indice Disability Equality Index, reconnaissance pour la deuxième année consécutive par l'indice Bloomberg sur l'égalité des sexes et nomination parmi les meilleurs employeurs pour la diversité en 2018 par Forbes;
- Les résultats au chapitre de l'engagement des employés ont augmenté à 4,26 en 2018 par rapport à 4,22 en 2017;
- La seule banque canadienne inscrite au Dow Jones Sustainability World Index en 2018;
- La mise en œuvre de priorités d'entreprise de transformation de la distribution, de parcours du client de bout en bout, de simplification des processus et d'excellence de la livraison des projets;
- Le lancement de La promesse Prêts à agir, initiative d'entreprise ambitieuse échelonnée sur plusieurs années qui vise à ouvrir les portes à un avenir plus inclusif et durable. Dans le cadre de cette initiative, la banque vise un don aux collectivités total de 1 milliard de dollars d'ici 2030 dans quatre domaines essentiels : sécurité financière, planète dynamique, collectivités inclusives et meilleure santé; et
- La banque a été reconnue comme la banque la plus sûre en Amérique du Nord par Global Finance.

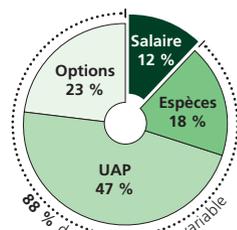
Rémunération du chef de la direction

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 ci-dessus), ainsi que de la performance globale de la banque et du chef de la direction. Dans le cadre de son évaluation du rendement du chef de la direction, 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 du rendement par rapport aux buts et aux objectifs à court et à moyen terme convenus par M. Masrani et le conseil au début de l'exercice ainsi que du rendement par rapport à une vaste gamme d'indicateurs principaux, y compris des mesures relatives aux résultats financiers, à l'exploitation, à l'expérience clients, aux risques, aux collègues ainsi que des mesures d'ordre environnemental, social et de gouvernance. Le conseil a souligné le solide rendement de M. Masrani au cours de l'exercice au chapitre des objectifs et principaux indicateurs, y compris des avancées importantes quant à diverses initiatives échelonnées sur plusieurs années visant à renforcer les capacités de la banque et sa position concurrentielle tout en affichant un rendement au-dessus de la médiane pour l'exercice en cours par rapport aux banques du groupe de référence.

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 11 745 000 \$, soit une augmentation par rapport à l'exercice précédent de 8 % et 945 000 \$ au-dessus de sa cible de 10 800 000 \$. La rémunération incitative a été attribuée à 10 % au-dessus de la cible, soit la capitalisation disponible aux termes du plan de rémunération de la haute direction.

1) Il y a lieu de se reporter aux notes de bas de page 1 et 2 à la page 27 pour de plus amples renseignements.

	2017	2018
Salaire	1 250 000 \$	1 350 000 \$
Intéressement en espèces	1 920 000 \$	2 079 000 \$
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>	5 145 600 \$	5 571 720 \$
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	2 534 400 \$	2 744 280 \$
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	7 680 000 \$	8 316 000 \$
Rémunération directe totale	10 850 000 \$	11 745 000 \$



En plus de la rémunération directe totale indiquée ci-dessus, M. Masrani a reçu une attribution d'options d'achat d'actions unique spéciale de 1 900 000 \$. Des renseignements supplémentaires sont donnés dans la lettre aux actionnaires à la page 26.

Rémunération cible du chef de la direction pour 2019

En 2018, le comité a travaillé de concert avec Hugessen, 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 9 % de la rémunération directe totale cible du chef de la direction à 11 750 000 \$ pour 2019, 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 (pour 2014), et à l'actuel chef de la direction, M. Masrani (de 2015 à 2018), 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 2018.

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 de 100 \$		
					Valeur réelle de la rémunération directe totale au 31 décembre 2018 (en milliers)	Periode	Chef de la direction ⁴⁾	Actionnaires ⁵⁾
2014	M. Clark	11 325 \$	13 203 \$	3 526 \$	16 729 \$	31/10/13 à 31/12/18	148 \$	170 \$
2015	M. Masrani	9 000 \$	2 700 \$	10 153 \$	12 853 \$	31/10/14 à 31/12/18	143 \$	142 \$
2016	M. Masrani	8 950 \$	2 685 \$	4 978 \$	7 663 \$	31/10/15 à 31/12/18	86 \$	141 \$
2017	M. Masrani	10 850 \$	3 170 \$	4 978 \$	8 148 \$	31/10/16 à 31/12/18	75 \$	120 \$
2018	M. Masrani	13 645 \$	3 429 \$	5 449 \$	8 878 \$	31/10/17 à 31/12/18	65 \$	96 \$
Moyenne pondérée							101 \$	134 \$

- 1) Comprend le salaire et la rémunération variable versée à la fin de l'exercice relativement à la performance au cours de l'exercice ainsi qu'une attribution d'options d'achat d'actions unique spéciale de 1 900 000 \$ pour M. Masrani en 2018 comme il est indiqué ci-dessus.
- 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 pour 2014, M. Masrani de 2015 à 2018) 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 13 500 000 \$.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2018				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ⁶⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
10	41 901 098	18 714 394	15 072 961	75 688 453	44,90	56,07

- 6) 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 7 254 121 \$.



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 aux buts et objectifs, notamment les objectifs relatifs aux résultats financiers, à l'exploitation, à l'expérience clients, aux risques, aux collègues et aux questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance, appropriés pour le poste. L'évaluation des membres de la haute direction visés comprenait les avancées au chapitre des initiatives en matière de perfectionnement et de diversité ainsi que la contribution des membres de la haute direction visés aux priorités d'entreprise en matière de transformation de la distribution, de parcours du client de bout en bout, de simplification des processus et de l'excellence de la livraison des projets.

Pour s'assurer d'une évaluation globale du rendement de ces personnes (et des autres membres de l'équipe de haute direction) qui prenne en compte des mesures non financières, le chef de la direction et le chef de groupe responsable 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, 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 fondée sur des 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.

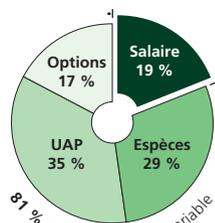
Rendement en 2018

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 2018 comprennent :

- Un résultat comme présenté record de 11,3 milliards de dollars, une augmentation de 8 % par rapport à 2017 et des résultats améliorés quant à un certain nombre de mesures, y compris :
 - un rendement des capitaux propres de 15,7 % par rapport à 14,9 % en 2017; et
 - un coefficient de rendement de 51,9 % par rapport à 53,6 % pour l'exercice précédent.
- D'importants montants de capital ont été retournés aux actionnaires grâce à une augmentation de 11 % du dividende pour l'exercice au complet et au rachat de 20 millions d'actions ordinaires;
- 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 12 %, une hausse de 130 points de base par rapport à l'exercice précédent;
- La croissance du total des produits d'exploitation¹⁾ de 8 % par rapport à une croissance du total des dépenses de 4 %; et
- Une activité d'expansion des affaires importante en soutien aux entreprises de détail de la banque :
 - acquisition de Layer 6, société d'intelligence artificielle reconnue à l'échelle internationale pour favoriser la mise en œuvre de nouvelles solutions et renforcer la relation avec les clients;
 - acquisition de la totalité des titres de capitaux propres en circulation de Greystone Capital Management Inc., faisant de Gestion de Placements TD le plus important gestionnaire de fonds du Canada²⁾ qui possède d'importantes capacités de détail et institutionnelles; et
 - conclusion d'une convention relative à un programme de fidélisation à long terme avec Air Canada aux termes de laquelle la banque deviendra le principal émetteur de cartes de crédit dans le cadre du nouveau programme de fidélisation d'Air Canada dès qu'il entrera en vigueur en 2020 et jusqu'en 2030.

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 4 025 000 \$ pour M. Ahmed en 2018. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Ahmed pour les deux derniers exercices.

	2017	2018
Salaire	750 000 \$	750 000 \$
Intéressement en espèces	955 500 \$	1 145 975 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	1 487 065 \$	1 426 447 \$
Options d'achat d'actions (arrondi)	732 435 \$	702 578 \$
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	2 219 500 \$	2 129 025 \$
Rémunération directe totale	3 925 000 \$	4 025 000 \$



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

Actionnariat réel au 31 décembre 2018				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	27 105 727	15 642 835	4 690 760	47 439 322	57,00	63,25

1) Les produits d'exploitation ne tiennent pas compte des réclamations d'assurance et des frais connexes.

2) Rapport Money Advisory Service — Canada de Strategic Insight (rapport du printemps 2018, actifs sous gestion en date de décembre 2017), rapport 2018 Top 40 Money Managers de Benefits Canada (rapport de mai 2018, actifs sous gestion en date de décembre 2017); actifs sous gestion en date du 31 octobre 2018 pour Greystone.



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.

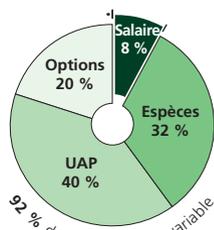
Rendement en 2018

Sous la direction de M. Dorrance, les Services bancaires de gros ont affiché un bénéfice net de 1 054 millions de dollars. Les faits saillants des Services bancaires de gros en 2018 comprennent :

- Rôle important dans le cadre de nombreuses opérations importantes, y compris :
 - agi à titre de conseiller de Thomson Reuters relativement à la vente d'une participation de 55 % dans son segment de services financiers et de gestions des risques à un fonds de capital-investissement géré par Blackstone et de la création d'un partenariat stratégique pour l'entreprise, le plus important détachement d'entreprise et la plus importante acquisition par emprunts dans l'histoire du Canada;
 - agi à titre d'un des trois gestionnaires relativement à l'émission d'un billet à taux variable de 6 milliards de dollars US de Fannie Mae lié à l'indice Secured Overnight Financing Rate (SOFR), le premier véritable test de cette solution de rechange au taux interbancaire offert à Londres (LIBOR) en dollars américains;
 - agi à titre de coteneur de livres dans le cadre de l'émission de billets de 750 millions de dollars US d'une échéance de 30 ans pour Bell Canada et Telus; et
 - a réalisé des mandats consécutifs pour Ford Motor Company, d'abord dans le cadre de son placement de titres adossés à des prêts de 1,8 milliard de dollars US et par la suite dans le cadre de son placement à tranches multiples de 2 milliards de dollars US d'une durée de sept ans.
- Premier ou deuxième courtier en valeurs au Canada dans certaines activités (pour la période de dix mois terminée le 31 octobre 2018)¹⁾ :
 - premier rang pour la négociation de blocs d'options sur actions;
 - premier rang pour les prêts consortiaux (période continue de 12 mois);
 - premier rang pour les fusions et acquisitions annoncées (période continue de 12 mois);
 - premier rang pour la négociation de titres de capitaux propres;
 - deuxième rang pour la négociation de blocs d'actions; et
 - deuxième rang pour la prise ferme de titres d'emprunt de gouvernements et de sociétés.

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 8 890 000 \$ pour M. Dorrance en 2018. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Dorrance pour les deux derniers exercices.

