

LA BANQUE TORONTO-DOMINION

Avis d'assemblée annuelle 2023 des détenteurs d'actions ordinaires et circulaire de procuration de la direction

Assemblée annuelle du 20 avril 2023

✓ **VOTRE VOTE EST IMPORTANT**

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



La Banque Toronto-Dominion

Avis d'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires

QUAND

Le jeudi 20 avril 2023

9 h 30 (heure de l'Est)

OÙ

En personne :

Design Exchange, TD Centre, 234 Bay Street, Toronto (Ontario).

Par diffusion Web en direct ou par téléphone :

Vous pourrez assister à l'assemblée annuelle de La Banque Toronto-Dominion (« TD » ou la « banque ») virtuellement par diffusion Web en direct et par accès audio uniquement par téléphone. Des détails sur la diffusion Web et la ligne téléphonique peuvent être consultés à l'adresse : www.td.com/assemblees-annuelles/2023.

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 2022 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 92 à 101 de la 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 11 de la circulaire de procuration de la direction.

Les détenteurs d'actions ordinaires le 21 février 2023 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 21 février 2023, 1 830 023 300 actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion étaient en circulation.

Comme l'autorisent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux termes d'une dispense de l'obligation en matière de sollicitation de procurations reçue du surintendant des institutions financières Canada, la banque utilise les procédures de notification et d'accès pour transmettre la circulaire de procuration de la direction à ses actionnaires inscrits et non inscrits (véritables). Cela signifie que la circulaire de procuration de la direction sera affichée en ligne pour vous permettre d'y accéder plutôt que d'être envoyée par la poste. La circulaire de procuration de la direction peut être consultée à l'adresse www.meetingdocuments.com/tsxt/td, sur le site Web de la banque à l'adresse www.td.com ou sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com. Si vous préférez obtenir un exemplaire imprimé, vous pouvez en demander un à l'agent des transferts de la banque de la manière décrite à la page 9 de la circulaire de procuration de la direction.

Votre vote est important. Si vous ne pouvez pas assister 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,



Gwen Hughes
Secrétaire
Toronto (Ontario) Canada

Le 21 février 2023



À l'attention des actionnaires,

Vous êtes invités à vous joindre à la 167^e assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion (« TD » ou la « banque ») qui aura lieu le 20 avril 2023.

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 des actionnaires de la banque.

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 prévoyiez assister à l'assemblée virtuellement ou en personne. La présente circulaire décrit les points à l'ordre du jour de l'assemblée et donne aux actionnaires de la banque 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 des directives sur la manière d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.

Si vous êtes en mesure d'assister à l'assemblée virtuellement ou en personne, vous aurez l'occasion de poser des questions.

Les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits (véritables) qui assistent à l'assemblée virtuellement, agissant directement ou par l'intermédiaire de leur fondé de pouvoir dûment nommé, pourront participer, poser des questions et voter « en temps réel » à l'assemblée au moyen du portail de diffusion Web en suivant la procédure indiquée dans la circulaire de procuration de la direction.

Si vous n'êtes pas en mesure d'assister à l'assemblée virtuellement ou en personne, il existe d'autres façons de la regarder ou de l'écouter en direct ou ultérieurement :

- **Diffusion Web et audio en direct** : Des détails sur la diffusion Web et audio peuvent être consultés à l'adresse : www.td.com/assemblees-annuelles/2023.
- **Reprise** : une version enregistrée de l'assemblée sera également accessible sur le site Web de la banque à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2023.

Nous nous réjouissons à la perspective de rencontrer les actionnaires à l'assemblée le 20 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

À L'INTÉRIEUR

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	2	Tableau sommaire de la rémunération	68
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	11	Attributions en vertu d'un plan incitatif	69
Réception des états financiers	11	Performance de la banque et rémunération des dirigeants	72
Élection des administrateurs	11	INFORMATION COMPLÉMENTAIRE	73
Nomination de l'auditeur	11	Démarche en matière de rémunération totale du personnel	73
Vote consultatif portant sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction	12	Adhésion aux principes du Conseil de stabilité financière et pratiques en matière de gestion des risques	74
Propositions des actionnaires	13	Preneurs de risques importants	78
CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	14	Information sommaire complémentaire sur la rémunération	78
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	25	Prestations en vertu des plans de retraite	81
Éléments de la rémunération des administrateurs	25	Mécanismes relatifs à la retraite de M. Masrani	85
Tableau de la rémunération des administrateurs	26	Obligation au titre des prestations déterminées constituées des membres de la haute direction visés	85
Rémunération des administrateurs — 2023	27	Obligation au titre des cotisations déterminées constituées des membres de la haute direction visés	86
Exigences d'actionnariat des administrateurs	28	Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	86
RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET ENJEUX ESG CHEZ TD	29	Options d'achat d'actions	89
LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES	35	PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	92
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	40	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE	107
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	43	ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	107
DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	44	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	108
Principes relatifs à la rémunération des dirigeants	44	ANNEXE A — GOUVERNANCE	109
Éléments de la rémunération de la haute direction	44	Politiques et pratiques	109
Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction	45	Rapports du conseil d'administration et des comités	125
PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2022	56	DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES	135
Rémunération en fonction de la performance en 2022 aux termes du plan de rémunération de la haute direction	56		

À moins d'indication contraire, tous les renseignements figurant dans la présente circulaire de procuration de la direction (la circulaire) sont en date du 21 février 2023 et le numéraire est en dollars canadiens. Dans la présente circulaire, la banque et TD renvoient à La Banque Toronto-Dominion, vous et votre renvoient au détenteur des actions ordinaires de la banque et les actions ordinaires et les actions renvoient aux actions ordinaires de la banque.

Des renseignements financiers concernant la banque figurent dans ses états financiers consolidés comparatifs et dans le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2022 (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 135 de la présente circulaire.

ACCÈS À L'ASSEMBLÉE VIRTUELLE DE FAÇON VIRTUELLE

Les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits (véritables) qui n'assistent pas à l'assemblée en personne, agissant directement ou par l'intermédiaire de leur fondé de pouvoir dûment nommé, pourront participer, poser des questions et voter « en temps réel » à l'assemblée au moyen du portail de diffusion Web mentionné ci-après en suivant la procédure indiquée ci-dessous à la rubrique « Renseignements sur les droits de vote ». Il vous est également possible de simplement regarder l'assemblée virtuelle en direct au moyen du portail de diffusion Web ou d'écouter la transmission audio en direct par téléphone. Vous pouvez également voir la reprise plus tard de la manière indiquée ci-après.

- **Diffusion Web et audio en direct** : Des détails sur la diffusion Web et audio peuvent être consultés à l'adresse : www.td.com/assemblees-annuelles/2023.
- **Reprise** : une version enregistrée de l'assemblée sera accessible sur le site Web de la banque à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2023.

Pour obtenir des renseignements sur la façon d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Renseignements sur les droits de vote » de la présente circulaire.

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE

SOLLICITATION DES PROCURATIONS

La présente circulaire est fournie 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'heure, à l'endroit 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 l'intention de retenir les services de Solutions aux investisseurs TMX Inc. pour l'aider dans le cadre de cette procédure, à un coût estimatif de 40 000 \$. La banque assumera les coûts liés à la sollicitation de procurations.

QUI PEUT VOTER

Le 21 février 2023, soit la date servant à déterminer quels actionnaires ont le droit de voter à l'assemblée, on comptait 1 830 023 300 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 21 février 2023 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.

	Actionnaires véritables	Actionnaires inscrits
Type d'actionnaire	<p>Vous êtes un actionnaire 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.</p> <p>Diverses options s'offrent à vous pour voter. Vous pouvez voter avant l'assemblée, pendant l'assemblée (en personne ou virtuellement) ou vous pouvez nommer une autre personne, appelée un fondé de pouvoir, pour assister à l'assemblée (en personne ou virtuellement) et y voter en votre nom (voir la partie « Nomination d'un autre fondé de pouvoir » ci-après pour plus de détails). Veuillez suivre attentivement les directives qui figurent ci-dessous pour l'option choisie.</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.</p> <p>Diverses options s'offrent à vous pour voter. Vous pouvez voter en personne avant l'assemblée, pendant l'assemblée (en personne ou virtuellement) ou vous pouvez nommer une autre personne, appelée un fondé de pouvoir, pour assister à l'assemblée (en personne ou virtuellement) et y voter en votre nom (voir la partie « Nomination d'un autre fondé de pouvoir » ci-après pour plus de détails). Veuillez suivre attentivement les directives qui figurent ci-dessous pour l'option choisie.</p>
Comment voter avant l'assemblée	<p>Vous devez suivre les directives figurant sur le formulaire de vote que vous avez reçu et le retourner de l'une ou l'autre des façons suivantes :</p> <p>Par Internet : Rendez-vous sur le site Internet suivant : www.proxymvote.com et votez au moyen du numéro de contrôle unique figurant sur votre formulaire d'instructions de vote.</p> <p>Par la poste : Au moyen de l'enveloppe fournie, envoyez par la poste le formulaire d'instructions de vote dûment rempli, signé et daté (au verso).</p> <p>Par téléphone : Composez le 1-800-474-7501 (pour le service en français) ou le 1-800-474-7493 (pour le service en anglais).</p> <p>Par télécopieur : Envoyez le formulaire d'instructions de vote dûment rempli, signé et daté par télécopieur au 905-507-7793 ou au 514-281-8911.</p> <p>Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 18 avril 2023, soit un jour ouvrable avant la date de dépôt des procurations, le 19 avril 2023. Voir les directives qui figurent sur votre formulaire d'instructions de vote.</p>	<p>Vous devez suivre les directives figurant sur le formulaire de procuration que vous avez reçu et le retourner de l'une ou l'autre des façons suivantes :</p> <p>Par Internet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si vous détenez un certificat d'actions, rendez-vous sur le site Web suivant : www.meeting-vote.com et votez à l'aide du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration. • Si vous détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe, rendez-vous sur le site Web suivant : www.investorvote.com/TDM et votez à l'aide du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration. <p>Il sera possible de voter jusqu'à 9 h 30 (heure de l'Est) le 19 avril 2023.</p> <p>Par courriel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si vous détenez un certificat d'actions, vous pouvez voter par courriel en remplissant, en signant et en datant la procuration, en la numérisant par la suite et en envoyant les deux côtés par courriel à l'adresse votezprocuracion@tmx.com. • Si vous détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe, vous ne pouvez pas voter par courriel. <p>Par télécopieur : Vous pouvez voter en remplissant, en signant et en datant (au verso) le formulaire de procuration et en le transmettant par télécopieur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • si vous détenez un certificat d'actions, au 416-368-2502 ou au 1-866-781-3111 (sans frais au Canada et aux États-Unis) • si vous détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe, au 1-866-405-9259. <p>Par la poste : Si vous détenez un certificat d'actions ou détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe, utilisez l'enveloppe fournie et envoyez par la</p>

	Actionnaires véritables	Actionnaires inscrits
		<p>poste le formulaire de procuration dûment rempli, signé et daté (au verso). Pour être valide, votre agent des transferts doit recevoir votre formulaire de procuration au plus tard à 9 h 30 (heure de l'Est) le 19 avril 2023, soit la date de dépôt des procurations.</p>
<p>Comment voter en personne à l'assemblée</p>	<p>a) Insérez votre nom dans l'espace réservé à cette fin ou cochez la case appropriée sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint 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 votre intermédiaire vous offre cette option, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez votre numéro de contrôle indiqué sur le formulaire d'instructions de vote 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. Veuillez vous inscrire auprès de Compagnie Trust TSX, 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. Veuillez vous inscrire auprès de Compagnie Trust TSX, l'agent des transferts de la banque, lorsque vous arrivez à l'assemblée.</p>
<p>Comment voter par Internet pendant l'assemblée</p>	<p>Si vous souhaitez exercer vos droits de vote virtuellement pendant l'assemblée, vous devez vous nommer fondé de pouvoir et vous inscrire en suivant les directives suivantes.</p> <p>Étape 1 : Pour vous inscrire à titre de fondé de pouvoir :</p> <p>a) Insérez votre nom à titre de fondé de pouvoir dans l'espace réservé à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu; 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 indiquée par votre intermédiaire; ou</p> <p>b) si votre intermédiaire vous offre cette option, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez le numéro de contrôle indiqué sur le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu 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.</p> <p>Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 18 avril 2023, soit un jour ouvrable avant la date de dépôt des procurations, le 19 avril 2023. Voir les directives qui figurent sur votre formulaire d'instructions de vote.</p> <p>Étape 2 : Communiquez avec Compagnie Trust TSX à l'adresse www.tsxtrust.com/</p>	<p>Si vous souhaitez exercer vos droits de vote virtuellement pendant l'assemblée, veuillez ne pas remplir ni retourner le formulaire de procuration et suivre les directives suivantes.</p> <p>Vous devez suivre les directives suivantes le jour de l'assemblée. La banque vous recommande de commencer au moins 15 minutes avant l'assemblée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2023. 2. Cliquez sur le lien de la diffusion Web. 3. Choisissez « Actionnaire » sous l'onglet « Lien avec la banque » sur la page d'inscription à la diffusion Web et indiquez les renseignements demandés. 4. Lorsque vous êtes connecté, cliquez sur l'onglet « Vote » sur la barre de menu à gauche. 5. Lorsqu'une fenêtre distincte du navigateur s'ouvre, inscrivez-vous afin de voter en saisissant le numéro de contrôle à 13 chiffres (qui figure sur le formulaire de procuration). 6. Saisissez le mot de passe td2023 (respectez les majuscules). 7. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire.