	2017	2018
Salaire	750 000 \$	750 000 \$
Intéressement en espèces	2 747 500 \$	2 849 000 \$
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>	<i>3 418 675 \$</i>	<i>3 544 970 \$</i>
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	<i>1 683 825 \$</i>	<i>1 746 030 \$</i>
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	5 102 500 \$	5 291 000 \$
Rémunération directe totale	8 600 000 \$	8 890 000 \$



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

Actionnariat réel au 31 décembre 2018					Multiple de la rémunération directe totale cible	
Unités d'actions						
Multiple requis ²⁾	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$)	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)	Actions détenues directement et acquises	Actionnariat total
1	38 754 915	49 501 135	10 292 972	98 549 022	10,83	12,09

1) Le rang traduit la position de Valeurs Mobilières TD parmi les sociétés de référence canadiennes dans les marchés canadiens. Négociation de blocs d'options sur actions : négociations de blocs par nombre de contrats à la Bourse de Montréal, source : Bourse de Montréal. Prêts consortiaux : volume des opérations accordé également entre les teneurs de livres, source : Bloomberg. Fusions et acquisitions annoncées : cibles canadiennes, source : Thomson Reuters. Prise ferme de titres de participation, source : Bloomberg. Négociation de blocs d'actions : négociations de blocs par valeur à toutes les Bourses canadiennes, source : IRESS. 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, primes notées pour le chef de file, source : Bloomberg.

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 2018

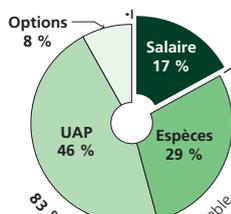
M. Braca a été nommé chef de groupe, Services bancaires aux États-Unis, Groupe Banque TD, le 1^{er} novembre 2017. Comme il est indiqué ci-dessus, M. Braca a la charge de la majorité des entreprises qui contribuent aux résultats du secteur des services bancaires au détail de la banque aux États-Unis. 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 2,7 milliards de dollars US, une hausse de 23 % par rapport à 2017. Cette hausse est principalement attribuable à des volumes de prêts et de dépôts plus élevés, à des marges sur les dépôts plus importantes, à la croissance des revenus liés aux honoraires, aux avantages découlant de l'opération de Scottrade et à un taux d'imposition des sociétés plus bas, partiellement annulée par une hausse des frais et des provisions pour pertes sur créances (PPC).

D'autres faits saillants en 2018 du secteur des Services bancaires de détail aux États-Unis comprennent :

- Position dominante parmi les 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 offrant du financement sur stocks par J.D. Power »¹⁾;
- Reconnaissance comme un lieu de travail extraordinaire et inclusif : Nomination au palmarès des 50 meilleures sociétés quant à la diversité de DiversityInc. pour la sixième année consécutive;
- Consolidation des relations avec les nouveaux clients et les clients existants; et
- Amélioration continue de nos capacités de base et infrastructures et renforcement de nos capacités numériques.

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 4 325 000 \$ US pour M. Braca en 2018. 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 président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank® le 1^{er} juin 2017.

	2017	2018
Salaire ²⁾	750 000 \$ US	750 000 \$ US
Intéressement en espèces	1 102 000 \$ US	1 250 700 \$ US
Unités d'actions fondées sur la performance	1 515 000 \$ US	1 966 800 \$ US
Options d'achat d'actions (arrondi)	291 000 \$ US	357 500 \$ US
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	1 806 000 \$ US	2 324 300 \$ US
Rémunération directe totale	3 658 000 \$ US	4 325 000 \$ US



Actionnariat — M. Braca dépasse son exigence d'actionnariat de 5 795 550 \$³⁾.

Actionnariat réel au 31 décembre 2018				Multiple du salaire de base		
Unités d'actions						
Multiple requis	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$)	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)	Actions détenues directement et remuneration acquise	Actionnariat total
6	473 635	1 978 149	5 679 902	8 131 686	2,54	8,42

1) TD Auto finance a obtenu la plus haute note dans le segment du financement sur stocks dans le cadre de l'enquête sur la satisfaction envers les services de financement des concessionnaires effectuée en 2018 portant sur la satisfaction des concessionnaires à l'égard des fournisseurs de services de financement automobile. Visitez le www.jdpower.com/awards.

2) 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.

3) 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 WM/Reuters (2018 = 1,2879).



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 2018

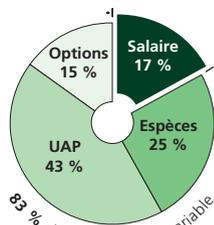
Sous la direction de M^{me} Currie, le secteur des Services bancaires personnels au Canada a connu une bonne année avec des produits d'exploitation de 11,5 milliards de dollars. Au cours de l'exercice, l'entreprise a également continué à maintenir les clients au cœur des préoccupations de TD en investissant dans l'expérience omnicanal, en optimisant le réseau de succursales et en augmentant la proposition de valeur des produits.

Les autres faits saillants des Services bancaires personnels au Canada en 2018 comprennent :

- Reconnaissance à titre de chef de file en matière de service à la clientèle, notamment à titre de titulaire de prix parmi les cinq grandes banques au détail canadiennes¹⁾ dans les catégories « Excellence du service à la clientèle »²⁾, « À recommander aux amis ou à la famille »³⁾, « Excellence du service en succursale »⁴⁾, « Excellence des services bancaires aux guichets automatiques »⁵⁾ et « Excellence des services bancaires téléphoniques fournis par un agent »⁶⁾, selon le sondage Indice du service à la clientèle (ISC) d'Ipsos en 2018⁷⁾;
- A continué à gagner la confiance de nouveaux clients et des clients existants comme le démontre la solide croissance des volumes dans les principales entreprises;
 - Montages record des prêts immobiliers garantis;
 - Croissance du volume des dépôts dans les comptes chèques et les comptes d'épargne des particuliers de 4 %; et
 - Forte croissance des activités de cartes de crédit, les cartes exclusives de TD affichant une croissance de 9 %;
- Progression de notre modèle d'affaire éprouvé en conservant de solides parts de marché⁸⁾, y compris :
 - 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.
- Premier rang des applications bancaires canadiennes selon App Annie, société établie dans la Silicone Valley⁹⁾; et
- A continué à façonner l'avenir des services bancaires de détail en adoptant de nouvelles capacités numériques, y compris l'approbation préalable en ligne dans le secteur des prêts garantis par des biens immobiliers, la plateforme de demandes simplifiée pour l'ouverture de comptes chèques ou de comptes épargne et l'authentification par mot de passe unique, ce qui accélère et facilite l'ouverture de session et réduit la fraude.

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 4 495 000 \$ pour M^{me} Currie en 2018. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M^{me} Currie pour les deux derniers exercices.

	2017	2018
Salaire	750 000 \$	750 000 \$
Intéressement en espèces	1 084 500 \$	1 135 200 \$
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>	<i>1 367 135 \$</i>	<i>1 913 566 \$</i>
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	<i>673 365 \$</i>	<i>696 234 \$</i>
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	2 040 500 \$	2 609 800 \$
Rémunération directe totale	3 875 000 \$	4 495 000 \$ ¹⁰⁾



10) Y compris un rajustement en fonction du marché accordé sous forme d'UAP pour bien positionner la rémunération directe totale au sein du marché compte tenu de son expérience et de son rendement dans ce poste.

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

Multiple requis	Actionnariat reel au 31 decembre 2018				Multiple du salaire de base	
	Unites d'actions				Actionnariat total (\$)	Actionnariat total
	Actions detenues directement (\$)	Acquises (\$)	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actions detenues directement et remuneration acquise		
6	242 328	3 227 320	4 862 336	8 331 984	4,63	11,11

- 1) 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) TD Canada Trust partage le prix de la catégorie « Excellence du service à la clientèle » selon l'édition 2018 des Prix d'excellence en services financiers (sondage d'Ipsos 2018).
- 3) TD Canada Trust partage le prix de la catégorie « À recommander aux amis ou à la famille », selon le sondage d'Ipsos 2018.
- 4) TD Canada Trust partage le prix de la catégorie « Excellence du service en succursale », selon le sondage d'Ipsos 2018.
- 5) TD Canada Trust partage le prix de la catégorie « Excellence des services bancaires aux guichets automatiques », selon le sondage d'Ipsos 2018.
- 6) TD Canada Trust partage le prix de la catégorie « Excellence des services bancaires téléphoniques fournis par un agent », selon le sondage d'Ipsos 2018.
- 7) Les Prix d'excellence en services financiers d'Ipsos 2018 reposent sur les résultats continus du sondage ISC. L'échantillon pour l'ensemble du programme ISC de 2018 qui s'est terminé par le sondage de septembre 2018 comprend 75 334 évaluations d'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.
- 8) 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 2018, du *The Nilson Report* pour les cartes de crédit en date de décembre 2017, et de l'Association des banquiers canadiens pour les prêts immobiliers garantis en date de juin 2018.
- 9) TD s'est classée au premier rang selon le rapport App Annie 2018, qui mesure le nombre d'utilisateurs actifs mensuellement, le nombre de téléchargements, le nombre moyen de séances par utilisateur, le taux d'ouverture, la cote d'évaluation moyenne et la durée moyenne de consultation sur un téléphone intelligent pour le mois d'août 2018 parmi les plus grandes applications bancaires de détail en fonction du temps passé sur les appareils Android.

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 2018, 2017 et 2016.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire ¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options ²⁾ (\$)	Remuneration en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres ³⁾ (\$)	Valeur du plan de retraite ⁴⁾ (\$)	Autre rémunération ⁵⁾ (\$)	Remuneration totale (\$)
Bharat Masrani ⁶⁾ Président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD	2018	1 334 988	5 571 720	4 644 337	2 079 000	1 596 800	89 220	15 316 065
	2017	1 209 179	5 145 600	2 534 415	1 920 000	1 549 800	78 324	12 437 318
	2016	1 000 000	4 197 550	2 067 496	1 685 000	1 313 000	80 908	10 343 954
Riaz Ahmed Chef de groupe et chef des finances, Groupe Banque TD	2018	750 000	1 426 447	702 607	1 145 975	249 200	51 537	4 325 766
	2017	708 631	1 487 065	732 479	955 500	219 500	38 779	4 141 954
	2016	500 000	1 340 000	660 025	900 000	200 500	38 447	3 638 972
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	2018	750 000	3 544 970	1 746 049	2 849 000	s.o.	25 298	8 915 317
	2017	708 631	3 418 675	1 683 850	2 747 500	s.o.	14 387	8 573 043
	2016	500 000	3 179 150	1 565 902	2 555 000	s.o.	13 749	7 813 801
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®	2018	965 925	2 635 905	479 163	1 610 777	25 597	63 997	5 781 364
	2017	908 028	1 947 381	374 079	1 440 975	29 748	76 750	4 776 961
	2016	729 465	1 100 530	184 521	563 678	29 875	23 209	2 631 278
Teri Currie Chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada, Groupe Banque TD	2018	750 000	1 913 566	696 279	1 135 200	236 700	49 998	4 781 743
	2017	708 631	1 367 135	673 408	1 084 500	205 500	49 158	4 088 332
	2016	500 000	1 206 000	594 012	1 075 000	188 100	11 381	3 574 493

- 1) Le salaire reflète le salaire de base gagné au cours de la période du 1^{er} novembre 2017 au 31 octobre 2018 et peut être différent du salaire de base présenté ailleurs dans la présente circulaire en raison d'une augmentation de salaire en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018 pour M. Masrani.
- 2) En 2018, 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 2 657 545 \$, 402 040 \$, 999 110 \$, 274 183 \$ et 398 419 \$, 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 2018 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 2014 à décembre 2018, 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 2018 était fondée sur une durée prévue de 6,31 ans et des facteurs supplémentaires suivants : un taux d'intérêt sans risque de 2,03 %; une volatilité de 12,64 %; et un taux de dividende de 3,48 %.
- 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 décaissant 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 décaissant 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 61 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 2018, le montant de M. Masrani comprend 49 176 \$ pour des avantages indirects et des programmes connexes; le montant de M. Ahmed comprend 37 282 \$ pour des avantages indirects; le montant de M. Dorrance comprend 10 032 \$ pour des frais de santé et de mieux-être et 7 723 \$ pour des frais de stationnement; le montant de M. Braca comprend 45 080 \$ pour des avantages indirects; et le montant de M^{me} Currie comprend 37 282 \$ pour des avantages indirects.
- 6) En 2018, M. Masrani a reçu une attribution d'options d'achat d'actions unique spéciale de 1 900 000 \$. Des renseignements supplémentaires sont donnés à la page 26.
- 7) Au cours de la période de trois ans indiquée dans le tableau qui précède, la rémunération de M. Braca lui a été versée en dollars américains. Au besoin, le cours du change pour la conversion de sa rémunération en dollars américains, excluant les attributions fondées sur des actions et fondées sur des options, était, pour 2018, le cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de WM/Reuters (2018 = 1,2879), 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, le cours du change moyen US/CA de la Banque du Canada pour l'exercice (2016 = 1,3263). Pour 2018, 2017 et 2016, 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 le jour de Bourse précédent à la date à laquelle les attributions ont été faites (2018 = 1,3402; 2017 = 1,2854; 2016 = 1,3180).