	Actionnaires véritables	Actionnaires inscrits
	<p><i>control-number-request-fr</i> ou au numéro 1-866-751-6315 ou au 647-252-9650 au plus tard à 15 h (heure de l'Est) le 19 avril 2023 pour obtenir un numéro de contrôle dont vous aurez besoin pour assister et voter à l'assemblée annuelle.</p> <p>Étape 3 : Lorsque vous serez inscrit à titre de fondé de pouvoir et aurez obtenu un numéro de contrôle de Compagnie Trust TSX, vous devrez suivre ces directives le jour de l'assemblée. La banque vous recommande de commencer au moins 15 minutes avant l'assemblée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2023. 2. Cliquez sur le lien de la diffusion Web. 3. Choisissez « Fondé de pouvoir » sous l'onglet « Lien avec la banque » sur la page d'inscription à la diffusion Web et indiquez les renseignements demandés. 4. Lorsque vous êtes connecté, cliquez sur l'onglet « Vote » sur la barre de menu à gauche. 5. Lorsqu'une fenêtre distincte du navigateur s'ouvre, inscrivez-vous afin de voter en saisissant le numéro de contrôle à 13 chiffres (que vous avez obtenu auprès de Compagnie Trust TSX conformément à l'étape 2 ci-dessus). 6. Saisissez le mot de passe td2023 (respectez les majuscules). 7. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire. 	
<p>Mise en garde concernant le vote en direct à l'assemblée virtuelle</p>	<p>Une fois que vous vous serez connecté à l'assemblée et que vous aurez accepté les modalités, si vous votez pendant l'assemblée à l'égard d'une ou de plusieurs questions soumises à un vote à l'assemblée, vous devrez révoquer toutes les procurations précédemment soumises pour l'assemblée à l'égard de ces questions. Assurez-vous d'être connecté à Internet à tout moment pendant l'assemblée afin de voter lorsque le scrutin concernant les résolutions soumises à l'assemblée commencera.</p>	
<p>Modification de votre vote</p>	<p>Veillez communiquer avec votre intermédiaire pour obtenir des directives sur la manière de révoquer vos instructions de vote.</p>	<p>Si vous avez signé et retourné le formulaire de procuration, 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 au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 19 avril 2023, 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 avant l'assemblée et souhaitez changer vos instructions de vote, veuillez voter de nouveau au moyen de votre numéro de contrôle en suivant les directives sur le formulaire de procuration que vous avez reçu et en utilisant l'une ou l'autre des façons indiquées ci-dessus.</p>

	Actionnaires véritables	Actionnaires inscrits
Assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité	<p>Les invités peuvent accéder au portail de diffusion Web pour assister à l'assemblée virtuelle, mais ils ne peuvent pas voter à l'assemblée. Pour vous connecter en tant qu'invité, la banque vous recommande de commencer les étapes suivantes au moins 15 minutes avant l'assemblée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles2023. 2. Cliquez sur le lien de la diffusion Web. 3. Choisissez « Invité » sous l'onglet « Lien avec la banque » sur la page d'inscription à la diffusion Web et indiquez les renseignements demandés. Vous serez automatiquement dirigé vers l'assemblée virtuelle après cette étape. 	

NOMINATION D'UN AUTRE FONDÉ DE POUVOIR

Vous pouvez nommer un autre fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée, virtuellement ou en personne, si vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire non inscrit (véritable).

Les personnes nommées à titre de fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote 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 Compagnie Trust TSX ou au secrétaire de la banque, au moins 24 heures avant l'assemblée (9 h 30 (heure de l'Est) le 19 avril 2023).** Les coordonnées de l'agent des transferts de la banque sont indiquées à la page 135 de la présente circulaire et celles du secrétaire de la banque sont indiquées à la rubrique « Propositions des actionnaires » à la page 13 de la présente circulaire.

Participants virtuels

Actionnaires véritables (Canada seulement)	Actionnaires véritables (États-Unis seulement)	Actionnaires inscrits
<p>Vous devez nommer votre représentant fondé de pouvoir et l'inscrire en suivant ces directives.</p> <p>Étape 1 : Pour inscrire votre fondé de pouvoir :</p> <p>a) inscrivez le nom de votre représentant à titre de fondé de pouvoir dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu; 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 indiquée par votre intermédiaire; ou</p> <p>b) si votre intermédiaire vous offre cette option, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez votre numéro de contrôle indiqué sur le formulaire d'instructions de vote et inscrivez le nom de votre représentant dans la section « Changement de fondé de pouvoir » du site de vote électronique. Dans certains cas, votre intermédiaire peut vous envoyer des documents supplémentaires que vous devez également remplir pour que votre représentant puisse voter.</p> <p>Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 18 avril 2023, soit un jour ouvrable avant la date de dépôt des procurations, le 19 avril 2023. Voir les directives qui figurent sur votre formulaire d'instructions de vote.</p>	<p>Vous devez nommer votre représentant fondé de pouvoir et l'inscrire en suivant ces directives.</p> <p>Étape 1 : Pour inscrire votre fondé de pouvoir,</p> <p>Cochez la case appropriée dans le formulaire d'instructions de vote que vous fournit votre intermédiaire, et retournez le formulaire d'instructions de vote de la manière autorisée par celui-ci demandant ainsi qu'on vous envoie une procuration réglementaire.</p> <p>Veillez suivre les directives de votre intermédiaire et respecter ses délais pour obtenir une procuration réglementaire.</p> <p>Lorsque vous aurez obtenu la procuration réglementaire auprès de votre intermédiaire, veuillez transmettre le document à Compagnie Trust TSX au plus tard à 9 h 30 (heure de l'Est) le 18 avril 2023.</p> <p>Étape 2 : Votre fondé de pouvoir doit communiquer avec Compagnie Trust TSX à l'adresse www.tsxtrust.com/control-number-request-fr ou par téléphone au 1-866-751-6315 ou au 647-252-9650 au plus tard à 15 h (heure de l'Est) le 19 avril 2023 pour obtenir un numéro de contrôle pour assister à l'assemblée.</p> <p>Étape 3 : Lorsque vous avez inscrit votre représentant à titre de fondé de pouvoir et qu'il aura obtenu un numéro de contrôle de Compagnie Trust TSX, votre fondé de pouvoir doit suivre les directives suivantes le jour de l'assemblée. La banque vous recommande que votre</p>	<p>Si vous souhaitez nommer un représentant pour vous représenter et voter en ligne à l'assemblée virtuelle, vous devez suivre les étapes suivantes :</p> <p>Étape 1 : Nommer votre fondé de pouvoir en inscrivant son nom dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration que vous avez reçu et en le retournant avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 18 avril 2023, au moyen de l'une des façons mentionnées ci-dessus à « Comment voter avant l'assemblée ».</p> <p>Étape 2 : Votre fondé de pouvoir doit communiquer avec Compagnie Trust TSX à l'adresse www.tsxtrust.com/control-number-request-fr ou par téléphone au 1-866-751-6315 ou au 647-252-9650 avant 15 h (heure de l'Est) le 19 avril 2023 pour obtenir un numéro de contrôle pour assister à l'assemblée.</p> <p>Étape 3 : Lorsque vous avez inscrit votre représentant à titre de fondé de pouvoir et qu'il aura obtenu un numéro de contrôle de Compagnie Trust TSX, votre fondé de pouvoir doit suivre les directives suivantes le jour de l'assemblée. La banque vous recommande que votre fondé de pouvoir commence au moins 15 minutes avant l'assemblée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles2023. 2. Cliquez sur le lien de la diffusion Web.

Actionnaires véritables (Canada seulement)	Actionnaires véritables (États-Unis seulement)	Actionnaires inscrits
<p>Étape 2 : Votre fondé de pouvoir doit communiquer avec Compagnie Trust TSX à l'adresse www.tsxtrust.com/control-number-request-fr ou par téléphone au 1-866-751-6315 ou au 647-252-9650 au plus tard à 15 h (heure de l'Est) le 19 avril 2023 pour obtenir un numéro de contrôle pour assister à l'assemblée.</p> <p>Étape 3 : Lorsque vous avez inscrit votre représentant à titre de fondé de pouvoir et qu'il aura obtenu un numéro de contrôle de Compagnie Trust TSX, votre fondé de pouvoir doit suivre les directives suivantes le jour de l'assemblée. La banque vous recommande que votre fondé de pouvoir commence au moins 15 minutes avant l'assemblée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles2023. 2. Cliquez sur le lien de la diffusion Web. 3. Choisissez « Fondé de pouvoir » sous l'onglet « Lien avec la banque » sur la page d'inscription à la diffusion Web et indiquez les renseignements demandés. 4. Lorsque vous êtes connecté, cliquez sur l'onglet « Vote » sur la barre de menu à gauche. 5. Lorsqu'une fenêtre distincte du navigateur s'ouvre, inscrivez-vous afin de voter en saisissant le numéro de contrôle à 13 chiffres (que vous avez obtenu auprès de Compagnie Trust TSX conformément à l'étape 2 ci-dessus). 6. Saisissez le mot de passe td2023 (respectez les majuscules). 7. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire. 	<p>fondé de pouvoir commence au moins 15 minutes avant l'assemblée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles2023. 2. Cliquez sur le lien de la diffusion Web. 3. Choisissez « Fondé de pouvoir » sous l'onglet « Lien avec la banque » sur la page d'inscription à la diffusion Web et indiquez les renseignements demandés. 4. Lorsque vous êtes connecté, cliquez sur l'onglet « Vote » sur la barre de menu à gauche. 5. Lorsqu'une fenêtre distincte du navigateur s'ouvre, inscrivez-vous afin de voter en saisissant le numéro de contrôle à 13 chiffres (que vous avez obtenu auprès de Compagnie Trust TSX conformément à l'étape 2 ci-dessus). 6. Saisissez le mot de passe td2023 (respectez les majuscules). 7. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Choisissez « Fondé de pouvoir » sous l'onglet « Lien avec la banque » sur la page d'inscription à la diffusion Web et indiquez les renseignements demandés. 4. Lorsque vous êtes connecté, cliquez sur l'onglet « Vote » sur la barre de menu à gauche. 5. Lorsqu'une fenêtre distincte du navigateur s'ouvre, inscrivez-vous afin de voter en saisissant le numéro de contrôle à 13 chiffres (que vous avez obtenu auprès de Compagnie Trust TSX conformément à l'étape 2 ci-dessus). 6. Saisissez le mot de passe td2023 (respectez les majuscules). 7. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire.