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 2018.

Nom	Attributions fondées sur des options ¹⁾					Attributions fondées sur des actions ^{1a)}				
	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 ³⁾ (\$)		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ^{3b)} (\$)
						Min. ⁴⁾	Cible	Min.	Cible	
Bharat Masrani	132 133	36,625	13 déc. 2020	4 127 174	135 525					
	159 208	36,635	12 déc. 2021	4 971 270						
	131 280	40,540	13 déc. 2022	3 586 570						
	131 456	47,590	12 déc. 2023	2 664 613						
	141 668	52,460	11 déc. 2024	2 181 687						
	186 268	53,150	9 déc. 2025	2 740 002						
	157 224	65,750	12 déc. 2026	331 743						
	183 632	72,640	12 déc. 2027	0						
	352 268	69,390	12 déc. 2028	0						
Total	1 575 137			20 603 059	135 525	177 695	222 119	12 058 369	15 072 961	18 714 394
Riaz Ahmed	56 392	36,625	13 déc. 2020	1 761 404						
	67 008	36,635	12 déc. 2021	2 092 325						
	63 912	40,540	13 déc. 2022	1 746 076						
	56 832	47,590	12 déc. 2023	1 151 985						
	57 188	52,460	11 déc. 2024	880 695						
	58 544	53,150	9 déc. 2025	861 182						
	50 192	65,750	12 déc. 2026	105 905						
	53 072	72,640	12 déc. 2027	0						
	53 292	69,390	12 déc. 2028	0						
Total	516 432			8 599 572	0	56 401	69 124	3 827 399	4 690 760	15 642 835
Bob Dorrance	0	47,590	12 déc. 2023	0	4 087 525					
	138 636	52,460	11 déc. 2024	2 134 994						
	138 372	53,150	9 déc. 2025	2 035 452						
	119 080	65,750	12 déc. 2026	251 259						
	122 004	72,640	12 déc. 2027	0						
	132 436	69,390	12 déc. 2028	0						
Total	650 528			4 421 705	4 087 525	121 344	151 680	8 234 378	10 292 972	49 501 135
Greg Braca	0	36,635	12 déc. 2021	0	579 969					
	0	40,540	13 déc. 2022	0	898 687					
	0	47,590	12 déc. 2023	0	472 291					
	10 952	52,460	11 déc. 2024	168 661						
	15 220	53,150	9 déc. 2025	223 886						
	14 032	65,750	12 déc. 2026	29 608						
	27 104	72,640	12 déc. 2027	0						
	36 344	69,390	12 déc. 2028	0						
Total	103 652			422 155	1 950 947	66 960	83 700	4 543 921	5 679 902	1 978 149
Teri Currie	0	40,540	13 déc. 2022	0	2 138 281					
	53 968	47,590	12 déc. 2023	1 093 931						
	53 724	52,460	11 déc. 2024	827 350						
	53 220	53,150	9 déc. 2025	782 866						
	45 172	65,750	12 déc. 2026	95 313						
	48 792	72,640	12 déc. 2027	0						
	52 812	69,390	12 déc. 2028	0						
Total	307 688			2 799 460	2 138 281	58 424	71 652	3 964 660	4 862 336	3 227 320

- 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 31 décembre 2018 de 67,86 \$.
- 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 payés, et qui resteront en cours jusqu'à ce que le membre de la haute direction visé parte à la retraite ou quitte par ailleurs la banque.

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

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

Nom	Date d'attribution	Attributions fondées sur des options		Attributions fondées sur des actions			
		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 ¹⁾	Nombre d'unités dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ²⁾	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)
Bharat Masrani	11 déc. 2014 9 déc. 2015	141 668	2 398 439	79 417	17 692	106 152	7 412 616
Riaz Ahmed	11 déc. 2014 9 déc. 2015	57 188	968 193	24 960	5 560	33 362	2 329 679
Bob Dorrance	11 déc. 2014 9 déc. 2015	138 636	2 347 107	58 995	13 143	78 856	5 506 515
Greg Braca	11 déc. 2014 9 déc. 2015	10 952	185 417	20 323	4 527	27 165	1 896 911
Teri Currie	11 déc. 2014 9 déc. 2015	53 724	909 547	22 690	5 055	30 329	2 117 890

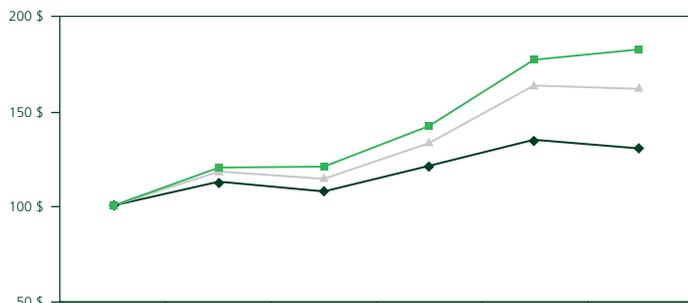
- 1) Les UAP attribuées le 9 décembre 2015 ont été acquises et sont venues à échéance le 9 décembre 2018. Compte tenu du RTA relatif sur trois ans par rapport au groupe de référence établi au moment de l'attribution, le facteur de performance appliqué pour déterminer le nombre final d'unités payées aux participants à l'échéance était de 120 %. Pour les attributions venant à échéance en décembre 2018, 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.
- 2) 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.

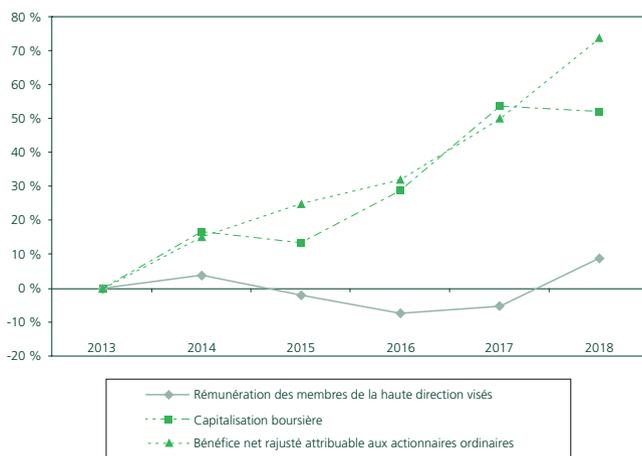
Valeur cumulative d'un investissement de 100 \$ en supposant le réinvestissement des dividendes (au prix établi par la banque aux termes du plan de réinvestissement des dividendes de la banque)



	2013	2014	2015	2016	2017	2018
La Banque Toronto-Dominion	100,0	120,1	120,6	142,2	177,5	183,0
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,0	118,0	114,1	133,1	163,8	162,0
Indice composé S&P/TSX	100,0	112,6	107,4	121,0	134,9	130,3

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

Le graphique ci-dessous illustre l'évolution de la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés comparativement à la variation du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et la capitalisation boursière depuis 2013.



En utilisant 2013 comme année de référence, la rémunération totale versée aux cinq principaux membres de la haute direction visés a augmenté de 9,0 % comparativement à une croissance au cours de la même période de 74 % du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et de 52 % 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 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 1 à la page 27 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	Remuneration 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 (%)
2018	39,12	11 897	0,33	133,5	0,03
2017	34,02	10 273	0,33	134,9	0,03
2016	33,29	9 036	0,37	113,0	0,03

1) Pour plus de détails sur les résultats rajustés de la banque, voir la note 1 à la page 27 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 fondées sur des actions, les attributions fondées sur des 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

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 pratiques en matière de rémunération du personnel, 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.

DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL

La démarche de la Banque en matière de la rémunération du personnel traduit une philosophie uniforme qui s'applique à tous les employés de TD et qui vise à offrir une rémunération qui est concurrentielle sur le marché, fondée sur le rendement, qui favorise des résultats justes et cohérents et qui lie les dirigeants et les employés. Pour mettre cette philosophie en œuvre, la Banque a adopté des programmes, des structures et des pratiques en matière de rémunération exhaustifs et bien établis pour un résultat approprié pour tous les employés.

Des exemples de ces programmes et structures comprennent :

- L'admissibilité aux programmes de rémunération, y compris le salaire et la rémunération incitative, repose sur le poste et le niveau et est appliquée uniformément pour tous les employés;
- La majorité des employés est payée selon des structures salariales bien définies qui offrent un éventail d'éléments de rémunération concurrentiels sur le marché tout en permettant une variabilité appropriée afin de reconnaître le rendement individuel, l'expérience et les capacités;
- Ces structures salariales sont soutenues par une analyse du marché et un solide processus d'évaluation des postes qui mesure la teneur des postes et organise les emplois ayant une complexité et des responsabilités semblables dans les niveaux d'emploi;
- Les structures salariales et les programmes incitatifs font l'objet d'un examen régulier grâce à des renseignements obtenus au moyen de sondages sur la rémunération effectués par des tiers reconnus, et

des rajustements sont apportés au besoin pour atteindre les résultats appropriés, y compris la capacité de fournir une rémunération concurrentielle sur le marché;

- Les outils utilisés pour faciliter la prise de décision à la fin de l'exercice en matière de salaire de base et de rémunération incitative comprennent des lignes directrices qui visent à faciliter la conformité dans la prise de décision, et de la formation supplémentaire et d'autres soutiens sont à la disposition des gestionnaires; et
- Les décisions en matière de rendement et de rémunération sont assujetties à un processus d'examen, et les résultats sont surveillés attentivement.

En plus des programmes et des structures indiqués ci-dessus, la Banque offre une rémunération appropriée à tous les niveaux au moyen des pratiques suivantes :

- Les coefficients au titre de la rémunération incitative utilisés pour établir les attributions incitatives à la fin de l'exercice s'appliquent aux dirigeants qui participent au plan de rémunération de la haute direction et aux employés qui participent à nos plans incitatifs d'entreprise globaux; et
- Les budgets en matière d'augmentations de salaire de base à la fin de l'exercice sont harmonisés pour les dirigeants et les employés.

Des renseignements supplémentaires au sujet de la démarche de TD en matière de rémunération figurent dans le rapport sur la responsabilité d'entreprise de la Banque.

PRENEURS DE RISQUES IMPORTANTS

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.

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 vise à motiver ces personnes 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 195 preneurs de risques importants en 2018 et 199 preneurs de risques importants en 2017, dans chaque cas compte non tenu des membres de la haute direction visés.

Rémunération versée en 2018

Le tableau ci-dessous présente sommairement la valeur de la rémunération versée aux preneurs de risques importants à l'égard des exercices 2017 et 2018. 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.