Participants en personne

Propriétaires véritables (Canada seulement)	Propriétaires véritables (États-Unis seulement)	Actionnaires inscrits
<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 votes que vous fournit votre intermédiaire et retournez les instructions de vote de la manière autorisée par celui-ci.</p>	<p>Cochez la case appropriée 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 votes que vous fournit 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>	<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 réglementaire.</p> <p>Transmettez la procuration dans l'enveloppe fournie ou de la manière par ailleurs indiquée dans le formulaire de procuration.</p>

EXERCICE DE VOTRE DROIT DE VOTE PAR PROCURATION

Si vous êtes habile à voter et que vous avez convenablement donné vos instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, le fondé de pouvoir sera tenu d'exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires conformément à vos instructions. Si vous n'avez pas

donné d'instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir votera comme bon lui semble. 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 à titre de fondés de pouvoir, alors, 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 92 à 101.**

QUESTIONS

Les actionnaires qui assistent à l'assemblée en ligne peuvent poser des questions par écrit pendant l'assemblée jusqu'à ce que le président de l'assemblée mette fin à la séance de questions et réponses. Les participants qui assistent à l'assemblée en personne ou par téléphone pourront poser des questions pendant l'assemblée. Les questions portant sur les mêmes sujets pourraient être regroupées, résumées et faire l'objet d'une seule réponse. De plus amples renseignements, y compris les règles de procédure et la manière de poser des questions à l'assemblée, peuvent être consultés avant l'assemblée à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2023.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Pour de plus amples renseignements sur la façon de voter, d'assister à l'assemblée en ligne (y compris les questions techniques et logistiques liées à l'accès à l'assemblée en ligne) ou sur d'autres questions générales relatives aux procurations, veuillez communiquer avec Compagnie Trust TSX, l'agent des transferts canadien de la banque au 1-800-387-0825 (au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3860 (dans les autres pays).

APPROBATION DES ACTIONNAIRES

Chacune des questions indiquées dans la présente circulaire doit être adoptée à la majorité simple des voix exprimées, en personne, en ligne 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 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 Compagnie Trust TSX. 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/assemblees-annuelles/2023), au www.sedar.com et au www.sec.gov.

LIVRAISON DES DOCUMENTS RELATIFS À L'ASSEMBLÉE

Procédures de notification et d'accès

Comme l'autorisent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux termes d'une dispense de l'obligation en matière de sollicitation de procurations reçue du Bureau du surintendant des institutions financières Canada, la banque utilise les procédures de notification et d'accès pour transmettre sa circulaire aux actionnaires inscrits et non inscrits. La banque utilise également les procédures de notification et d'accès pour transmettre son rapport annuel à ses actionnaires non inscrits (véritables).

Cela signifie que plutôt que de recevoir un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée, vous recevrez un avis vous expliquant comment accéder à ces documents en ligne. Vous recevrez tout de même un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste pour vous permettre d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions. Les procédures de notification et d'accès permettent de réduire les frais d'impression et les frais postaux et contribuent à la protection de l'environnement en réduisant la consommation de papier et d'énergie.

Les documents relatifs à l'assemblée peuvent être consultés à l'adresse www.meetingdocuments.com/tsxt/td, sur le site Web de la banque à l'adresse www.td.com ou sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com. Si vous préférez obtenir un exemplaire imprimé, vous pouvez en demander un à l'agent des transferts de la banque de la manière décrite ci-dessous. Un exemplaire des documents relatifs à l'assemblée vous sera envoyé (sans frais) dans les trois jours ouvrables suivant votre demande.

Comment demander un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée

Sur demande, la banque remettra gratuitement un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée à tout actionnaire pendant une période d'un an à compter de la date de dépôt de la circulaire sur SEDAR. Voici comment demander un exemplaire imprimé.

Avant l'assemblée

Rendez-vous à l'adresse www.meetingdocuments.com/tsxt/td ou communiquez avec l'agent des transferts canadien de la banque au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis).

Veillez noter que vous ne recevrez pas d'autre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote. Veuillez conserver votre formulaire actuel pour exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.

Après l'assemblée

Communiquez avec l'agent des transferts canadien de la banque au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis).

Si votre demande est faite avant le 20 avril 2023 (la date de l'assemblée), les documents relatifs à l'assemblée vous seront envoyés dans les trois jours ouvrables suivant la réception de votre demande. Si la demande est faite à compter du 20 avril 2023, les documents relatifs à l'assemblée vous seront envoyés dans les dix jours civils suivant la réception de votre demande.

Pour recevoir l'exemplaire imprimé avant la date limite pour voter et la date de l'assemblée, la banque estime que votre demande doit être reçue au plus tard à 16 h 45 (heure de l'Est) le 10 avril 2023 (ce qui tient compte de la période de trois jours ouvrables nécessaire au traitement des demandes ainsi que des heures d'envoi habituelles).

Des exemplaires imprimés des documents relatifs à l'assemblée seront également mis à votre disposition à l'assemblée.

Qui joindre si vous avez des questions sur les procédures de notification et d'accès

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec l'agent des transferts canadien au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis).

LIVRAISON ÉLECTRONIQUE DES DOCUMENTS AUX ACTIONNAIRES

La banque offre la livraison électronique des documents destinés aux actionnaires, y compris la présente circulaire, l'avis de notification et d'accès, le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote 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)	Communiquez avec Compagnie Trust TSX, l'agent des transferts canadien de la banque au 1-888-433-6443.	Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse <i>services.tsxtrust.com/transmission_electronique</i> ou en communiquant avec Compagnie Trust TSX (dont les coordonnées figurent à la page 135 de la présente circulaire) pour obtenir d'autres directives.
Actionnaires inscrits (système d'inscription directe)	Rendez-vous au <i>www.investorvote.com/TDM</i> et utilisez le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.	Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse <i>www.computershare.com/investor</i> ou en communiquant avec Computershare (dont les coordonnées figurent à la page 135 de la présente circulaire) pour obtenir d'autres directives.
Propriétaires véritables	Rendez-vous au <i>www.proxyvote.com</i> 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 2022 (le rapport de gestion 2022) 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 2022 de la banque, que les actionnaires peuvent consulter au moyen des procédures de notification et d'accès ainsi qu'à l'adresse www.td.com/francais, à l'adresse 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. Tous les candidats sont actuellement administrateurs de la banque. 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 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 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 nommé à titre d'auditeur nommé par les actionnaires pour l'exercice terminé le 31 octobre 2022 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 au nom de la banque, de ses filiales et les entités sur lesquelles il a une influence notable. 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 2022 de la banque (au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/notices-annuelles/notices.jsp ou au www.sedar.com).

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

<i>(en milliers de dollars canadiens)</i>	Honoraires versés à Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.		
	2022	2021	2020
Honoraires d'audit ¹⁾	31 922 \$	28 530 \$	28 283 \$
Honoraires pour services liés à l'audit ²⁾	3 088	1 502	1 334
Honoraires pour services fiscaux ³⁾	1 093	913	1 481
Autres honoraires ⁴⁾	126	1 103	1 680
Total — banque et filiales	36 229 \$	32 048 \$	32 778 \$
Fonds de placement⁵⁾	4 907	3 060	2 970
Total des honoraires	41 136 \$	35 108 \$	35 748 \$

- 1) Les honoraires d'audit représentent les honoraires professionnels relatifs à l'audit des états financiers de la banque, y compris l'audit du contrôle interne à l'égard de l'information financière, l'audit de ses filiales et 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.
- 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 examens des contrôles des applications et des contrôles généraux; l'interprétation des normes comptables; les services de certification ou les procédures spécifiques non exigés en vertu d'une loi ou d'une réglementation; la traduction des états et des rapports financiers dans le cadre de l'audit ou de l'examen; et des services de conseils en technologie de l'information.
- 3) Les honoraires pour services fiscaux englobent les honoraires pour : les services de conseils et de planification généraux en matière de fiscalité dans le cadre de fusions, d'acquisitions et de structures de financement; les publications fiscales sous forme électronique et sur papier; les services de conseils et d'observation fiscale en matière d'impôt sur le 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 relatifs 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) Y compris les honoraires pour des services professionnels fournis par EY pour certains fonds de placement gérés par des filiales de la banque. Outre les autres frais administratifs, les filiales assument les honoraires d'audit pour des services professionnels rendus relativement à l'audit annuel et aux dépôts prévus par la loi ou la réglementation et à d'autres services fournis pour les fonds de placement en échange de frais d'administration fixes. Pour certains fonds, ces frais sont versés directement par les fonds. EY a été nommé l'auditeur de la majorité des fonds de placement pour l'exercice terminé le 31 octobre 2020.

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 » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la présente circulaire. Ces rubriques décrivent le rôle du 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 et Démarche en matière de rémunération de la haute direction qui se trouvent aux pages 40 à 55 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.

Lors de son assemblée annuelle des actionnaires 2022 qui a eu lieu le 14 avril 2022, les actionnaires ont approuvé quant à 95,4 % le vote consultatif non exécutoire de la banque sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction énoncée aux rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la circulaire de procuration de la direction 2022 de la banque.

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 92 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 92 à 101 de la présente circulaire. Les motifs d'opposition du conseil à ces propositions figurent également aux pages 92 à 101 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 jeudi 23 novembre 2023. Les propositions doivent être adressées à l'attention du secrétaire, Service juridique, La Banque Toronto-Dominion, TD Bank Tower, 66, rue Wellington Ouest, 15^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		Durée du mandat		Diversité selon le sexe		Diversité — autres	
Indépendant	93 %	0 à 5 ans	36 %	Femmes	50 %	Minorités visibles,	43 %
Non indépendant	7 %	6 à 10 ans	43 %	Hommes	50 %	Autochtones, 2SLGBTQ+	
		11 à 15 ans	21 %			ou personnes handicapées	

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

Au 21 février 2023, la durée moyenne du mandat des candidats de la banque 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 de la banque à la page 123 de la présente circulaire.

DIVERSITÉ

Le conseil d'administration s'engage à être constitué de personnes hautement chevronnées possédant un vaste éventail de compétence et ayant une combinaison appropriée d'expérience, d'expertise et de perspectives. Cet engagement est essentiel pour permettre au conseil de s'acquitter de ses vastes responsabilités. Comme il est indiqué dans la politique en matière de diversité du conseil, lorsque le comité de gouvernance recherche et évalue des candidats chevronnés ayant les compétences nécessaires pour siéger au conseil, il tient compte de critères de diversité représentant les collectivités que TD dessert et au sein desquelles elle exerce ses activités, y compris la diversité en matière de compétence, d'expérience régionale et sectorielle, de sexe, d'âge, de race, d'antécédents culturels et d'autres caractéristiques, tout en reconnaissant que le conseil se compose d'un nombre limité de personnes.

Pour appuyer la politique en matière de diversité du conseil de la banque, le conseil a établi comme objectif que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 30 % à 40 % des administrateurs du conseil. Cette année, les femmes représentent 50 % (7 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs. En outre, deux des quatre comités du conseil de la banque sont présidés par une femme.

Dans le cadre d'un sondage à participation volontaire mené auprès des candidats au conseil en décembre 2022, il était demandé aux candidats s'ils s'identifiaient comme une personne faisant partie d'une minorité visible¹⁾, une personne autochtone²⁾, une personne de la communauté 2SLGBTQ+³⁾ ou une personne handicapée⁴⁾. Selon les résultats de ce sondage, 43 % (6 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs s'identifient comme un membre de l'un de ces groupes, dont 29 % (4 sur 14) qui s'identifient comme une personne faisant partie d'une minorité visible ou une personne autochtone.

Tous les candidats au conseil de la banque parlent anglais couramment. D'autres langues parlées par les candidats de la banque comprennent le français (2 sur 14), l'hindi (1 sur 14) et le pendjabi (1 sur 14).

Vous trouverez de plus amples informations au sujet de la diversité à la page 120 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.

- 1) Une personne faisant partie d'une « minorité visible » est définie comme une personne qui n'est pas de race blanche ou qui n'a pas la peau blanche, autre qu'une personne autochtone.
- 2) Une personne « autochtone » est définie comme une personne membre d'une Première Nation, un Inuit, un Métis, un Amérindien, un natif d'Alaska, un natif d'Hawaï ou autre.
- 3) Une « personne de la communauté 2SLGBTQ+ » est définie comme une personne membre de la communauté, bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer et plus.
- 4) Une « personne handicapée » est définie comme une personne ayant une déficience durable ou récurrente, visible ou invisible, soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou d'apprentissage, y compris une déficience découlant de l'audition, de la vue, de la voix, de la mobilité, de l'agilité, de la douleur, de troubles neurologiques, de la mémoire, du développement, de troubles psychologiques ou d'une dépendance, ou qui y est liée.

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 aux pages 25 et 26, 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'actionariat (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'actionariat des administrateurs » à la rubrique « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire.



Cherie Brant

Âge : 48 ans

Territoire Mohawk
Tyendinaga (ON)
Canada

Indépendante

Administratrice
depuis
août 2021

Résultats du vote
en 2022 : 99,8 %
des voix

M^{me} Brant est associée de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (« BLG ») depuis 2019. Auparavant, elle était associée de Dickinson Wright LLP et de Wilms & Shier Environmental Lawyers LLP. M^{me} Brant est titulaire d'un J.D. de l'Université de Toronto et d'un baccalauréat en études environnementales, planification urbaine et régionale de l'Université de Waterloo.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Affaires gouvernementales/publiques
- Affaires juridiques/réglementaires
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2022

Conseil	15 sur 16	94 %
Risque	10 sur 10	100 %
Total combiné	25 sur 26	96 %

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

- Hydro One (2018 à aujourd'hui)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2023	1 526	4 517	6 043	529 790 \$	(250 210) \$	0,68
2022	1 526	2 087	3 613	350 389 \$	(384 611) \$	0,48



Amy W. Brinkley

Âge : 67 ans

Charlotte, (NC)
É.-U. A.

Indépendante

Administratrice
depuis
septembre 2010

Résultats du vote
en 2022 : 98 %
des voix

M^{me} Brinkley, consultante, est propriétaire fondatrice d'AW/B 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

- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Services financiers
- Affaires juridiques/réglementaires
- Commercialisation/activités numériques/données
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2022

Conseil	16 sur 16	100 %
Gouvernance	7 sur 7	100 %
Ressources humaines	7 sur 8	87 %
Risque (présidente)	10 sur 10	100 %
Total combiné	40 sur 41	98 %

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

- Roper Technologies, Inc. (2015 à aujourd'hui) (présidente du conseil)
- Carter's, Inc. (2010 à 2021)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD ²⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2023	2 400	76 656	79 056	6 930 840 \$	6 150 840 \$	8,89
2022	2 400	70 572	72 972	7 076 825 \$	6 341 825 \$	9,63



Brian C. Ferguson

Âge : 66 ans

Calgary (AB) Canada

Indépendant

Administrateur depuis mars 2015

Résultats du vote en 2022 : 99 % des voix

Expert financier désigné du comité d'audit⁽⁴⁾

M. Ferguson est administrateur des sociétés. Il est l'ancien président et chef de la direction de Cenovus Energy Inc., société canadienne de pétrole et de gaz naturel intégrée, 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 comptable professionnel agréé, comptable agréé et Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Alberta.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2022			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)			
Conseil	14 sur 16	88 %				
Audit	9 sur 9	100 %				
Total combiné	23 sur 25	92 %				

Participation		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁽¹⁾
Année ⁽¹⁾	Actions ordinaires				
2023	4 573	33 915	3 374 243 \$	2 594 243 \$	4,33
2022	4 573	29 549	3 309 152 \$	2 574 152 \$	4,50



Colleen A. Goggins⁽⁵⁾

Âge : 68 ans

Princeton (NJ)
É.-U. A.

Indépendante

Administratrice depuis mars 2012

Résultats du vote en 2022 : 99 % 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, société pharmaceutique, 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

- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Commercialisation/activités numériques/données
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2022			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)			
Conseil	16 sur 16	100 %	• Bayer AG (2017 à aujourd'hui)			
Risque	10 sur 10	100 %	• IQVIA (2017 à aujourd'hui) (auparavant, Quintiles IMS Holdings, Inc.)			
Total combiné	26 sur 26	100 %	• SIG Combibloc Group AG (2018 à aujourd'hui)			

Participation		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁽¹⁾
Année ⁽¹⁾	Actions ordinaires				
2023	8 800	52 757	5 396 702 \$	4 616 702 \$	6,92
2022	8 800	47 617	5 471 321 \$	4 736 321 \$	7,44



David E. Kepler

Âge : 70 ans

Sanford (MI) É.-U. A.

Indépendant

Administrateur depuis décembre 2013

Résultats du vote en 2022 : 99,7 % des voix

M. Kepler est administrateur de sociétés. Il a été 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.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Leadership d'excellence dans une importante et complexe organisation
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Affaires juridiques/réglementaires
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Gestion de la technologie et sécurité de l'information

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2022				Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)		
Conseil	16 sur 16	100 %		<ul style="list-style-type: none"> • Autoliv Inc. (2015 à 2021) • Teradata Corporation (2007 à 2021) 		
Ressources humaines	8 sur 8	100 %				
Risque	10 sur 10	100 %				
Total combiné	34 sur 34	100 %				
Participation						
Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2023	7 006	22 232	29 238	2 563 295 \$	1 783 295 \$	3,29
2022	7 006	18 579	25 585	2 481 233 \$	1 746 233 \$	3,38



Brian M. Levitt

Âge : 75 ans

Kingston (ON) Canada

Indépendant

Administrateur depuis décembre 2008

Président du conseil depuis janvier 2011

Résultats du vote en 2022 : 96 % 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

- Marchés des capitaux/trésorerie
- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Services financiers
- Affaires gouvernementales/publiques
- Affaires juridiques/réglementaires
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2022				Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)		
Conseil	16 sur 16	100 %		<ul style="list-style-type: none"> • The Charles Schwab Corporation (2020 à aujourd'hui) • Xebec Adsorption Inc. (2021 à aujourd'hui)¹²⁾ • Domtar Corporation (2007 à 2021) • Stelco Holdings Inc. (2017 à 2019) • TD Ameritrade Holding Corporation (2016 à 2020) 		
Gouvernance (président)	7 sur 7	100 %				
Ressources humaines	8 sur 8	100 %				
Total combiné	31 sur 31	100 %				
Participation						
Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2023	30 000	137 404	167 404	14 676 309 \$	13 116 309 \$	9,41
2022	30 000	126 412	156 412	15 168 836 \$	13 713 836 \$	10,43



Alan N. MacGibbon

Âge : 67 ans

Mississauga (ON)
Canada

Indépendant

Administrateur
depuis avril 2014

Résultats du vote en 2022 : 99,2 %
des voix

Expert financier
désigné du comité
d'audit⁴⁾

M. MacGibbon est administrateur de sociétés. Il a été associé directeur et chef de la direction de Deloitte s.r.l. (Canada) de 2004 à 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
- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Affaires juridiques/réglementaires
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Gestion de la technologie et sécurité de l'information

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2022			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	15 sur 16	94 %	<ul style="list-style-type: none"> • CAE Inc. (2015 à aujourd'hui) (président du conseil) 	
Audit (président)	8 sur 9	89 %		
Gouvernance	7 sur 7	100 %		
Risque	9 sur 10	90 %		
Total combiné	39 sur 42	93 %		

Participation			Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD ²⁾				
2023	4 076	57 239	61 315	5 375 486 \$	4 595 486 \$	6,89
2022	4 076	49 933	54 009	5 237 793 \$	4 502 793 \$	7,13



Karen E. Maidment

Âge : 64 ans

Cambridge (ON)
Canada

Indépendante

Administratrice
depuis
septembre 2011

Résultats du vote en 2022 : 98,8 %
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

- Audit/comptabilité
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Services financiers
- Assurance
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2022			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	16 sur 16	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • TD Ameritrade Holding Corporation (2010 à 2020) 	
Gouvernance	7 sur 7	100 %		
Ressources humaines (présidente)	8 sur 8	100 %		
Risque	10 sur 10	100 %		
Total combiné	41 sur 41	100 %		

Participation			Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD ²⁾				
2023	11 590	61 178	72 768	6 379 571 \$	5 599 571 \$	8,18
2022	11 590	57 027	68 617	6 654 477 \$	5 919 477 \$	9,05



Bharat B. Masrani

Âge : 66 ans

Toronto (ON) Canada

Non-indépendant⁶⁾

Administrateur depuis avril 2014

Résultats du vote en 2022 : 99,4 % 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

- Marchés des capitaux/ trésorerie
- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Services financiers
- Affaires gouvernementales/ publiques
- Affaires juridiques/ réglementaires
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Gestion de la technologie et sécurité de l'information

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2022			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil	16 sur 16	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • The Charles Schwab Corporation (2020 à aujourd'hui) • TD Ameritrade Holding Corporation (2013 à 2020)

Participation				Total des actions ordinaires et des UAD	Pour l'actionariat exigé et réel des membres de la haute direction, voir « Exigences d'actionariat » aux pages 61 et 77 et 78.
Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD ⁷⁾			
2023	1 007 430	328 831	1 336 261		
2022	876 140	315 710	1 191 850		



Claude Mongeau

Âge : 61 ans

Montréal (QC) Canada

Indépendant

Administrateur depuis mars 2015

Résultats du vote en 2022 : 99,7 % des voix

Expert financier désigné du comité d'audit⁴⁾

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. Avant de diriger Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, M. Mongeau en était le vice-président à la direction et chef des finances. M. Mongeau est titulaire d'un grade de premier cycle en psychologie de l'Université du Québec à Montréal et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Marchés des capitaux/ trésorerie
- Questions d'ordre environnemental, social, et de gouvernance
- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Affaires gouvernementales/ publiques
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2022			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil	15 sur 16	94 %	<ul style="list-style-type: none"> • Cenovus Energy Inc. (2016 à aujourd'hui) • Norfolk Southern Corporation (2019 à aujourd'hui) • Telus Corporation (2017 à 2019)
Audit	9 sur 9	100 %	
Total combiné	24 sur 25	96 %	

Participation						
Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2023	45 787	32 672	78 459	6 878 501 \$	6 098 501 \$	8,82
2022	45 787	28 449	74 236	7 199 407 \$	6 464 407 \$	9,80



S. Jane Rowe

Âge : 63 ans

Toronto (ON) Canada

Indépendante

Administratrice depuis avril 2020

Résultats du vote en 2022 : 99,7 % des voix

Experte financière désignée du comité d'audit⁴⁾

M^{me} Rowe est vice-présidente, Placements du conseil du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (« Ontario Teachers »), et ancienne première directrice générale, Actions d'Ontario Teachers, organisme indépendant chargé de l'administration et de la gestion des actifs du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario pour le compte d'enseignants actifs et retraités de l'Ontario, et elle a également été directrice supérieure de Private Capital d'Ontario Teachers de 2010 à 2018. Avant d'entrer au service d'Ontario Teachers en 2010, M^{me} Rowe a occupé divers postes de haute direction auprès de Banque Scotia de 1987 à 2010, y compris celui de présidente et chef de la direction de Société hypothécaire Scotia et de Roynat Capital Inc. M^{me} Rowe est titulaire d'un diplôme de premier cycle en commerce de l'Université Memorial de Terre-Neuve et d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business de l'Université York

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Questions d'ordre environnemental, social, et de gouvernance
- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Services financiers
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2022

Conseil	16 sur 16	100 %
Audit	9 sur 9	100 %
Total combiné	25 sur 25	100 %

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

- Enbridge (2021 à aujourd'hui)
- Premier Lotteries Capital UK Limited (2019 à 2023)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
	UAD					
2023	14 221	5 817	20 038	1 756 731 \$	976 731 \$	2,25
2022	12 710	4 192	16 902	1 639 156 \$	904 156 \$	2,23



Nancy G. Tower⁹⁾

Âge : 63 ans

Halifax (N.-É) Canada

Indépendante

Administratrice depuis juin 2022

Experte financière désignée du comité d'audit⁴⁾

M^{me} Tower est administratrice de sociétés. M^{me} Tower est l'ancienne présidente et chef de la direction de Tampa Electric Company, une filiale américaine d'Emera Inc., société énergétique multi territoriale établie en Nouvelle-Écosse. Auparavant, M^{me} Tower a occupé divers postes de haute direction auprès d'Emera Inc. et de ses filiales, notamment à titre de chef du développement des affaires, de chef des finances et de chef de la direction d'Emera Newfoundland and Labrador. M^{me} Tower est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Dalhousie à Halifax (Nouvelle-Écosse), elle est comptable agréé et elle a également reçu le titre de Fellow de l'Ordre des comptables agréés.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Marché des capitaux/trésorerie
- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Gestion de la technologie et sécurité de l'information

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2022

Conseil ⁹⁾	6 sur 6	100 %
Audit ⁹⁾	3 sur 3	100 %
Total combiné	9 sur 9	100 %

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

- AtlaGas Ltd. (2020 à aujourd'hui)
- Finning International Inc. (2022 à aujourd'hui)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
	UAD					
2023	8 132	3 199	11 331	993 389 \$	213 389 \$	1,27



Ajay K. Virmani⁽¹⁰⁾

Âge : 66 ans

Toronto (ON) Canada

Indépendant

Administrateur
depuis août 2022

M. Virmani est fondateur, président et chef de la direction de Cargojet Inc., société ouverte établie au Canada qui est un fournisseur mondial de logistique de fret aérien de premier ordre. M. Virmani est titulaire d'un MBA de la City University of New York et d'un doctorat honorifique en droit de l'Université Assumption.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Spécialisation/activités numériques/données

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2022

Conseil ⁽¹⁰⁾	3 sur 3	100 %
Risque ⁽¹⁰⁾	3 sur 3	100 %
Total combiné	6 sur 6	100 %

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

- Cargojet Inc. (2005 à aujourd'hui)

Participation

Année ⁽¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁽¹⁸⁾
2023	11 765	2 527	14 292	1 252 980 \$	472 980 \$	1,61



Mary A. Winston⁽¹¹⁾

Âge : 61 ans

Charlotte (NC) É.-U. A.