	2017 ¹⁾		2018	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
<i>(en millions de dollars)</i>				
Rémunération fixe				
Salaire ²⁾	4,9	61,9	4,6	62,5
Attributions au titre de la rémunération variable				
Intéressement en espèces (non différé)	9,7	120,5	8,8	122,8
Unités d'actions (différées)	13,4	101,6	15,1	104,5
Options d'achat d'actions (différées)	6,0	19,7	8,3	19,9
Autre intéressement différé ³⁾	0,0	4,7	0,0	4,6
Autres				
Attributions garanties ⁴⁾	0,0	0,0	0,0	3,2
Attributions à l'embauche ⁵⁾	0,0	8,1	0,0	8,9
Indemnité de cessation des fonctions ⁶⁾	4,6	12,3	0,0	8,3

1) Les nombres pour 2017 ont été redressés pour corriger les montants de l'attribution finale.

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

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.

4) Une personne désignée comme un preneur de risques importants a reçu une attribution garantie en 2018 comparativement à aucune personne en 2017. Cette personne était nouvellement embauchée 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.

5) Dix personnes désignées comme preneurs de risques importants ont reçu des attributions à l'embauche en 2018 comparativement à dix personnes en 2017. Les attributions à l'embauche comprennent toute rémunération ponctuelle convenue au moment où l'employé a joint les rangs de la banque.

6) Onze personnes désignées comme des preneurs de risques importants ont reçu des indemnités de cessation des fonctions en 2018, la plus importante indemnité de cessation des fonctions versée s'est établie à 1,4 million de dollars comparativement à onze personnes en 2017 avec la plus importante indemnité de cessation des fonctions de 5,7 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.

	2017 ¹⁾		2018 ¹⁾	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
<i>(en millions de dollars)</i>				
Dont les droits n'ont pas été acquis				
Unités d'actions	53,5	368,9	40,6	311,1
Options d'achat d'actions ²⁾	24,0	77,1	7,5	24,8
Autre intéressement différé ³⁾	0,0	9,7	0,0	9,7
Dont les droits ont été acquis				
Unités d'actions	95,4	187,9	89,1	161,8
Options d'achat d'actions ²⁾	45,5	125,2	29,4	83,9
Autre intéressement différé ³⁾	0,0	0,0	0,0	0,0
Paiement au cours de l'année civile				
Unités d'actions	24,4	189,1	19,3	171,4
Options d'achat d'actions ²⁾	31,1	28,3	8,3	33,9
Autre intéressement différé ³⁾	0,0	7,0	0,0	4,9

1) D'après le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX qui s'établissait à 67,86 \$ le 31 décembre 2018 et à 73,65 \$ le 29 décembre 2017.

- 2) Les options d'achat d'actions réglées en dollars américains en 2017 ont été converties d'après le cours du change de la Banque du Canada de 1,2545 le 29 décembre 2017. La valeur fait état des options d'achat d'actions exercées et réglées au cours des exercices applicables.
- 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 effectuée, 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 2018.

PRESTATIONS EN VERTU DES PLANS DE RETRAITE

- M. Masrani, M. Ahmed et M^{me} Currie participent à un plan de retraite complémentaire à l'intention des dirigeants appelé plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants, qui prévoit une rente à prestations déterminées correspondant à 2 % de la rémunération admissible pour chaque année de service décomptée, y compris les rentes gouvernementales présumées ou réelles et celles prévues par les plans de retraite de la banque. Les années de service décomptées et la rémunération admissible font l'objet de plafonds en fonction de l'échelon du dirigeant. Le versement de la rente au dirigeant est conditionnelle au respect des dispositions relatives à la conduite.
- M. 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 1,5 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/agrée 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 et M^{me} Currie.

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 a pris effet le 1^{er} novembre 2014, soit une année avant la prise d'effet de cette réduction à l'accumulation pour les autres membres de la haute direction. La rente annuelle totale de M. Masrani provenant de l'ensemble des plans de la banque, y compris ses rentes de l'État réputées, est plafonnée à 1,5 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 et M ^{me} Currie.
Formule de calcul de la rente	1,4 % des gains moyens de fin de carrière à concurrence du plafond moyen fixé par l'État plus 2 % des gains moyens de fin de carrière au-delà du plafond moyen fixé par l'État, multipliés par les années de participation au plan (maximum de 35 ans).
Gains moyens de fin de carrière	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de salaire au cours de la période de dix ans qui précède la retraite.

Plafond moyen fixe 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 19 130 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) en 2018. 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.
Reduction 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 2018, la rente maximum est de 2 944 \$ par année de participation.

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. 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. La rente annuelle totale de M. Masrani provenant de l'ensemble des plans de la banque, y compris ses rentes de l'État réputées, a été plafonnée à 1,35 million de dollars au moment de sa nomination à titre de chef de la direction. En 2018, la capacité de M. Masrani de cumuler des années de service décomptées a été révisée pour lui permettre de cumuler jusqu'à 35 années de service décomptées comme les autres employés et dirigeants canadiens qui participent aux plans à prestations déterminées de la banque. Afin de lui permettre de cumuler jusqu'à 35 années de service ouvrant droit à pension, le plafond de sa rente a été augmenté à 1,5 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 2017 et le 31 octobre 2018.

Nom	Années de service décomptées		Rente (de retraite) annuelle payable		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2017 ³⁾⁴⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2018 ⁵⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs en 2018 ⁶⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2018 ³⁾⁴⁾
	31 octobre 2018 ¹⁾	A 65 ans	31 octobre 2018	A 65 ans ²⁾				
Bharat Masrani ⁷⁾	32	34	1 070 800 \$	1 324 600 \$	15 638 700 \$	1 596 800 \$	(390 000) \$	16 845 500 \$
Riaz Ahmed	22	31	448 800 \$	611 400 \$	5 466 300 \$	249 200 \$	123 200 \$	5 838 700 \$
Teri Currie ⁸⁾	18	29	381 500 \$	578 100 \$	4 284 300 \$	236 700 \$	19 600 \$	4 540 600 \$

- 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 12 ans pour M. Masrani, 16 ans pour M. Ahmed et 14 ans pour M^{me} Currie. 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 2018.
- 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 rémunérateurs 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.

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

Nom	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2017	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2018 ¹⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2018
Greg Braca ²⁾	759 819 \$	25 597 \$	807 851 \$

- 1) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs 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 1,2879 selon WM/Reuters.

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 2018;
- cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX le 31 décembre 2018 de 67,86 \$; et
- prestations de retraite calculées selon la date de fin d'exercice du 31 octobre 2018.

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)			Cessation des fonctions non motivée ¹⁾²⁾	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle ¹⁾³⁾
Situation	Demission	Départ à la retraite			
Bharat Masrani					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	18,1	0,0	(24,8)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,9)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	6,5	0,0	6,5
Total	0,0	18,1	6,5	(25,7)	6,5
Riaz Ahmed					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	5,7	0,0	(7,6)	0,4
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,4)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	3,6	0,0	3,6
Total	0,0	5,7	3,6	(8,0)	4,0
Bob Dorrance					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	12,6	0,0	(2,1)	0,0
Rente annuelle payable	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	7,0	0,0	7,0
Total	0,0	12,6	7,0	(2,1)	7,0
Greg Braca					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	0,0	1,6	(2,0)	5,9
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	4,4	0,0	4,4
Total	0,0	0,0	6,0	(2,0)	10,3
Teri Currie					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	5,7	0,0	(1,9)	0,4
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,3)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	3,7	0,0	3,7
Total	0,0	5,7	3,7	(2,2)	4,1

- 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.

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	Demission	Depart a 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'achat (UAI ou UAP)	Perdues	Viennent à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	Admissible à une part proportionnelle en fonction du nombre de périodes de 12 mois complètes depuis la date d'attribution. Les unités viennent à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	Perdues	Le calendrier d'acquisition des droits continue à courir et les unités sont payées à la date d'échéance initiale
Options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis peuvent être exercées dans les 30 jours	Les options restent en cours et les droits deviennent acquis conformément à leurs conditions et elles demeurent susceptibles d'exercice jusqu'à la date d'expiration initiale ¹⁾	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis et celles dont les droits sont acquis dans les 90 jours peuvent être exercées dans les 90 jours. Une part proportionnelle (en fonction du nombre de périodes de 12 mois complètes depuis la date d'attribution) des options non acquises deviendra acquise dans le cours normal et pourra être exercée pendant 90 jours après la date d'acquisition	Perdues	Toutes les options d'achat d'actions deviennent acquises à la cessation des fonctions et peuvent être exercées dans les 90 jours qui suivent la cessation des fonctions
UAD	Rachetables au moment de la démission	Rachetables au moment de la retraite	Rachetables au moment de la cessation des fonctions	Rachetables au moment de la cessation des fonctions	Rachetables au moment de la cessation des fonctions
UAAC	Perdues si la démission survient au cours de la période d'acquisition des droits. Si la démission survient après cette période, les UAAC seront rachetables au moment de la démission	Perdues si le départ à la retraite survient au cours de la période d'acquisition des droits. Si le départ à la retraite survient après cette période, les UAAC seront rachetables au moment du départ à la retraite	Admissible à une part proportionnelle en fonction du nombre de périodes de 12 mois complètes depuis la date d'attribution, sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite. Si la cessation des fonctions survient après cette période d'acquisition des droits, les UAAC sont rachetables au moment de la cessation des fonctions	Perdues	Toutes les UAAC dont les droits ne sont pas acquis le deviennent immédiatement et sont rachetables au moment de la cessation des fonctions
Retraite	Droit à la rente constituée. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente constituée. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente constituée. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente constituée des plans agréés. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est perdue	Droit à la rente constituée. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite

1) En 2018, le conseil a modifié la disposition relative au départ à la retraite du plan d'options d'achat d'actions. Les options attribuées avant décembre 2018 expirent cinq ans après la date du départ à la retraite ou la date d'expiration initiale si elle est antérieure.

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 inaccessibles, 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 fondées sur des actions (comme les actions inaccessibles) 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 les « plans pris en charge »). La participation aux plans pris en charge s'étend aux cadres de niveau intermédiaire et, dans certains cas, aux directeurs externes des sociétés acquises. 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 a été 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 sont demeurées en vigueur jusqu'à ce que la totalité des options émises et en cours aient été exercées ou aient expiré (aucune option n'a de durée supérieure à dix ans). Aucun autre octroi d'options d'achat d'actions n'a été fait aux termes de ces plans. Les options d'achat d'actions attribuées dans le cadre du dernier octroi des plans pris en charge ont expiré en février 2018 et aucune option d'achat d'actions ne demeure en cours aux termes de ces plans. 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 2018, des données cumulatives sur le plan d'intéressement en actions de 2000 de la banque, lequel est le seul plan de rémunération en vertu duquel 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 1 835 908 812 actions ordinaires en date du 31 décembre 2018.

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	0,80 %	14 757 511	55,90 \$	0,87 %	15 900 196	1,67 %	30 657 707
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs							
	—	—	—	—	—	—	—
Total	0,80 %	14 757 511	55,90 \$	0,87 %	15 900 196	1,67 %	30 657 707

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 42. 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. 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 l'option est remise à l'exercice 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.

<p>Circonstances dans lesquelles une personne n'est plus autorisée à participer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cessation des fonctions motivée — Les options d'achat d'actions sont perdues. • 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. • Départ à la retraite — Les options d'achat d'actions continueront de devenir acquises normalement et elles demeurent susceptibles d'exercice jusqu'à la date d'expiration initiale¹⁾. • Démision — 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. • 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. • 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'actionnariat. 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>

1) En 2018, le conseil a modifié la disposition relative au départ à la retraite du plan d'options d'achat d'actions. Les options attribuées avant décembre 2018 expirent cinq ans après la date du départ à la retraite ou la date d'expiration initiale si elle est antérieure.