Indépendante

Administratrice
depuis août 2022

Experte financière
désignée du comité
d'audit⁽⁴⁾

M^{me} Winston est administratrice de sociétés et présidente et chef de la direction de WinsCo Enterprises, qui fournit des services de consultation en matière financière et aux conseils d'administration à d'importantes sociétés et à leur conseil d'administration. Elle est l'ancienne chef des finances de Family Dollar Stores, Inc., Giant Eagle, et Scholastic Corp. et, alors qu'elle était membre du conseil, elle a également été chef de la direction par interim de Bed Bath and Beyond Inc. M^{me} Winston est titulaire d'un baccalauréat en comptabilité et l'Université du Wisconsin, et d'un MBA de la Kellogg School of Management de l'Université Northwestern. Elle est comptable publique autorisée.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Excellence de l'exploitation
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2022

Conseil ⁽¹¹⁾	3 sur 3	100 %
Audit ⁽¹¹⁾	2 sur 2	100 %
Total combiné	5 sur 5	100 %

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

- Acuity Brands Inc. (2017 à aujourd'hui)
- Chipotle Mexican Grill, Inc. (2020 à aujourd'hui)
- Dover Corporation (2005 à aujourd'hui)
- Bed Bath and Beyond Inc. (2019 à 2022)
- Domtar Corporation (2015 à 2021)
- SuperValu Inc. (2016 à 2018)

Participation

Année ⁽¹⁾	Actions ordinaires	UAD ⁽²⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁽¹⁸⁾
2023	100	5 843	5 943	521 023 \$	(258 977) \$	0,67

1) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2023 sont indiqués en date du 21 février 2023. Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2022 sont indiqués en date du 7 février 2022. La valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux exigences d'actionariat (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 2023, l'exigence d'actionariat est de 1 560 000 \$ pour le président du conseil et de 780 000 \$ pour les administrateurs indépendants. Pour l'exercice 2022, l'exigence d'actionariat était de 1 455 000 \$ pour le président du conseil et de 735 000 \$ pour les administrateurs indépendants.

2) Le total des UAD pour M^{me} Brinkley et M. MacGibbon comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TD Group US Holdings LLC (TDGUS), TD Bank US Holding Company (TDBUSH), TD Bank, N.A. (TDBNA) et TD Bank USA, N.A. (TDBUSA) pour 2022 et 2023. Le total des UAD pour M^{me} Maidment comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TDGUS pour 2022 et 2023. Le total des UAD pour M^{me} Winston comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TDBUSH, TDBNA et TDBUSA pour 2022 et 2023.

- 3) Pour 2023 et 2022, respectivement, les titres détenus ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 31 décembre 2022 (87,67 \$) et le 31 décembre 2021 (96,98 \$).
- 4) Au sens de l'Item 407(d)(5)(ii) du Regulation S-K, promulgué par la SEC.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) 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 126 147 UAAC au 21 février 2023 et de 122 376 UAAC au 7 février 2022. D'autres détails sur les UAAC figurent à la page 55.
- 8) Les administrateurs doivent remplir leurs EA respectives dans les cinq ans qui suivent la date de leur première élection au conseil.
- 9) M^{me} Tower a été nommée au conseil et au comité d'audit le 21 juin 2022.
- 10) M. Virmani a été nommé au conseil et au comité du risque le 24 août 2022.
- 11) M^{me} Winston a été nommée au conseil et au comité d'audit le 24 août 2022.
- 12) M. Levitt est administrateur de Xebec Adsorption Inc., qui a déposé une demande de protection en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* le 29 septembre 2022.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

Tous les administrateurs de la banque 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 de direction et en gouvernance. Le tableau ci-dessous présente les « principaux secteurs de compétences/d'expérience » additionnels pour chaque candidat à un poste d'administrateur indépendant sur une base consolidée.

Administrateur	Compétence/expérience												
	Audit/comptabilité	Marchés des capitaux/trésorerie	Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance	Leadership de direction dans une importante et complexe organisation	Services financiers	Affaires gouvernementales/publiques	Assurance	Affaires juridiques/réglementaires	Commercialisation/activités numériques/données	Excellence de l'exploitation	Gestion des risques	Gestion des compétences et rémunération des dirigeants	Gestion de la technologie et sécurité de l'information
Cherie L. Brant			✓			✓		✓			✓		
Amy W. Brinkley			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	
Brian C. Ferguson	✓		✓	✓		✓						✓	
Colleen A. Goggins				✓				✓	✓	✓	✓	✓	
David E. Kepler			✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓
Brian M. Levitt		✓	✓	✓	✓	✓		✓				✓	
Alan N. MacGibbon	✓		✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓
Karen E. Maidment	✓	✓	✓	✓	✓		✓				✓	✓	
Claude Mongeau		✓	✓	✓		✓			✓			✓	
S. Jane Rowe	✓	✓	✓	✓	✓							✓	
Nancy G. Tower	✓	✓		✓					✓			✓	✓
Ajay K. Virmani				✓				✓	✓	✓			
Mary A. Winston	✓	✓		✓					✓			✓	

Présences aux réunions du conseil ou de comités

Au cours de la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2022, le conseil a tenu neuf réunions régulières et sept 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 98 % de toutes les réunions du conseil et des comités applicables au cours de l'exercice 2022. Tous les candidats aux postes d'administrateurs ont assisté à au moins 92 % des réunions pertinentes du conseil et des comités pour l'exercice 2022. La présence aux réunions du conseil et des comités applicables de chaque

administrateur pour l'exercice 2022 est présentée dans chaque « Profil des administrateurs » de la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

Renseignements supplémentaires concernant les administrateurs qui ne se portent pas candidat à l'élection

M. Jean-René Halde, administrateur indépendant qui siège au conseil de la banque depuis décembre 2015, ne se portera pas candidat à la réélection au conseil lors de l'assemblée. M. Halde est administrateur de sociétés et ancien chef de la direction de Banque de développement du Canada. M. Halde a assisté à 15 des 16 réunions du conseil et aux neuf réunions du comité d'audit au cours de l'exercice 2022.

M. Nadir Mohamed, administrateur indépendant qui siège au conseil de la banque depuis avril 2008, ne se portera pas candidat à la réélection au conseil lors de l'assemblée. M. Mohamed est administrateur de sociétés et l'ancien président et chef de la direction de Rogers Communications Inc., société canadienne diversifiée de communication et de média. M. Mohamed a assisté aux 16 réunions du conseil et aux huit réunions du comité des ressources humaines au cours de l'exercice 2022.

Âge de la retraite et nombre de mandats limité

Les Lignes directrices en matière de gouvernance de la banque 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. Le conseil peut également, sur recommandation du comité de gouvernance, renoncer aux limites relatives au nombre de mandats et/ou à l'âge pour les administrateurs, le président du conseil et les présidents de comités s'il est dans l'intérêt véritable de la banque de le faire.

Conformément à sa responsabilité en matière de gestion de la relève au conseil, le conseil a décidé que M. Allan MacGibbon succédera à M. Brian Levitt en tant que président du conseil au plus tard à l'assemblée annuelle des actionnaires 2024 de la banque. Pour prendre cette décision, le conseil a tenu compte du rendement de M. MacGibbon à titre de membre du conseil depuis 2014 et de président du comité d'audit de la banque et de TD Bank US Holding Company depuis 2016, ainsi que de son expérience à titre d'associé directeur et chef de la direction de Deloitte s.r.l. (Canada). Pour permettre une transition ordonnée, le conseil a conclu qu'il est dans l'intérêt véritable de la banque de renoncer aux limites relatives au nombre de mandats et à l'âge qui aurait autrement empêché M. Levitt de continuer à siéger pendant la période de transition d'un an maximum après l'assemblée annuelle des actionnaires 2023.

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 et les sujets d'intérêt. La banque procure 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. 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 2022. M. Masrani n'est pas rémunéré pour ses fonctions d'administrateur du fait qu'il est rémunéré en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction.

Rémunération en espèces annuelle	2022
Président du conseil ¹⁾	242 500 \$
Autres administrateurs ²⁾	122 500 \$
Attributions fondées sur des titres de capitaux propres ³⁾	
Président du conseil	242 500 \$
Autres administrateurs	122 500 \$
Rémunération supplémentaire par comité	
Président d'un comité du conseil ⁴⁾	57 500 \$
Honoraires supplémentaires par comité ⁵⁾	15 000 \$
Honoraires pour réunions spéciales du conseil ou de comités ⁶⁾	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.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau ci-dessous résume la rémunération versée aux administrateurs externes pour l'exercice 2022.

Nom ¹⁾	Honoraires gagnés					Attributions fondées sur des actions ⁴⁾			
	Rémunération annuelle en espèces (\$)	Honoraires supplémentaires par comité (\$)	Réunions spéciales ²⁾ (\$)	Président de comité de (\$)	Allocation de déplacement (\$)	Total des honoraires annuels ³⁾ (\$)	Autre rémunération ⁵⁾ (\$)	Total ⁶⁾ (\$)	
Cherie L. Brant	122 500	—	3 000	—	—	125 500	130 000	255 500	
Amy W. Brinkley ⁷⁾	122 500	15 000	9 000	57 500	20 000	224 000	130 000	370 574	
Brian C. Ferguson	122 500	—	2 500	—	20 000	145 000	130 000	275 000	
Colleen A. Goggins	122 500	—	4 500	—	20 000	147 000	130 000	277 000	
Jean-René Halde ⁸⁾	122 500	—	4 000	—	10 000	136 500	65 000	201 500	
David E. Kepler	122 500	15 000	7 500	—	20 000	165 000	130 000	295 000	
Brian M. Levitt	242 500	—	—	—	—	242 500	260 000	502 500	
Alan N. MacGibbon ⁷⁾	122 500	15 000	12 500	57 500	—	207 500	130 000	366 698	
Karen E. Maidment ⁹⁾	122 500	15 000	10 500	57 500	—	205 500	130 000	299 175	
Irene R. Miller ¹⁰⁾¹¹⁾	61 250	—	2 500	—	10 000	73 750	—	214 714	
Nadir H. Mohamed ⁸⁾	122 500	—	6 000	—	—	128 500	65 000	193 500	
Claude Mongeau	122 500	—	4 000	—	10 000	136 500	130 000	266 500	
Joe Natale ¹⁰⁾	61 250	—	—	—	—	61 250	—	61 250	
S. Jane Rowe	122 500	—	5 500	—	—	128 000	130 000	258 000	
Nancy G. Tower ¹²⁾	51 042	—	—	—	8 334	59 376	181 042	240 418	
Ajay K. Virmani ¹³⁾	30 625	—	—	—	—	30 625	160 625	191 250	
Mary A. Winston ¹¹⁾¹³⁾	30 625	—	—	—	5 000	35 625	160 625	248 464	

- 1) La rémunération versée à M. Masrani, en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction, pour l'exercice 2022, est plus amplement décrite dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 68 de la présente circulaire. M. Masrani ne figure pas dans ce tableau parce qu'il était administrateur membre de la direction après avoir été nommé membre du Groupe et 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 reçus pour les réunions spéciales du conseil et des comités, ainsi que les montants 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.
- 3) Les montants indiqués dans la colonne « Total des honoraires annuels » ont été reçus entièrement sous forme d'UAD ou d'actions ordinaires, plutôt qu'en espèces, exception faite de ce qui est indiqué dans le tableau ci-après :

Nom	Rémunération annuelle	Rémunération de président de comité	Autres honoraires annuels
Cherie L. Brant	40 % en espèces	s.o.	s.o.
Amy W. Brinkley	100 % en espèces	50 % en espèces	100 % en espèces
David E. Kepler	25 % en espèces	s.o.	100 % en espèces
Karen E. Maidment	100 % en espèces	50 % en espèces	100 % en espèces
Mary A. Winston	13 % en espèces	s.o.	s.o.