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 2018 :

Taux	Description	2018	2017	2016
Dilution	Par dilution, on entend le nombre d'options d'achat d'actions en circulation, divisé par le nombre total d'actions en circulation	0,72 %	0,77 %	0,83 %
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	1,70 %	1,85 %	2,00 %
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	0,10 %	0,11 %	0,13 %

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

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

La proposition A a été soumise par M. John Philip Chubb, 123 19th Street East, North Vancouver (Colombie-Britannique) V7L 2Y9 pour examen à l'assemblée. Cette proposition a été soumise en anglais et traduite en français par la banque.

La proposition B a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

Proposition A

ATTENDU QUE :

- *le réchauffement climatique menace le Canada et la planète en raison de phénomènes climatiques et météorologiques violents et imprévisibles, de l'élévation du niveau de la mer et des perturbations écologiques;*
- *le consensus scientifique actuel lie de façon concluante le réchauffement climatique aux émissions de gaz à effet de serre (GES) provenant principalement de l'extraction et de la combustion des combustibles fossiles;*
- *le Canada et 167 autres pays ont signé l'Accord de Paris sur le climat pour tenter de limiter le réchauffement climatique à moins de 2 degrés Celsius;*
- *bon nombre de projets liés aux combustibles fossiles actuels et proposés émettent ou émettront d'importants GES et contreviennent directement à l'engagement du Canada aux termes de l'Accord de Paris sur le climat;*
- *La Banque Toronto-Dominion et ses filiales en propriété exclusive (ci-après appelées « Banque TD ») financent de tels projets, dont certains visent à augmenter la production de sables bitumineux et de gaz naturel liquéfié (GNL); en 2018, les prêts aux entreprises de « pipelines, de pétrole et de gaz » ont totalisé environ 3,9 milliards de dollars;*
- *le fait de continuer à financer des projets qui dégagent d'importantes émissions de GES ou d'y investir contribuera indirectement au réchauffement climatique et touchera défavorablement le Canada et les générations futures de Canadiens en raison des changements climatiques catastrophiques.*

IL EST PAR CONSÉQUENT RÉSOLU CE QUI SUIT :

- *que Banque TD demande, évalue et examine la quantité d'émissions de GES avant de s'engager à financer un projet futur ou à y investir lorsque de telles émissions sont importantes;*
- *que Banque TD arrête de financer les projets énergétiques existants qui émettent ou favorisent d'importantes émissions de GES au fur et à mesure que leurs prêts et autres instruments financiers viennent à échéance;*
- *que Banque TD commence à se dessaisir de placements qu'elle peut avoir dans de tels projets;*
- *que Banque TD finance uniquement les projets énergétiques censés favoriser la transition du Canada vers une économie à faibles émissions de carbone ou qu'elle investisse uniquement dans de tels projets;*
- *que Banque TD documente (à un coût raisonnable) les émissions de GES présentes ou futures prévues de chaque projet d'envergure qui dégage d'importantes émissions de GES qu'elle finance dans lequel elle a investi et qu'elle inclue la liste dans le rapport annuel aux actionnaires de Banque TD;*
- *que le rapport annuel de Banque TD analyse les risques environnementaux liés au financement dans un tel projet ou à l'investissement dans un tel projet lorsque les risques semblent importants.*

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

TD estime qu'un équilibre doit être établi entre le développement responsable de nos ressources naturelles et les considérations d'ordre environnemental, social et économique et ne croit pas que l'arrêt ou le début immédiat de projets dans des secteurs sensibles à l'environnement soit dans l'intérêt véritable de la banque ou des collectivités dans lesquelles elle exerce ses activités. Par conséquent, TD adopte une démarche équilibrée pour soutenir la transition vers une économie à faible émission de carbone en appuyant les sources d'énergie

classique qui stimulent la vitalité économique actuelle de l'Amérique du Nord tout en investissant dans des innovations à faible émission de carbone visant à favoriser un avenir plus inclusif et durable.

En 2017, nous avons lancé une série d'initiatives environnementales pour soutenir la transition vers une économie à faible émission de carbone comprenant une cible de 100 milliards de dollars sous forme de prêts, de financements, de services de gestion d'actifs et d'autres programmes d'ici 2030. En décembre 2018, nous avons publié un rapport d'étape sur ces initiatives dans lequel il était indiqué qu'au cours de l'exercice 2017, TD a accordé 22 milliards de dollars en appui à ces programmes. Le financement d'opérations sur produits énergétiques à faible émission de carbone, notamment la production d'électricité, l'énergie et les services publics, a représenté 32 % du total, la plus grande partie de cette activité étant axée sur la transition continue de l'approvisionnement et de la distribution en électricité en Amérique du Nord vers une économie plus verte. L'émission d'obligations vertes a représenté 34 % du total, mettant en lumière l'importance des obligations vertes pour orienter le mouvement du capital global vers une économie à faible émission de carbone. Les résultats de l'analyse de notre entreprise de gestion d'actifs révèlent que les investisseurs institutionnels démontrent un grand intérêt pour les sociétés qui contribuent à la transition vers une économie à faible émission de carbone, soit 20 % du total des ressources financières que nous avons consacrées à la transition vers une économie à faible émission de carbone en 2017.

Depuis 2007, la banque est signataire des Principes de l'Équateur, qui est un cadre de gestion du risque servant à établir, à évaluer et à gérer les risques environnementaux et sociaux des projets, et vise principalement à offrir une norme minimum en matière de contrôle préalable et de surveillance pour appuyer la prise de décisions responsables en matière de risque dans le cadre de financements de projets. TD applique également des procédures de gestion du risque de crédit environnemental et social aux activités de crédit et de prêts dans les secteurs de gros et commercial. Ces procédures comprennent l'évaluation des politiques, des procédures et du rendement des clients de TD à l'égard des enjeux environnementaux et sociaux connexes importants, comme le risque lié à l'air, au sol et à l'eau, le risque lié au climat, la biodiversité, l'engagement des parties prenantes et le consentement éclairé, préalable et libre des peuples autochtones.

Nous sommes fiers de nos réalisations en matière de gestion de l'environnement, dont plusieurs sont décrites dans notre rapport sur la responsabilité d'entreprise annuel. TD est la seule banque canadienne inscrite au Dow Jones Sustainability World Index, elle s'est classée dans la catégorie Argent dans le Yearbook RobecoSAM, ce qui la place parmi les 5 % supérieurs des sociétés durables dans le domaine bancaire et elle fait partie des 16 banques internationales qui participent au projet du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC »), et la seule banque qui participe aux trois projets pilotes menés par l'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement (« UNEP-FI »). Depuis 2017, nous faisons rapport de notre conformité aux recommandations du projet du GIFCC dans notre rapport sur la responsabilité d'entreprise et, en décembre 2018, nous avons publié un rapport sommaire autonome qui résume le rendement climatique de nos secteurs d'activité et des opérations et nos efforts visant à mettre en œuvre les recommandations du GIFCC.

Étant donné les programmes et pratiques de la banque en soutien à la démarche équilibrée de la banque pour appuyer la transition vers une économie à faible émission de carbone, et nos réalisations à ce jour, nous ne croyons pas que l'adoption de la proposition serait dans l'intérêt véritable de la banque et de ses actionnaires.

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

Proposition B

Divulgarion du ratio de rémunération

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 de rémunération, soit le rapport qui existe entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane des employés, 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 l'étude de Meridian favorisait le maintien du recours à ce type d'analyse horizontale, il y est écrit que l'utilisation du ratio d'équité (analyse verticale) peut permettre 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 divulgue 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 permet aux actionnaires d'évaluer 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. Cette information leur permettrait également de juger si la rémunération consentie à leur équipe de direction est socialement acceptable et n'a pas d'effets négatifs sur sa réputation.

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

Le CRH est chargé de veiller à ce que les politiques en matière de rémunération de la banque à tous les niveaux de l'organisation soient conçues et administrées de sorte à fournir une rémunération concurrentielle sur le marché qui se rapproche des intérêts des actionnaires, qui intègre la performance de l'entreprise et le rendement individuel et qui favorise un comportement compatible avec l'appétit pour le risque et le Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque. Dans le cadre de son mandat, le CRH établit la stratégie relative à la rémunération des dirigeants de la banque en vue d'attirer, de maintenir en fonction et de motiver des dirigeants ayant un rendement supérieur afin de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme.

En outre, le CRH est responsable de certains aspects de la rémunération totale des employés, y compris la supervision des principaux plans incitatifs et programmes connexes en matière de retraite et d'avantages à l'intention des employés, qui constituent une partie importante de l'offre de rémunération totale pour tous les employés. Le conseil et la haute direction reconnaissent que le rendement et l'engagement de tous les employés de la banque, qu'ils occupent un poste de soutien ou qu'ils interagissent directement avec les clients, demeurera un élément clé de la position concurrentielle de la banque. Par conséquent, dans le cadre de son mandat, le CRH reçoit des mises à jour périodiques sur les principales initiatives en matière de rémunération totale pour les employés en contact avec le public, et les principaux processus et pratiques qui ont été établis pour mettre en œuvre la philosophie en matière de rémunération totale de la banque, qui inclut offrir des programmes à tous les employés et les dirigeants qui sont concurrentiels au sein du marché et qui correspondent à la performance de l'entreprise et au rendement individuel.

En vue d'atteindre les objectifs décrits ci-dessus en matière de rémunération des dirigeants et des employés, le CRH a évalué l'utilité d'intégrer un ratio de rémunération vertical dans sa prise de décision en matière de rémunération, mais a conclu que les résultats du ratio peuvent varier sensiblement en fonction des activités, des employés et des régions géographiques d'exploitation d'une organisation donnée. Par conséquent, le CRH considère qu'un ratio de rémunération vertical ne constitue pas un outil utile et il ne l'utilise pas à des fins de prise de décision en matière de rémunération. La divulgation du ratio n'aiderait donc pas les actionnaires à évaluer la démarche de la banque en matière de rémunération ni n'améliorerait la divulgation existante de la banque en matière de rémunération et les pratiques du CRH.

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

Le MÉDAC a soumis deux autres propositions qu'il a retirées après des discussions avec la banque. Le MÉDAC a demandé à la banque d'inclure le libellé de ces deux propositions ainsi que la réponse de la banque dans la circulaire.

1. Intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la rémunération des hauts dirigeants

Il est proposé que le comité de rémunération dépose, dans le compte-rendu de ses activités annuelles, un rapport sur l'importance qu'il accorde à l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'évaluation de la performance des hauts dirigeants et dans la fixation de leur rémunération incitative.

Argumentaire

Précisons, d'entrée de jeu, que les directives publiées en 2012 par les Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (PRI) et le Pacte mondial des Nations Unies précisent que le recours aux critères ESG peut être un facteur important dans la protection et la création de valeur pour les actionnaires.

Ces objectifs pourraient s'exprimer ainsi : le taux de féminisation de leurs instances décisionnelles, le taux d'intégration de personnes issues de diverses communautés socioculturelles, les initiatives visant la réduction de la consommation de papier, d'énergie et d'eau, les actions mises de l'avant pour assurer l'employabilité durable de ses différents personnels en regard de l'automatisation des tâches, les différents programmes mis de l'avant pour favoriser la santé et le bien-être des employés, etc.

À cet égard, mentionnons que les entreprises dotées d'orientations précises en matière d'ESG jouissent généralement d'une meilleure réputation auprès de leurs clientèles, s'adaptent avec plus d'agilité aux changements, gèrent mieux leurs risques, sont plus innovantes et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et leurs parties prenantes.