- 4) Les UAD attribuées le 12 décembre 2022 visent la période du 1^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2023. 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 65 000 \$ au cours de l'exercice 2022. 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 2022, le cas échéant : une rémunération annuelle en espèces de 85 000 \$ US, une attribution fondée sur des titres de capitaux propres annuelle de 85 000 \$ US, une rémunération supplémentaire de 10 000 \$ US à titre de membre de comité siégeant à deux comités, une rémunération de 38 500 \$ 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. Le cours du change utilisé pour convertir la rémunération en dollars américains, à l'exception de l'attribution fondée sur des titres de capitaux propres annuelle, en dollars canadiens 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 WM/Reuters (1,2919 \$ CA = 1,00 \$ US). Le cours du change utilisé pour la conversion des attributions fondées sur des titres de capitaux propres annuelles 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 (1,363 \$ CA = 1,00 \$ US).

- 6) La rémunération totale des administrateurs versée au cours de l'exercice 2022, qui se compose des montants indiqués dans la colonne « Total des honoraires annuels » et des titres de capitaux propres attribués le 12 décembre 2021 ou, dans le cas de M^{me} Tower, le 22 juin 2022, et de M. Virmani et M^{me} Winston, le 25 août 2022, était de 4 076 918 \$.
- 7) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération versée à 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.
- 8) MM. Halde et Mohamed ne se porteront pas candidats à la réélection à l'assemblée et leurs attributions fondées sur des titres de capitaux propres ont donc été calculées au prorata.
- 9) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération versée à M^{me} Maidment pour ses fonctions de membre du conseil de la filiale de la banque, TD Group US Holding LLC, et des fonctions connexes, y compris la participation à certaines réunions du conseil d'administration et de comité du risque de TD Bank US Holding Company.
- 10) M^{me} Miller et M. Natale ne se sont pas portés candidats à la réélection à l'assemblée annuelle qui a eu lieu le 14 avril 2022 et leurs attributions fondées sur des titres de capitaux propres ont donc été calculées au prorata.
- 11) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération versée à M^{me} Miller et à M^{me} Winston pour leurs fonctions de membre du conseil de TD Bank US Holding Company.
- 12) M^{me} Tower a été nommée administratrice le 21 juin 2022 et ses honoraires annuels ont donc été calculés au prorata. M^{me} Tower a reçu une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 51 042 \$ le 22 juin 2022 à l'égard de l'exercice 2022 et une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 130 000 \$ le 12 décembre 2022 à l'égard de l'exercice 2023.
- 13) M. Virmani et M^{me} Winston ont été nommés administrateurs le 24 août 2022 et leurs honoraires annuels ont donc été calculés au prorata. M. Virmani et M^{me} Winston ont reçu une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 30 625 \$ le 25 août 2022 à l'égard de l'exercice 2022 et une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 130 000 \$ le 12 décembre 2022 à l'égard de l'exercice 2023.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS — 2023

Dans le cadre de l'examen de la rémunération versée aux administrateurs, la rémunération a été étalonnée en 2022 par rapport à la rémunération versée par un groupe de sociétés comparables composé de grandes banques, à savoir Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse. Après cet examen, le comité de gouvernance a recommandé, et le conseil a approuvé, certains changements aux mécanismes de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2023. 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 6 % pour les administrateurs (de 245 000 \$ à 260 000 \$) et de 7 % pour le président du conseil (de 485 000 \$ à 520 000 \$), ainsi qu'une augmentation de la rémunération supplémentaire pour les administrateurs qui siègent à plus d'un comité de 17 % (de 15 000 \$ à 17 500 \$).

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 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 été apporté aux honoraires pour les réunions spéciales ou les frais de déplacement.

Rémunération en espèces annuelle	2023
Président du conseil ¹⁾	260 000 \$
Autres administrateurs ²⁾	130 000 \$
Attributions fondées sur des titres de capitaux propres ³⁾	
Président du conseil	260 000 \$
Autres administrateurs	130 000 \$
Rémunération supplémentaire par comité	
Président d'un comité du conseil ⁴⁾	57 500 \$
Honoraires supplémentaires par comité ⁵⁾	17 500 \$
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 d'un 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.

EXIGENCES D'ACTIONNARIAT DES ADMINISTRATEURS

Selon les EA 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 EA des administrateurs.

Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection pour remplir leurs EA. 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 EA 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 « Information complémentaire » de la présente circulaire.

Les EA actuelles visant les administrateurs externes sont les suivantes :

- **Président du conseil** : $6 \times$ rémunération annuelle en espèces ($6 \times 242\,500 \$ = 1\,455\,000 \$$)
- **Autres administrateurs** : $6 \times$ rémunération annuelle en espèces ($6 \times 122\,500 \$ = 735\,000 \$$)

Chacun des administrateurs externes actuels de la banque respecte les EA, y compris M^{me} Brant (qui a été nommée au conseil le 26 août 2021) et M^{me} Winston (qui a été nommée au conseil le 24 août 2022), qui accumulent des titres de capitaux propres conformément aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs. La participation de chaque administrateur est indiquée à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

Les exigences d'actionnariat pour les administrateurs externes pour 2023 compte tenu des changements apportés pour l'exercice 2023 sont les suivantes :

- **Président du conseil** : $6 \times$ rémunération annuelle en espèces ($6 \times 260\,000 \$ = 1\,560\,000 \$$)
- **Autres administrateurs** : $6 \times$ rémunération annuelle en espèces ($6 \times 130\,000 \$ = 780\,000 \$$)

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET ENJEUX ESG CHEZ TD

La banque fait rapport chaque année à ses différentes parties prenantes de ses objectifs et de sa performance dans un certain nombre de domaines. Le rapport annuel met l'accent sur la performance financière. Le rapport ESG met l'accent sur les questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance. La promesse Prêts à agir de TD vise les activités de philanthropie de la banque et les autres formes de soutien aux collectivités. Le Rapport sur le plan d'action sur les changements climatiques donne des détails sur les objectifs et les progrès de la banque en matière de lutte aux changements climatiques. Ces rapports peuvent être consultés sur le site Web de la banque à l'adresse www.td.com.

La présente partie de la circulaire donne les grandes lignes des activités visées par les rapports, sauf le rapport annuel, ainsi que la surveillance exercée par le conseil en 2022 sur ces activités.

TD affiche depuis longtemps un solide rendement lié aux enjeux ESG bien avant que les enjeux ESG ne deviennent un domaine d'intérêt croissant. La démarche de TD envers les enjeux ESG est guidée par la volonté de la banque d'enrichir la vie de ses clients, collègues et collectivités. Pour la banque, le fait de progresser en matière d'enjeux ESG n'est pas seulement la bonne chose à faire ou un risque à gérer, c'est aussi une importante occasion de croissance et, du conseil jusqu'au plus haut dirigeant de la banque en passant par les lignes de front, de réaliser son plein potentiel.

S'appuyer sur un solide rendement lié aux enjeux ESG depuis une décennie

- **2009** — TD devient signataire des [Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies](#).
- **2014** — TD est la seule banque Canadienne inscrite à l'[Indice Mondial de durabilité Dow Jones](#) et est la première banque commerciale canadienne à émettre des [obligations vertes \(500 M\\$\)](#).
- **2015** — TD Assurance signe les [Principes pour une assurance responsable des Nations Unies](#).
- **2017** — TD annonce une cible de 100 G\$ d'ici 2030 sous forme de prêts, de financements, de services de gestion des actifs et d'autres programmes pour favoriser la transition vers une [économie à faibles émissions de carbone](#).
- **2018** — Lancement de [La promesse Prêts à agir de TD](#) visant des dons aux collectivités de 1 G\$ d'ici 2030 correspondant à neuf objectifs de développement durable des Nations Unies.
- **2019** — TD demeure la seule institution financière dans le monde à participer à tous les [projets pilotes](#) — volets prêts, assurance et investissements — du [Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques](#).
- **2020** — TD annonce un [plan d'action sur les changements climatiques](#), qui inclut une cible à atteindre de zéro émission nette de GES d'ici 2050 et un nouveau [groupe Solutions ESG de Valeurs Mobilières TD](#) (auparavant le groupe Finance durable et Transitions d'entreprises). La banque a également annoncé son [cadre sur les enjeux ESG](#) et s'est engagée à [augmenter la représentation des personnes issues des minorités à des postes de direction](#) en Amérique du Nord, y compris un objectif d'atteindre une représentation de 25 % de Noirs, d'Autochtones et personnes issues des minorités d'ici 2025.
- **2021** — TD s'est jointe à l'[alliance bancaire Net-Zéro](#), s'engageant à accélérer les efforts de la lutte contre les changements climatiques. La banque a également annoncé une cible intermédiaire de réduction absolue de 25 % des émissions de GES liées à son exploitation ([émissions de GES de portée 1 et 2](#)) d'ici 2025, par rapport à l'année de référence 2019.
- **2022** — La banque a annoncé des cibles provisoires pour 2030 pour ses [émissions financées de portée 3](#) pour les secteurs de l'énergie et de la production d'électricité. La banque a également émis une [obligation verte](#) de 500 M\$ américains aux termes de son cadre de travail des obligations durables 2020.

Faits saillants du rendement lié aux enjeux ESG 2022

TD produira son rapport ESG 2022 en mars 2023 et celui-ci comportera des renseignements sur sa stratégie et son rendement en matière d'enjeux ESG. Les objectifs ESG et les faits saillants du rendement lié aux enjeux ESG de TD sont résumés ci-après.

Environnement

La banque soutien une meilleure santé environnementale grâce à des produits et services financiers durables et des programmes.

- Établissement de la cible intermédiaire pour 2030 relative aux émissions financées de portée 3 des secteurs de l'énergie et de la production d'électricité, en visant une réduction de 29 % par rapport à l'année de référence de 2019 de l'intensité des émissions financées par rapport aux prêts pour l'énergie et une réduction de 58 % par rapport à l'année de référence 2019 pour l'intensité des émissions physiques pour l'électricité.

- Au début de 2023, établissement de deux nouvelles cibles intermédiaires pour 2030 relatives aux émissions financées de portée 3 pour le secteur du transport, visant les secteurs de la construction automobile et de l'aviation, qui seront décrites dans les rapports ESG 2022 de TD.
- Dans les rapports ESG 2022 à venir, présentation en détail de l'empreinte de TD en matière d'émissions financées de portée 3 pour inclure les secteurs de l'automobile, de l'expédition, de l'aviation, industriel et de l'agriculture, ainsi que certaines catégories d'actifs supplémentaires, y compris les prêts automobiles à la consommation et les hypothèques résidentielles.
- En 2017, TD a été la première banque canadienne à annoncer une cible financière pour soutenir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone grâce à des programmes de prêts, de financements et de gestion d'actifs et internes favorisant une économie à faibles émissions de carbone d'un total de 100 milliards de dollars d'ici 2030. En 2022, TD a atteint cet objectif, traduisant les efforts déployés pour promouvoir les occasions liées au climat au sein de son entreprise.
- Lancement de l'unité Services-conseils en carbone au sein du groupe Solutions ESG de Valeurs Mobilières TD renforçant les capacités de Valeurs Mobilières TD de soutenir la transition des clients vers une économie à faibles émissions de carbone.
- Annonce d'un investissement de 10 millions de dollars de Valeurs Mobilières TD dans les travaux de conservation de plus de 350 000 acres de forêt boréale dans le nord de l'Ontario de Conservation de la nature Canada.
- Émission d'une obligation verte de 500 millions de dollars américains aux termes du cadre de travail des obligations durables 2020 de TD, menée par un syndicat de preneurs fermes composé d'entreprises appartenant à des minorités, des femmes et des anciens combattants (MWWBE)¹⁾.
- Co-conseiller en structuration et co-chef de file pour Valeurs Mobilières TD relativement à la toute première émission par le gouvernement du Canada d'obligations vertes de 7,5 ans d'une valeur de 5 milliards de dollars.
- Lancement d'un nouveau fonds lié aux enjeux ESG par l'intermédiaire de Gestion de Placements TD, appelé FGCI faibles émissions de carbone act. mond. invest. non imp. Émeraude TD.
- Adhésion à Circular Economy Leadership Canada (CELC) et a été l'un des membres fondateurs de l'initiative en matière de finances du CELC.

Société

La banque contribue à des résultats financiers et économiques inclusifs grâce à ses activités commerciales, à sa chaîne d'approvisionnement, à ses actions philanthropiques et en tant qu'employeur dans ses collectivités.

- Respect de l'engagement visant à doubler la représentation de Noirs à des postes de direction (VP et supérieurs) chez TD en Amérique du Nord d'ici la fin de 2022, par rapport à une référence de juillet 2020.
- Apport d'un soutien financier aux entrepreneurs noirs, financé en partie au moyen d'un engagement de la banque de 10 millions de dollars sur cinq ans au Black Opportunity Fund (BOF), aux termes duquel le BOF accorde des micro-prêts entre 10 000 \$ et 50 000 \$ aux clients admissibles qui ne peuvent obtenir de financement bancaire.
- Lancement d'un nouveau programme de certification pour les entreprises appartenant à des réfugiés au Canada en collaboration avec le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et membres de minorités (CCFAMM) et Tent Partnership for Refugees.
- Annonce du produit TD Home Access Mortgage aux États-Unis, conçu pour accroître les possibilités d'accès à la propriété par les Noirs et les Latino-américains conformément à la culture de la banque.
- Introduction de changements à la politique en matière de découvert aux États-Unis, notamment en augmentant le seuil menant à des frais de découvert de 10 \$ US À 50 \$ US pour les particuliers et les petites entreprises.
- Inclusion à l'indice Bloomberg sur l'égalité des sexes en 2023 pour la septième année consécutive.

Gouvernance en matière d'enjeux ESG

TD continue d'être un leader en matière de gouvernance et l'engagement de la banque relativement aux principes ESG contribue à sa solide culture de gestion des risques.

- Maintien de la formation à l'intention du conseil d'administration et de l'équipe de haute direction de la banque pour favoriser une démarche coordonnée et générale en matière d'intégration des enjeux ESG dans toute l'entreprise.

1) Les entreprises ont été certifiées MWWBE aux termes de programmes de certification du U.S. Department of Veterans Affairs, l'État du New Jersey et le New York & New Jersey Minority Supplier Development Council, le cas échéant.

- Officialisation des principales équipes de gestion de la durabilité et du risque ESG avec la nomination de nouveaux dirigeants pour les équipes de décarbonisation de l'entreprise et de financement durable de l'entreprise et harmonisation des équipes de gestion du risque ESG sous la direction du premier vice-président, Gestion des risques ESG, poste nouvellement créé.
- Élargissement de la portée et de la granularité de certains éléments du cadre de schématisation des points chauds en matière de changements climatiques et de la communication des renseignements à ce sujet. Maintien de la participation à des groupes de travail et à des projets pilote à l'échelle du secteur pour élaborer davantage les méthodes et démarches standardisées pour le repérage, l'évaluation et la mesure des risques liés aux changements climatiques.
- Tenue de 24 réunions avec des actionnaires institutionnels en 2022 dans le cadre desquelles le président du conseil et le président du comité des ressources humaines (CRH) ont discuté des questions liées aux enjeux ESG soulevées par les actionnaires.
- Note au chapitre des enjeux ESG à l'échelle internationale parmi les premiers 10 % dans le Global Sustainability Yearbook de S&P. TD est la seule banque nord-américaine reconnue dans les premiers 10 %.
- Inscription à l'indice Mondial de durabilité Dow Jones pour la neuvième année consécutive et TD est la seule banque nord-américaine inscrite à l'indice mondial en date de décembre 2022.

Engagement du conseil en matière d'enjeux ESG

	Sommaire des responsabilités en matière d'enjeux ESG	Engagement en matière d'enjeux ESG en 2022 ¹⁾
Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> • Approuve la stratégie et les objectifs d'entreprise de TD et supervise l'adoption, la mise en œuvre et la surveillance de la performance, y compris à l'égard de la responsabilité d'entreprise de TD ainsi que de la stratégie et des objectifs en matière de questions d'ordre environnemental et social • Approuve l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de TD et examine le profil de risque et la performance de la banque, y compris les risques environnementaux et sociaux • Supervise la culture de gestion des risques de TD ainsi que la recherche et la surveillance des principaux risques et des risques émergents touchant TD ainsi que la gestion de ces risques conformément à l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de TD et son cadre de gestion des risques d'entreprise, y compris le risque environnemental et social • Supervise l'établissement de la culture d'intégrité et de conformité de TD au moyen de son Code de conduite et d'éthique professionnel, son cadre de mise en œuvre de la culture, sa politique de gestion du risque lié à la conduite, sa politique de signalement des préoccupations en matière de conduite et d'éthique et sa politique de lutte contre le trafic d'influence et la corruption <p>Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du conseil d'administration de TD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recevoir des mises à jour régulières sur le tableau de pointage sur les risques d'entreprise de TD, y compris le risque environnemental et social • Approuver le plan intégré de l'exercice 2023 comprenant des mesures ESG • Recevoir des mises à jour sur l'établissement de la cible relative aux émissions financées de portée 3 de la banque • Recevoir une mise à jour sur l'élaboration d'une stratégie sociale d'entreprise • Des séances de formation sur les enjeux ESG sur différents sujets • Recevoir des rapports des présidents de comité après chaque réunion de comité concernant les activités des comités y compris celles décrites ci-après.

1) Pour de plus amples renseignements sur l'engagement du conseil en matière d'enjeux ESG, il a lieu de se reporter au rapport ESG de TD.

	Sommaire des responsabilités en matière d'enjeux ESG	Engagement en matière d'enjeux ESG en 2022
<p>Comité de gouvernance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surveille et supervise la conformité de TD à son objet et à sa stratégie, sa performance et sa communication de l'information en matière de responsabilité d'entreprise et sur les questions d'ordre environnemental et social, y compris : <ul style="list-style-type: none"> – se tient au courant des tendances, des pratiques exemplaires et des normes à l'échelle internationale en ce qui trait à la communication de l'information sur les questions ESG, notamment les questions liées aux changements climatiques – donne des mises à jour au conseil sur les questions ESG – examine la Déclaration sur l'esclavage et la traite de personnes de TD • Élabore et recommande au conseil des principes de gouvernance, y compris le Code de conduite et d'éthique professionnel, visant à favoriser une saine culture de gouvernance • Supervise le risque lié à la conduite à l'échelle de l'entreprise • Supervise la formation continue des administrateurs, notamment à l'égard des enjeux ESG • Supervise les pratiques en matière de participation des actionnaires <p>Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du comité de gouvernance de TD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recevoir des mises à jour sur la stratégie, la présentation de l'information et le rendement en matière d'enjeux ESG • Recevoir des mises à jour sur l'établissement et la mise en œuvre des cibles d'émissions financées • Recevoir un rapport sur la culture d'intégrité et le contrôle de la conformité à l'égard du Code de conduite et d'éthique professionnel de la banque • Surveiller les risques et les occasions relatifs aux enjeux ESG, y compris assister à des présentations sur les commentaires des parties prenantes et les faits nouveaux en matière de gouvernance • Recevoir des mises à jour sur la gestion du risque de conduite à l'échelle de l'entreprise • Examiner un calendrier annuel des présentations relatives aux enjeux ESG proposées pour le conseil et ses comités • Dans le cadre de 24 réunions avec des actionnaires institutionnels en 2022, le président du conseil et le président du comité des ressources humaines (CRH) ont discuté des enjeux ESG soulevés par les actionnaires.
<p>Comité du risque</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Approuve le cadre de gestion des risques d'entreprise (cadre de gestion des risques) de TD et ses principaux risques qui figurent dans le cadre de gestion des risques • Examine et recommande l'énoncé en matière d'appétit pour le risque d'entreprise de la banque aux fins d'approbation par le conseil et supervise la gestion de son profil de risque et de sa performance par rapport à l'appétit pour le risque, notamment l'examen et l'approbation des principaux cadres et politiques de gestion des risques • Fournit une tribune pour l'analyse des tendances en matière de risque d'entreprise et des risques actuels et émergents, y compris les risques environnementaux et sociaux <p>Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du comité du risque de TD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Effectuer des examens réguliers du tableau de pointage sur les risques d'entreprise de TD, y compris le risque environnemental et social • Recevoir une mise à jour sur le projet pilote de la Banque du Canada et du BSIF visant l'analyse de scénarios climatiques • Recevoir une mise à jour sur l'avancement du programme de gestion du risque environnemental et social de la banque

	Sommaire des responsabilités en matière d'enjeux ESG	Engagement en matière d'enjeux ESG en 2022
Comité des ressources humaines (CRH)	<ul style="list-style-type: none"> • Surveille et supervise la stratégie liée au personnel, la structure organisationnelle et les stratégies de rémunération de la banque, ainsi que ses plans, politiques, en s'assurant notamment que les pratiques soient conformes à la réalisation durable des ambitions stratégiques de la banque, de ses objectifs d'affaires et de sa gestion rigoureuse de ses activités et risques, et qu'elles préservent sa culture unique et inclusive • Examine et approuve le cadre de mise en œuvre de la culture de la banque • Surveille et supervise les politiques et programmes de la banque pour favoriser un environnement de travail et d'affaires sain et sécuritaire pour les employés, promouvoir le bien-être et l'engagement des employés et soutenir les objectifs de diversité et d'inclusion de la banque <p>Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du CRH de TD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Superviser la stratégie en matière de ressources humaines de la banque, y compris la réponse de la banque à la COVID-19, le retour au bureau et la stratégie de travail hybride ainsi que la réponse à l'évolution de l'environnement • Examiner l'efficacité du lien entre les enjeux ESG et la rémunération des membres de la haute direction établi pour les membres de l'équipe de haute direction en 2021 pour l'exercice 2022 • Examiner le tableau de pointage en matière de culture de TD et les activités de surveillance connexes • Surveiller la progression de la priorité d'entreprise portant sur l'expérience collègues et les principales initiatives en matière de stratégie liées au personnel • Examiner le caractère équitable de la rémunération et les principaux résultats et initiatives en matière de rémunération des collègues • Examiner la stratégie en matière de diversité et d'inclusion et les résultats en découlant • Dans le cadre de 24 réunions avec des actionnaires institutionnels en 2022, le président du conseil et le président du CRH ont discuté des enjeux ESG soulevés par les actionnaires.
Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • Supervise la présentation de l'information financière et l'efficacité des systèmes et des processus de contrôle interne dans les domaines de la présentation de l'information (financière, d'exploitation et liée au risque) et des activités • Supervise la division d'audit interne de la banque <p>Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du comité d'audit de TD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recevoir des mises à jour de l'auditeur en chef de la banque sur l'efficacité de la présentation de l'information et les principaux contrôles internes à l'égard des principaux risques et des risques émergents, y compris les risques environnementaux et sociaux • Recevoir une mise à jour sur les normes de présentation des renseignements relatifs aux changements climatiques et le rôle de l'assurance dans les rapports ESG.

Renforcer la diversité et l'inclusion

Le conseil reconnaît l'avantage concurrentiel que lui offre la diversité de ses membres, et favorise une telle diversité conformément à l'engagement de la banque à l'égard de la diversité et de l'inclusion à tous les niveaux de sa main-d'œuvre.

Comme il est indiqué dans la politique en matière de diversité du conseil de la banque, lorsque le comité de gouvernance recherche et évalue des candidats compétents pour siéger au conseil, il tient compte des critères de diversité représentant les collectivités que TD dessert et au sein desquelles elle exerce ses activités, y compris la diversité en matière de compétence, d'expérience régionale et sectorielle, de sexe, d'âge, de race, d'antécédents culturels et d'autres caractéristiques, tout en reconnaissant que le conseil se compose d'un nombre limité de personnes. Le conseil a comme objectif que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 30 % à 40 % des administrateurs du conseil. En plus de son propre examen des candidats à recommander à des fins de nomination au conseil, le comité de gouvernance peut retenir les services d'entreprises de recrutement pour trouver des candidats ayant des compétences et des caractéristiques personnelles particulières, y compris les critères de diversité énoncés dans la politique en matière de diversité du conseil de la banque. Le processus d'auto-évaluation annuel du conseil comprend également une évaluation de la composition du conseil en ce qui a trait aux membres, aux compétences, à l'expérience, à la

diversité et à d'autres caractéristiques. Cette année, les femmes représentent 50 % (7 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs. En outre, 43 % (6 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs s'identifient volontairement comme une personne faisant partie d'une minorité visible¹⁾, une personne autochtone²⁾, une personne de la communauté 2SLGBTQ+³⁾ ou une personne handicapée⁴⁾, dont 29 % (4 sur 14) qui s'identifient comme une personne faisant partie d'une minorité visible ou une personne autochtone.