Il ne fait aucun doute que l'intégration d'objectifs financiers dans l'évaluation de la performance et la fixation de la rémunération des hauts dirigeants jouent un rôle crucial dans l'atteinte de tels objectifs. La même approche devrait être suivie pour les objectifs ESG.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

Comme il est indiqué ailleurs dans la présente circulaire de procuration de la direction ainsi que dans le rapport sur la responsabilité d'entreprise de la banque (qui peut être consulté à l'adresse https://www.td.com/francais/document/PDF/responsabilite/2017-Final-CRR_FR.pdf), la banque a défini des objectifs ESG et fait rapport publiquement des progrès réalisés par rapport à ces objectifs. Les questions ESG constituent un élément important de la stratégie générale de la banque pour créer de la valeur à long terme pour les actionnaires et, comme il est décrit dans la Lettre aux actionnaires à la page 24 de la présente circulaire, la banque est reconnue comme un chef de file du secteur pour ce qui est du rendement et de la communication de l'information en matière de questions ESG.

Comme il est également indiqué dans la Lettre aux actionnaires, le programme de rémunération des dirigeants de la banque 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, ce qui nécessite la mise en œuvre de sous-stratégies visant diverses questions, dont les questions ESG. La non-atteinte de ces objectifs peut avoir une incidence sur la rémunération d'un dirigeant.

Le tableau de pointage ESG de la banque (qui est présenté dans le rapport sur la responsabilité d'entreprise) énonce les objectifs et buts connexes en matière d'ESG de la banque dans diverses catégories principales, dont clients, collègues, collectivités, environnement et gouvernance. L'expérience clients fait également partie des principales mesures utilisées pour évaluer le rendement d'entreprise aux termes du plan de rémunération de la haute direction. Le rendement par rapport aux cibles d'expérience clients de la banque a une incidence directe sur l'établissement de la rémunération incitative de fin d'année du chef de la direction, de l'équipe de haute direction et des autres dirigeants.

Il est indiqué dans la Lettre aux actionnaires que les mesures ESG plus générales comptent parmi les principaux indicateurs dont le CRH et le conseil d'administration tiennent compte pour évaluer le rendement annuel et établir la rémunération incitative pour le chef de la direction, qui est en définitive le membre de la haute direction responsable du rendement général de la banque.

Comme il est indiqué à la rubrique Évaluer le rendement individuel afin de déterminer les attributions individuelles à la page 40 et à la rubrique Évaluer le rendement individuel aux fins de la détermination des attributions individuelles — Autres membres de la haute direction visés à la page 48 de la présente circulaire, le rendement des autres dirigeants est évalué par rapport à sa conformité à l'énoncé en matière d'appétit pour le risque, au Code de conduite et d'éthique professionnelle et aux autres programmes et principes de la banque faisant partie du système de gestion de la banque qui traduit et soutient la

réalisation des objectifs ESG de la banque, et cette évaluation du rendement est un élément déterminant des mesures incitatives aux termes du plan de rémunération de la haute direction. Le CRH évalue l'incidence de la non-réalisation des objectifs sur la rémunération des dirigeants. Ces politiques et programmes comprennent les éléments de gestion du risque de réputation inclus dans l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque et ses politiques connexes en matière de risque lié à l'environnement; les normes culturelles et comportementales intégrées dans le Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque; et les politiques et programmes en matière de ressources humaines qui mesurent et soutiennent les progrès envers les objectifs en matière de diversité de la banque et qui soutiennent la stratégie de la banque en matière de compétence.

La banque estime que la communication de ses objectifs ESG et du rendement connexe est exhaustive et que les renseignements présentés à la rubrique Analyse de la rémunération dans la présente circulaire relativement à la manière dont il est tenu compte du rendement en matière d'ESG dans l'établissement de la rémunération de la haute direction sont clairs. La banque est reconnue comme s'étant positionnée à titre de chef de file du secteur pour ce qui est du rendement et de la présentation d'information en matière d'ESG tout en réalisant un rendement total pour les actionnaires supérieur aux sociétés comparables pour des périodes de trois, de cinq et de dix ans, et pour avoir fait preuve d'un engagement envers l'amélioration continue à l'égard de ces deux objectifs.

2. Changements climatiques et mesures prises pour appuyer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone

Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les informations disponibles requises par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD) en regard des éléments de gouvernance, de stratégie, de gestion de risque ainsi que les autres paramètres et objectifs, dans son prochain rapport annuel.

Argumentaire

L'an dernier, nous avons déposé une proposition semblable qui n'a pas été soumise au vote des actionnaires en raison de votre engagement de prendre en considération les recommandations du groupe de travail TCFD dans la publication de vos divulgations liées au climat. À la lecture des diverses réponses reçues par les institutions, nous croyons qu'il serait opportun de pouvoir prendre connaissance de ces informations, soit en consultant le site Internet de la banque ou dans son rapport de responsabilité sociale.

Cette divulgation est centrale pour les décisions d'investissement des actionnaires et plus particulièrement pour la génération des millénariaux. En effet, selon les données colligées par l'Association de l'investissement responsable, la génération des millénariaux est plus sensible aux facteurs ESG que la génération d'après-guerre, dans ses prises de décision d'investissement. Dans le but de bien informer les investisseurs sur les actions de la banque, il serait important de concentrer l'ensemble de ces informations dans un document connu de tous et facilement accessible au grand public. Nous proposons donc que le rapport annuel soit l'outil de référence premier pour recueillir l'ensemble des informations recommandées par ce groupe de travail.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

En juin 2017, le Conseil de stabilité financière a publié un rapport du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC ») énumérant onze recommandations à l'intention des sociétés pour l'évaluation et la déclaration des risques et des occasions liés au climat. Bien que ces recommandations soient volontaires, la banque a agi rapidement et a mis en œuvre une stratégie pour démontrer une gestion proactive des risques liés au climat, ce qui a fait en sorte que la banque se retrouve parmi les principales institutions financières à l'échelle internationale à mettre en œuvre les recommandations du GIFCC. En plus de divulguer de façon volontaire les renseignements recommandés, la banque a également décidé de participer à trois groupes de travail pilotes menés par l'Initiative financière du Programme des Nations unies pour l'environnement (UNEP-FI). Grâce à sa participation à ces projets pilotes, la banque aide à élaborer des méthodes uniformes à l'échelle du secteur pour l'analyse de scénarios climatiques pour les portefeuilles de prêts, de placements et d'assurances des banques. TD est la seule banque à l'échelle mondiale qui participe à ces trois études pilotes du GIFCC et nous sommes fiers d'être considérés un chef de file dans ce domaine.

Depuis 2017, la banque a fait état des risques liés aux changements climatiques dans son rapport sur la responsabilité d'entreprise, y compris sa conformité aux recommandations du GIFCC et, en décembre 2018, nous avons publié un rapport sommaire autonome (intitulé « Gestion des occasions et des risques

liés au climat — Rapport du GIFCC de la TD ») qui résume le rendement climatique de nos secteurs d'activité et des opérations et nos efforts visant à mettre en œuvre les recommandations du GIFCC. En plus de fournir les renseignements demandés par le GIFCC, le rapport sur la responsabilité d'entreprise offre d'autres renseignements au sujet de la stratégie environnementale de la banque, y compris à l'égard des changements climatiques, de la politique gouvernementale de la banque et de sa structure de gouvernance.

À ce jour, le rapport de responsabilité d'entreprise de la banque a donné des renseignements à l'égard de dix des onze recommandations présentées par le GIFCC. La recommandation du GIFCC à l'égard de laquelle les renseignements n'ont pas encore été communiqués traite de la résilience de la stratégie de la banque, compte tenu de différents scénarios climatiques, dans la mesure où ces renseignements sont importants. Les résultats des trois études pilotes du GIFCC contribueront à orienter les méthodologies servant à évaluer l'importance relative des risques liés au climat. Une seule des trois études pilotes est terminée, les deux autres sont encore en cours. L'évaluation de l'importance relative nécessaire pour que la banque puisse répondre de façon adéquate à l'incidence des différents scénarios climatiques sur sa stratégie est par conséquent encore en cours d'élaboration. Lorsque cette évaluation sera terminée, la banque sera en mesure de déterminer de façon appropriée si les risques liés aux changements climatiques sont importants pour elle et elle communiquera les renseignements pertinents dans son rapport annuel ou dans son rapport sur la responsabilité d'entreprise. Jusqu'à ce moment, la banque juge que le rapport sur la responsabilité d'entreprise est un document approprié pour faire état de sa conformité aux recommandations du GIFCC. Le rapport sur la responsabilité d'entreprise 2018 de la banque devrait être publié en avril 2019. De plus, la banque a fourni un résumé détaillé de sa participation au projet du GIFCC aux pages 115 et 116 du rapport annuel de la banque pour l'exercice 2018.

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 2019. 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)
- Politique en matière de communication de l'information
- Politique en matière d'indépendance des administrateurs
- Politique sur l'accès aux procurations
- Politique en matière de majorité
- Description du poste d'administrateur
- Description du poste de président du Groupe et chef de la direction
- Chartes du conseil, de ses comités, du président du conseil et des présidents des comités.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

Indépendance des administrateurs

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

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

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

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

Le conseil applique un processus très rigoureux pour évaluer annuellement l'indépendance des administrateurs et atteindre son objectif d'avoir une vaste majorité du conseil composée d'administrateurs indépendants. Les administrateurs doivent répondre à des questionnaires détaillés chaque année et fournir des renseignements

pertinents sur leur situation personnelle pour que le comité de gouvernance puisse établir leur indépendance et, plus particulièrement, sur une éventuelle « relation importante » avec la banque qui pourrait compromettre leur indépendance. Afin de déterminer si un administrateur a une relation importante avec la banque, le comité de gouvernance considère tous les faits et les circonstances importants, y compris la relation qu'un administrateur pourrait avoir avec la banque ainsi que toute relation que son conjoint, ses enfants, ses principales affiliations d'affaire et les autres personnes pertinentes pourraient avoir et considère également si on pourrait raisonnablement s'attendre à ce que l'administrateur soit objectif au sujet des recommandations et de la performance de la direction. Le comité de gouvernance examine particulièrement en profondeur les relations avec les services d'impartition et de consultation, ou les services juridiques, comptables ou financiers.

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

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

- le conseil et chacun de ses comités peuvent se réunir à tout moment à huis clos sans les membres de la direction. Un moment est réservé à cette fin à l'ordre du jour de chaque réunion du conseil et d'un comité. Au cours de l'exercice 2018, 54 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 2018, la banque détient environ 41,73 % 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 comité des ressources humaines;
- 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 2018, le président du conseil a rencontré, seul et avec un ou plusieurs 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, rémunérer, perfectionner et planifier la relève. Le conseil doit s'assurer que des processus soient en place pour repérer, évaluer et former les bonnes personnes pour mettre en œuvre les ambitions stratégiques de la banque et préserver sa culture unique et inclusive; et il doit également encadrer et évaluer les personnes qui occupent les principaux postes de direction 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 et l'expérience appropriées et la bonne information

La Charte du conseil d'administration est intégrée par renvoi à la présente circulaire et a été déposée auprès des autorités de réglementation à l'adresse www.sedar.com et à l'adresse www.sec.gov et peut être consultée à l'adresse www.td.com/francais/gouvernance/charters.jsp. Les actionnaires peuvent en outre obtenir un exemplaire de la charte du conseil d'administration rapidement et sans frais sur demande adressée aux Relations avec les actionnaires (voir les coordonnées qui figurent à la page 102 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) et les importantes dépenses en immobilisations ainsi que 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.

La stratégie de la banque est d'être la première banque au détail canadienne, un chef de file parmi les banques au détail américaines et une importante entreprise de gros reposant sur des marques en Amérique du Nord.

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 son comité du risque qui est chargé, entre autres, d'examiner et de recommander à l'approbation du conseil l'énoncé en matière d'appétit pour le risque d'entreprise de la banque 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 2018 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 supervise également la mise en

œuvre des cadres et politiques en matière de liquidités et de financement et examine annuellement les plans relatifs aux liquidités et au financement de la banque.

Responsabilité d'entreprise sur des questions d'ordre environnemental et social

Le comité de gouvernance supervise le cadre de responsabilité sociale à l'échelle mondiale de la banque et examine et évalue la stratégie et les rapports de la banque en matière de responsabilité d'entreprise sur des questions d'ordre environnemental et social. Chaque année, le comité examine le rapport sur la responsabilité d'entreprise de la banque (www.td.com/francais/responsabilite) et reçoit des mises à jour périodiques sur les tendances environnementales et sociales, les pratiques exemplaires et la performance relative de la banque. En outre, la direction fait un rapport périodique au comité du risque sur la démarche de la banque en matière de gestion des risques environnementaux et sociaux, y compris les risques liés au climat. Le conseil reçoit des rapports périodiques sur des questions environnementales et sociales pertinentes touchant la banque.

Planification de la relève

Le conseil et son comité des ressources humaines 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/governance/other_policies.jsp) décrit les engagements et les obligations de la banque à l'égard de la communication en temps opportun, avec exactitude et pondération, de toute l'information importante concernant la banque au plus vaste auditoire possible. Le comité de gouvernance revoit périodiquement cette politique et reçoit chaque année un rapport de la direction, y compris des membres du comité de communication de l'information, portant sur la politique, la structure et le fonctionnement des contrôles et procédures de communication connexes et de tout problème de communication de l'information pouvant être survenu au cours de la dernière année.

En outre, le conseil ou les comités appropriés examinent et/ou approuvent les documents d'information clés, comme 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 d'entreprise de la banque relativement à des questions d'ordre environnemental et social. Les actionnaires peuvent communiquer avec les Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse tdshinfo@td.com 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 102 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 respecte 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 questions d'ordre social et environnemental, 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 conseil et son comité des ressources humaines 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. Le comité de gouvernance reçoit également des rapports sur les résultats de l'assemblée annuelle des actionnaires et examine les commentaires fournis par les actionnaires au sujet de leurs décisions de vote. Toutes ces suggestions et observations encadrent les 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 2018 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 ou des préoccupations concernant des questions 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 questions 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/governance/whistleblower.jsp.

Élaboration de la politique de la banque en matière de gouvernance

Le conseil estime que le succès de la banque repose sur une culture d'intégrité fondée sur le « ton au niveau de la haute direction », le conseil donne le ton pour l'établissement d'une culture de gestion des risques, d'intégrité et de conformité à l'échelle de la banque. Le conseil s'attend au plus haut niveau d'intégrité personnelle et professionnelle de la part du chef de la direction, des autres hauts dirigeants de la banque et de l'ensemble de ses employés. Le comité de gouvernance se tient au fait des dernières exigences, 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/governance/charters.jsp. En outre, le comité des ressources humaines 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, les parquets).

Formation continue

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

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 participent à 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;
- 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 2018 et la nature des sujets qui ont été abordés.

Participant	Nombre total de séances	Exemples de séances	
Conseil d'administration	35	<ul style="list-style-type: none"> • Environnement concurrentiel • Stratégie en matière d'innovation et de technologie • Cybersécurité • Mise à jour en matière d'activités commerciales américaines 	<ul style="list-style-type: none"> • Variation des taux d'intérêt, gestion de bilan et liquidités • Transformation numérique et participation des clients • Mise à jour sur des questions environnementales
Comité d'audit	20 ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> • Survol des processus du manuel d'information financière et des principaux contrôles et procédures • Mise à jour sur les changements apportés aux IFRS: instruments financiers, informations à fournir, produits des activités ordinaires et contrats de location 	<ul style="list-style-type: none"> • Transformation de la technologie financière, y compris les données et l'analytique • Mise à jour sur les risques liés à la conformité d'entreprise • Faits nouveaux en matière d'adhésion des consommateurs et de réglementation • Mise à jour sur la technologie et démonstration LBA
Comité du risque	24 ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> • Cybersécurité • Risque de perturbations • Évolution de la gestion du risque d'exploitation 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour sur les paiements • Gestion du risque lié aux tiers, y compris les cyberriques • Mise à jour sur les risques liés à l'environnement
Comité des ressources humaines	5	<ul style="list-style-type: none"> • Rémunération des collègues • Mesures de l'expérience clients et incidences sur la rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Gouvernance en matière de retraite • Tendances et questions émergentes en matière de rémunération
Comité de gouvernance	5	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour sur le programme mondial portant sur le risque lié à la conduite • Faits nouveaux en matière de gouvernance — mises à jour régulières 	<ul style="list-style-type: none"> • Questions d'ordre environnemental et social — mises à jour régulières • Attentes en matière de supervision envers les conseils des banques

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, la politique de gestion du risque lié à la conduite 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 réguliers analysant les diverses politiques et structures de gouvernance qui soutiennent cette importante fonction de surveillance.

Cette année, le conseil a approuvé des améliorations au cadre général de gestion du risque lié à la conduite, y compris le regroupement de la supervision du risque lié à la conduite sous la responsabilité principale du comité de gouvernance. Le comité de gouvernance supervise le statut et l'efficacité du programme de gestion du risque lié à la conduite de la banque, et il reçoit notamment des rapports sur les tendances éventuelles en matière de risque lié à la conduite.

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 102 de la présente circulaire.

Le Code définit les normes qui gouvernent la manière dont les administrateurs et les employés interagissent ensemble et avec les actionnaires, les clients, les gouvernements, les organismes de réglementation, les fournisseurs, les concurrents, les médias et le public en général. Dans le respect de ces normes, la banque s'attend à ce que tous les administrateurs, dirigeants et 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, de suivre une formation portant sur le contenu du Code et d'attester qu'ils y adhèrent.

Chaque année, le comité de gouvernance revoit le Code et 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 2018, 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 de gouvernance par le service des ressources humaines ou à l'équipe chargée de la gestion du risque lié à la conduite du service de la conformité. Le chef de groupe responsable des ressources humaines remet au comité de gouvernance 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 2018 » 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 (SEDI).

Conflits d'intérêts des administrateurs

Les administrateurs ne sont pas éligibles si un conflit d'intérêts potentiel ou réel risque de nuire à l'exercice de leurs fonctions à titre d'administrateur. En plus de l'obligation de remplir les questionnaires annuels (comme il est indiqué ci-dessus), les administrateurs ont l'obligation permanente de donner à la banque des renseignements complets sur les entités dans lesquelles ils détiennent une participation importante, de sorte

que tout conflit d'intérêts éventuel puisse être repéré. En règle générale, il incombe à chaque administrateur de signaler tout conflit d'intérêts qui existe ou qui pourrait exister entre lui et la banque au comité de gouvernance et à donner au comité les renseignements supplémentaires qu'il peut demander. Le comité établira la meilleure marche à suivre à l'égard de cet administrateur. Lorsqu'un administrateur est en conflit d'intérêts réel ou éventuel, mais que ce conflit n'est pas insoluble (l'administrateur pouvant, par exemple, s'abstenir de participer à certaines délibérations du conseil), l'administrateur reste éligible au conseil. Le comité de gouvernance suit toutefois de près l'évolution du conflit. Si un conflit devient incompatible avec les fonctions d'un administrateur, l'administrateur doit remettre sa démission.

COMPOSITION DU CONSEIL ET NOMINATION DES ADMINISTRATEURS ET RENOUVELLEMENT DU CONSEIL

Taille du conseil

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

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

Méthode et processus

Le conseil s'efforce d'être constitué d'administrateurs ayant la bonne combinaison d'expérience, d'expertise et de perspectives, pour lui permettre de s'acquitter de ses vastes responsabilités. Le conseil tente d'établir un équilibre entre le besoin de nouvelles perspectives et la vaste expérience nécessaire pour superviser une entreprise bancaire multinationale 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, des risques auxquels elle est confrontée et de sa stratégie à long terme. 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. 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. Pour s'assurer que les candidats éventuels fassent un apport significatif au conseil et à ses comités, le comité de gouvernance évalue de façon rigoureuse les qualités personnelles, les compétences et l'expérience nécessaires de chaque candidat éventuel 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 sur des questions d'ordre environnemental et social
- 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 dont le conseil a besoin pour s'acquitter de ses nombreuses responsabilités et mettre en œuvre la stratégie à long terme de la banque. 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 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, le 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. À l'heure actuelle, les femmes occupent 25 % (3 sur 12) des postes au niveau de haute direction (c.-à-d. l'équipe de haute direction de la banque).

La banque se fixe également des objectifs 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. À l'heure actuelle, les femmes occupent 39 % des postes de vice-présidents ou supérieurs dans le domaine bancaire au Canada et la banque travaille actuellement à l'atteinte d'un objectif de 40 % d'ici la fin de 2020. 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 ses actionnaires en mars 2017 d'évaluer la meilleure façon de donner effet à un régime amélioré d'accès aux procurations pour TD, le conseil a adopté en septembre 2017 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 inférieure 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) a mené à 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 %. Les modifications aux dispositions de gouvernance de la Loi sur les banques n'ont pas été incluses dans les modifications prioritaires à la Loi annoncées en mars 2018. À ce moment, le gouvernement a également annoncé que des modifications législatives supplémentaires visant la gouvernance seront proposées, et le gouvernement a prolongé la temporisation de la Loi sur les banques pour une durée supplémentaire de cinq ans jusqu'en 2023. 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 en matière de gouvernance 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.

Evaluations 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.
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 comité des ressources humaines afin de cerner les thèmes principaux et les objectifs éventuels pour l'année à venir. • Le président du comité des ressources humaines 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. Pour faciliter cette évaluation, tous les administrateurs reçoivent un exemplaire de l'auto-évaluation du rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs dont ont convenu le chef de la direction et le conseil au début de l'année. • 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 comité des ressources humaines afin de cerner les thèmes principaux et les objectifs éventuels pour l'année à venir. • Le président du conseil, avec le président du comité des ressources humaines, 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 comité des ressources humaines 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, aux exposés et aux occasions de formation permanente.

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. Brian Levitt compte au total dix ans de service. Compte tenu du solide leadership et de l'expertise dont il fait profiter le conseil, le conseil a conclu que M. Levitt devrait pouvoir être nommé à des fins de réélection annuelle jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge limite de la retraite à l'assemblée annuelle de 2022.

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/gouvernance/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 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 appropriée au sein du marché et à ce qu'elle concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires. Le conseil établit le montant et 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 de la direction 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 conseil et son comité des ressources humaines supervisent le programme de rémunération des dirigeants comme il est plus amplement décrits à la rubrique « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la présente circulaire :

Le comité des ressources humaines, suivant les conseils de son conseiller indépendant du comité, Huggessen 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 fondée sur des 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 2018 » dans la présente circulaire, les autres membres de l'équipe de haute direction, les responsables des fonctions de contrôle et les 50 employés les mieux rémunérés à la grandeur de la banque. Le comité des ressources humaines approuve aussi le total des attributions aux termes de la rémunération prévue par tous les plans de rémunération et fondée sur des 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 comité des ressources humaines 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 un comité d'examen et par la suite par le chef de la gestion des risques pour confirmer 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 comité des ressources humaines 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 comité des ressources humaines 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 et, de plus, toutes les attributions fondées sur des titres de capitaux propres attribuées après le 1^{er} décembre 2017 sont assujetties à des dispositions élargies en matière de récupération permettant la récupération en cas de mauvaise conduite;
- une tranche importante de la rémunération de tous les hauts dirigeants est attribuée sous forme d'actions qui deviennent acquises après un minimum de trois ans; et

- des exigences d'actionnariat, y compris certaines exigences relatives à la conservation des actions visant les plus hauts dirigeants après leur départ à la retraite, y compris deux ans après le départ à la retraite pour le chef de la direction et un an après le départ à la retraite pour les autres membres de la haute direction visés.

L'information relative au conseiller indépendant du comité des ressources humaines 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 comité des ressources humaines recommande au conseil d'approuver le salaire total, l'intéressement annuel en espèces et la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres du chef de la direction. L'évaluation du chef de la direction comprend les résultats d'un processus d'évaluation globale exhaustif qui tient compte des commentaires de tous les membres du conseil et de l'équipe de haute direction. L'évaluation comprend un examen du rendement par rapport aux buts et aux objectifs convenus par M. Masrani et le conseil au début de l'exercice, ainsi que du rendement par rapport à une vaste gamme d'indicateurs principaux, y compris des mesures relatives aux résultats financiers, à l'exploitation, à l'expérience clients, aux collègues et aux questions environnementales, sociales et de gouvernance. La rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2018 est plus amplement décrite à la rubrique « Rémunération du chef de la direction » dans la présente circulaire.

COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil a formé quatre comités : le comité d'audit; le comité de gouvernance; le comité des ressources humaines; et le comité du risque. Ces comités sont plus amplement décrits ci-dessus à la rubrique « Rapport du comité des ressources humaines (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. Le comité de gouvernance est composé du président du conseil et des présidents du comité d'audit, du comité des risques et du comité des ressources humaines. 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, le chef du contentieux, 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 2018.

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 2018. Dans l'exercice de ces responsabilités, le conseil réuni en séance plénière s'est surtout intéressé aux sujets suivants :

Planification de la relève et perfectionnement

- 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.
- Examiner des rapports sur l'engagement et le perfectionnement des collègues, y compris les résultats du sondage sur l'expérience à l'intention des employés de la banque.

Stratégie

- Examiner, en collaboration avec la direction, les plans stratégiques de la banque, notamment en évaluant les principaux risques et les risques émergents 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 des circuits de distribution, notamment numériques et en succursale, aux plateformes et aux technologies d'innovation pour appuyer la stratégie à long terme de la banque et aux incidences du cadre économique et politique.
- Superviser l'acquisition de Layer 6 et de Greystone Capital Management Inc.
- Examiner les améliorations continues que la banque apporte à son infrastructure et à ses capacités, 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.
- Recevoir des rapports réguliers sur la transformation continue des technologies de la banque, y compris en évaluant les progrès effectués au chapitre des principaux moteurs de changement, y compris les données et l'analytique, l'infrastructure en nuage, l'intelligence artificielle et les stratégies en matière de gestion des compétences, et fournir des commentaires à cet égard.
- Examiner « La promesse Prêts à agir » de la banque qui soutient la mission de la banque d'enrichir la vie de ses clients, collectivités et collègues.
- 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 2018 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 bénéficiaires 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 une mise à jour sur les risques liés à l'environnement et le soutien de la banque pour une transition vers une économie à faible émission de carbone.
- Approuver des modifications au cadre général de gestion du risque lié à la conduite, y compris le regroupement de la surveillance du risque lié à la conduite sous la responsabilité principale du comité de gouvernance.
- Recevoir des rapports réguliers du comité de gouvernance sur sa surveillance du programme portant sur le risque lié à la conduite de la banque.

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 l'excellence au chapitre de l'exploitation et de la livraison des projets.

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 2018 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/gouvernance.

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

5 au cours de l'exercice 2018

Examen de la charte

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2018

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 :

- 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
- 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
- superviser la stratégie et les rapports de la banque en matière de responsabilité d'entreprise sur des questions environnementales et sociales
- agir à titre de comité de révision de la banque et de certaines de ses filiales canadiennes qui sont des institutions financières sous réglementation fédérale, y compris assurer la surveillance du risque lié à la conduite
- superviser l'évaluation du conseil et des comités

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

Faits saillants en 2018

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 une mise à jour sur la relève des administrateurs, y compris un examen des pratiques relatives à la durée du mandat des administrateurs et d'autres considérations de planification.
- Examiner la grille de compétences et d'expérience des administrateurs pour s'assurer qu'elle continue de refléter les compétences et l'expérience les plus pertinentes.

Participation des actionnaires

- Continuer à diriger le conseil dans le cadre de réunions avec les actionnaires sur des questions essentielles au mandat du conseil.
- Recevoir des rapports de la direction sur les activités de la banque pour interagir avec les actionnaires relativement à diverses questions de gouvernance et de responsabilité d'entreprise.
- Recevoir un rapport sur l'intérêt grandissant des investisseurs sur les questions ESG (questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance).

Faits nouveaux en matière de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Recevoir des rapports sur les pratiques de réglementation en évolution et les changements législatifs, y compris les pratiques en matière de diversité du conseil, qui ont une incidence sur les politiques en matière de gouvernance de la banque.
Supervision du risque lié à la conduite et du comportement éthique	<ul style="list-style-type: none"> • Recevoir des mises à jour régulières du chef de la conformité de la banque sur le statut et l'efficacité du programme de gestion du risque lié à la conduite, y compris des renseignements sur les tendances éventuelles en matière de risque lié à la conduite. • Superviser le bureau de l'ombudsman de TD et examiner les principaux motifs de plaintes des clients canadiens acheminées à l'ombudsman de TD et aux organismes externes de traitement des plaintes.
Exigences réglementaires et attentes en matière de supervision du conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Recevoir des renseignements à l'égard d'une évaluation indépendante de l'analyse comparative de l'efficacité du programme de gouvernance de ses filiales.
Responsabilité d'entreprise sur des questions d'ordre environnemental et social	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner avec la direction le rapport sur la responsabilité d'entreprise annuel de la banque qui donne des renseignements plus détaillés sur les questions d'ordre environnemental et social. • Assister à une présentation de la direction sur les tendances ESG à l'échelle internationale, y compris les renseignements donnés par la banque conformément aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques. • Assister à des séances d'information sur l'élaboration et le lancement de « La promesse Prêts à agir » de la banque, notamment sur l'apport de la banque à l'atteinte d'objectifs de développement durable et de contributions à la collectivité.

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

9 au cours de l'exercice 2018 (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 2018

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

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

- assurer la responsabilité directe du choix, de la rémunération et du maintien en fonction de l'auditeur nommé par les actionnaires et de la surveillance de son travail — l'auditeur nommé par les actionnaires relève directement du comité
- recevoir des rapports de l'auditeur nommé par les actionnaires, du chef des finances, 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 pour certaines filiales de la banque qui sont des institutions financières sous réglementation fédérale

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, le chef du contentieux, 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 2018

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 qu'il corresponde aux priorités stratégiques de la banque.

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 connexes et le travail effectué relativement aux risques importants liés à l'audit, y compris l'adoption par la banque de la Norme internationale d'information financière (IFRS) 9 — Instruments financiers.
- Effectuer un examen exhaustif annuel et 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 de l'équipe de mission, la qualité des communications et des interactions avec l'auditeur; et la qualité du service fourni. Le comité a conclu que les résultats de l'examen exhaustif annuel et périodique d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) étaient satisfaisants.
- Recevoir les mises à jour relatives aux plans d'action résultant de l'examen exhaustif annuel et périodique, notamment des mises à jour sur les indicateurs de la qualité d'audit intégrés dans le rapport d'évaluation de l'auditeur 2018.
- Superviser le processus de rotation de l'associé en audit de la banque, y compris un examen des exigences de rotation et d'évaluation des candidats proposés et des candidats approuvés pour devenir responsable de la mission et principaux associés des audits futurs d'EY, sous réserve du maintien de la performance par EY et de l'approbation par les actionnaires de la nomination d'EY.
- 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 le Rapport d'informations sur la qualité de l'audit : Résultats des inspections de l'automne 2018 du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC).

- Approuver au préalable toutes les missions d'EY (y compris les services liés à l'audit et non liés à l'audit).
- 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 IFRS.
- Recevoir des mises à jour régulières du service des finances relativement aux jugements importants sur les politiques et estimations comptables de la banque, ainsi que des séances de formation sur diverses questions de présentation d'information financière et divers changements comptables, y compris IFRS 15 — Produits des activités ordinaires tirés de contrats conclus avec des clients et IFRS 16 — Contrats de location.
- Superviser la mise en œuvre du programme de la banque mettant en œuvre IFRS 9 — Instruments financiers eu égard aux nouveaux processus et contrôles, aux obligations d'information en pleine évolution et aux mises à jour relatives au secteur et à la réglementation.

Conformité

- Recevoir des comptes rendus sur le respect de la protection 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, les principaux changements à la réglementation et les principales questions de réglementation.
- 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.

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.
- Recevoir des mises à jour régulières du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent et du responsable de l'application de la *Bank Secrecy Act* ainsi que des séances de formation sur l'avancée des principales mises à jour technologiques pour accroître les efficacités d'exploitation.
- 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 et les mises à jour sur les modifications de la réglementation.
- Assister à des séances de formation sur diverses activités LBA, y compris une démonstration LBA sur place et une mise à jour sur les technologies.

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 2018 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 2018 (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 2018

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 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 à l'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 2018

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 de TD 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 des cadres de gestion des risques pour les 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, en mettant particulièrement l'accent sur les principaux actifs numériques de TD, et sur l'amélioration des contrôles, du plan d'intervention et des capacités de résilience.
- Examiner et approuver les plans de redressement et de résolution de la banque et recevoir un rapport sur les tests de tension connexes.
- 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 à la technologie, du risque lié à l'environnement 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.
- Participer à une séance de formation donnée par un tiers cabinet d'experts-conseils afin de promouvoir la connaissance et les discussions au sujet du risque de perturbations.

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.

Activités de gestion des risques

- Examiner des exposés sur les activités de gestion des risques, notamment les rapports sur la conformité aux politiques de gestion des risques et aux limites de celles-ci, le 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 les paiements, le financement immobilier garanti et le risque lié de perturbations.
- 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 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 principales catégories 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 :
<p>Actionnaire inscrit (votre nom figure sur votre certificat d'actions de TD)</p>	<p>Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, changements du compte bancaire de dividendes, plan de réinvestissement des dividendes, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels</p>	<p>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 : (demandes de renseignements généraux) 1-888-249-6189 ou (envoi des procurations) 416-368-2502 ou (sans frais Canada ou É.-U. seulement) 1-866-781-3111 Courriel : inquiries@astfinancial.com ou www.astfinancial.com/ca-fr</p>
<p>Actions de TD détenues par l'intermédiaire du système d'inscription directe aux États-Unis</p>	<p>Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels</p>	<p>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/investor</p>
<p>Propriétaire véritable d'actions de TD détenues au nom d'un intermédiaire</p>	<p>Vos actions de TD, y compris les questions relatives au plan de réinvestissement des dividendes et aux envois des documents aux actionnaires</p>	<p>Votre intermédiaire</p>

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 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 (www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/resultats-trimestriels/qr-2019.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/2019/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 autres demandes de renseignements des actionnaires

Veuillez communiquer avec les Relations avec les actionnaires de TD,

- Par téléphone au 416-944-6367 ou au 1-866-756-8936
- Par la poste, à l'adresse suivante :
La Banque Toronto-Dominion
a/s Relations avec les actionnaires de TD
C.P. 1, Toronto-Dominion Centre
Toronto (Ontario) M5K 1A2
- Par courriel, à l'adresse tdshinfo@td.com

Pour communiquer directement avec les administrateurs indépendants

Pour communiquer avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil :

- Par la poste, à l'adresse suivante :
M. Brian M. Levitt
Président du conseil
La Banque Toronto-Dominion
C.P. 1, Toronto-Dominion Centre
Toronto (Ontario) M5K 1A2
- Par courriel, aux Relations avec les actionnaires de TD, à l'adresse tdshinfo@td.com.

Les courriels adressés à M. Levitt aux fins de communication directe avec les administrateurs indépendants seront remis à M. Levitt.