La banque se fixe également des objectifs visant la représentation des femmes et d'autres groupes divers aux niveaux de direction de la banque. Chaque secteur de la banque évalue au moins à chaque trimestre sa progression respective par rapport à ces objectifs de diversité. Après avoir atteint une représentation de 40 % de femmes occupant des postes de vice-président et supérieurs au Canada en 2020, la banque s'est engagée en 2021 à atteindre une représentation de 45 % de femmes dans ce même groupe de fonctions d'ici 2025. En 2020, la banque s'est également engagée à doubler la représentation de Noirs dans des postes de vice-président et supérieurs en Amérique du Nord d'ici 2022 et à augmenter la représentation combinée de Noirs, d'Autochtones et de membres des minorités dans tous ses postes de vice-président et supérieurs en Amérique du Nord à 25 %, avec un accent particulier sur l'augmentation de la représentation des Noirs et des Autochtones. À cette fin, la banque investit beaucoup de ressources dans des mesures visant à promouvoir la diversité et les compétences propres à aider le perfectionnement et l'avancement de ses employés. Au 31 octobre 2022, les femmes représentaient 40,3 % de tous les postes de vice-président et supérieurs au Canada et 29 % (4 sur 14) des membres de l'équipe de haute direction. La banque a respecté son engagement de doubler la représentation des collègues noirs dans des postes de vice-président et supérieurs avant la fin de 2022 et elle est également en bonne voie pour remplir son engagement plus large et à plus long terme d'atteindre une représentation de 25 % de Noirs, d'Autochtones et de personnes issues des minorités à des postes de vice-président et des postes supérieurs en Amérique du Nord. Au 31 octobre 2022, la représentation combinée des Noirs, des Autochtones et des personnes issues des minorités à ces niveaux s'établissait à 22,5 %. Des renseignements supplémentaires au sujet des activités relatives à la diversité et à l'inclusion de TD et sa performance à cet égard seront inclus dans le rapport ESG 2022 de la banque qui devrait être publié en mars 2023.

Lier les facteurs ESG à la rémunération des dirigeants

La banque intègre un certain nombre de facteurs ESG dans les mesures principales utilisées pour aider à établir la rémunération variable de l'équipe de haute direction. Ces mesures ESG complètent les mesures de l'expérience clients et sont liées à la stratégie générale en matière d'enjeux ESG de la banque, y compris les objectifs liés aux changements climatiques, à la diversité et à l'inclusion ainsi qu'à l'engagement des employés. Des renseignements supplémentaires sur ces mesures, les résultats et l'incidence connexes des enjeux ESG sur les attributions de la rémunération variable pour les membres de l'équipe de haute direction figurent aux pages 36 et 37 de la présente circulaire de procuration.

Rémunération équitable

La banque examine régulièrement ses structures et pratiques pour s'assurer qu'elles fonctionnent de la manière prévue et que les résultats sont appropriés. En 2022, la banque a travaillé en collaboration avec un tiers fournisseur pour effectuer une analyse statistique détaillée de la rémunération afin d'évaluer les différences éventuelles dans les résultats en fonction du sexe et de l'ethnicité. En tenant compte de facteurs comme le niveau, la géographie et les fonctions, l'examen a permis de conclure qu'à la fois pour le salaire de base et la rémunération totale :

- les femmes en général gagnaient plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les hommes;
- les personnes faisant partie d'une minorité visible au Canada gagnaient plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les personnes ne faisant pas partie des minorités visibles; et
- les employés faisant partie des minorités aux États-Unis gagnaient un dollar pour chaque dollar gagné par des personnes non issues des minorités.

La banque utilise ces examens pour surveiller activement les résultats en matière de rémunération et apporter les ajustements appropriés afin de renforcer la cohérence et l'équité.

Pour de plus amples renseignements sur la rémunération équitable, il y a lieu de se reporter la section relative à la démarche en matière de rémunération totale.

- 1) Une personne faisant partie d'une « minorité visible » est définie comme une personne qui n'est pas de race blanche ou qui n'a pas la peau blanche, autre qu'une personne autochtone.
- 2) Une personne « autochtone » est définie comme une personne membre d'une Première nation, un Inuit, un Métis, un Amérindien, un natif d'Alaska, un natif d'Hawaï ou autre.
- 3) Une « personne de la communauté 2SLGBTQ+ » est définie comme une personne membre de la communauté bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer et plus.
- 4) Une « personne handicapée » est définie comme une personne ayant une déficience durable ou récurrente, visible ou invisible, soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou d'apprentissage, y compris une déficience découlant de l'audition, de la vue, de la voix, de la mobilité, de l'agilité, de la douleur, de troubles neurologiques, de la mémoire, du développement, de troubles psychologiques ou d'une dépendance, ou qui y est liée.

LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES

À l'attention des actionnaires,

Le comité des ressources humaines (CRH ou comité) supervise la stratégie de la banque en matière de ressources humaines ainsi que les politiques et les pratiques connexes en matière de ressources humaines conçues pour soutenir la réalisation durable des objectifs commerciaux de la banque. En 2022, le comité a assuré une surveillance continue du développement et de la succession du leadership, de l'évaluation et du suivi de la culture, des initiatives en matière de diversité et d'inclusion ainsi que des activités de transformation et liés aux acquisitions importantes. En outre, le comité a porté une attention constante aux conséquences sur les gens de l'évolution de l'environnement, y compris le maintien en poste et les autres risques liés aux autres personnes clés, le retour aux modèles de travail au bureau et hybrides ainsi qu'à l'incidence sur l'expérience des collègues et des clients et sur l'efficacité des activités de la banque.

Au cours de l'année, les principales activités et décisions en matière de rémunération et de ressources humaines prises par le comité étaient les suivantes :

1. Le comité a supervisé les changements apportés à l'équipe de haute direction de la banque et a surveillé le rendement et l'évolution des membres de l'équipe de haute direction, dont plusieurs ont changé de portefeuille et de responsabilités au cours des 18 derniers mois.
2. Conformément à la pratique antérieure, le comité a décidé que les attributions aux termes du plan incitatif (le plan de rémunération de la haute direction) applicable au chef de la direction et aux membres de l'équipe de haute direction seraient établies conformément à la conception du plan, sans l'exercice de pouvoir discrétionnaire.
3. Le comité a examiné la démarche de la banque visant à intégrer les mesures d'ordre environnemental, social et de gouvernance (ESG) à la rémunération dans le cadre de la pratique du marché et des tendances en pleine évolution. Le comité a estimé que la démarche actuelle est conforme au cadre ESG en évolution et a conclu qu'aucun changement n'était nécessaire pour l'exercice 2023.
4. Le comité a soutenu une proposition faite par la direction visant à reconnaître les efforts extraordinaires déployés par les employés en leur accordant une augmentation de salaire ou une prime unique en milieu d'année en plus des rajustements usuels à la rémunération annuelle, le cas échéant. TD a été la première banque canadienne à annoncer cette augmentation de milieu d'année de 3 % à tous les collègues en-dessous du niveau de vice-président afin de répondre de manière proactive à l'évolution des conditions du marché et de l'expérience collègues connexe.
5. Dans le cadre de ses délibérations de fin d'année, le comité a approuvé les mesures prises par la direction pour soutenir une rémunération concurrentielle pour les collègues et l'harmonisation entre les dirigeants et les non-dirigeants, y compris des augmentations du salaire minimum pour des postes de premier échelon au Canada et aux États-Unis, l'amélioration des budgets d'augmentations salariales pour 2023 et le rapprochement entre les facteurs de performance de l'entreprise pour les plans incitatifs à l'intention des membres de la haute direction et des employés.
6. Le comité a supervisé les principales questions en matière de ressources humaines et de rémunération liées à l'acquisition de First Horizon et de Cowen, y compris les contrats d'emploi, la démarche en matière de maintien en fonction et de gestion des compétences ainsi que la planification de l'intégration des ressources humaines.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Au nom du conseil d'administration, le comité supervise la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction, y compris la rémunération du chef de la direction et de ses subordonnés directs et des membres de l'équipe de haute direction, qui participent tous au plan de rémunération de la haute direction.

La capitalisation en vertu du plan de rémunération de la haute direction pour une année donnée est établie par le comité en tenant compte de la performance de la banque par rapport à un certain nombre de mesures et cibles clés qui correspondent à la stratégie à long terme de la banque et sont fixées au début de l'année. La performance de la banque par rapport à ces mesures et cibles a une incidence sur la capitalisation du montant global au titre du plan de rémunération de la haute direction de ± 20 %. Cette fourchette rapproche le plan de l'appétit pour le risque et de la culture de gestion des risques de la banque en évitant toute incitation à la prise de risques inappropriés et, au fil du temps, rapproche la capitalisation de l'expérience pour les actionnaires. La fourchette répond également aux attentes des autorités de réglementation en ce qui a trait à l'incidence de la gestion du risque découlant de la conception du plan incitatif.

Le tableau qui suit est un résumé de la performance de la banque en 2022 par rapport aux principales mesures et cibles de performance intégrées dans le cadre de capitalisation du plan de la haute direction, qui établit la capitalisation globale disponible aux fins d'attribution de la rémunération variable au chef de la direction, aux membres de la haute direction visés et aux autres membres de l'équipe de haute direction. Tous les détails de chacune de ces mesures et cibles se trouvent à compter de la page 46.

Mesures d'entreprise annuelles ¹⁾	Cible/mesure — 2022	Résultats/commentaires — 2022	Incidences sur la capitalisation
Bénéfice net après impôt rajusté (BNA) (en millions de dollars) ²⁾	13 494 \$	✓ 15 425 \$	+14,0 %
Expérience clients et autres mesures ESG :			
Expérience clients ³⁾	70,0 %	✓ 70,7 % (0,7 % au-dessus de la cible)	+0,7 %
Changements climatiques	Progrès dans la réalisation des cibles intermédiaires de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) de portée 1 et 2 (réduction de 25 % par rapport à l'année de référence 2019 d'ici 2025)	✓ En voie d'atteindre les cibles intermédiaires de réduction des émissions de GES de portée 1 et 2 de 25 % d'ici 2025	0 %
	Progrès dans l'établissement des objectifs de réduction des émissions de GES de portée 3, avec des cibles établies pour un minimum de deux secteurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cibles de réduction des émissions de GES de portée 3 pour les secteurs de l'énergie et de la production d'électricité fixées et publiées en mars 2022 ✓ Progrès continus relativement aux cibles de portée 3 supplémentaires 	
	Occasions en matière d'enjeux ESG intégrées dans les stratégies commerciales, chaque membre de l'équipe de haute direction devant avoir des objectifs ESG établis	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valeurs mobilières TD s'est classée au premier rang des banques canadiennes pour ce qui est des obligations vertes, sociales, durables et liées à la durabilité à l'échelle internationale⁴⁾ ✓ Progrès continus pour ce qui est de l'intégration des éléments ESG dans les stratégies commerciales 	
Diversité et inclusion	Doubler la représentation de Noirs à des postes de VP et supérieurs en Amérique du Nord d'ici 2022, par rapport à l'année de référence 2020	✓ Au 31 octobre 2022, la représentation de Noirs à des postes de VP et supérieurs avait plus que doublé	
	Atteindre une représentation de 25 % de Noirs, d'Autochtones et de personnes issues des minorités à des postes de VP et supérieurs d'ici 2025	✓ Augmentation de 4 % de la représentation par rapport à l'exercice précédent, pour atteindre 22,5 %	
	Augmentation de la représentation de femmes à des postes de VP et supérieurs de 45 % d'ici 2025 (Canada)	✓ Augmentation de 0,3 % de la représentation par rapport à l'exercice précédent, pour atteindre 40,3 %	
Engagement des employés	Engagement des employés dans le quartile supérieur (4,26)	✓ Résultat annuel de l'engagement des employés de 4,30, dépassant le niveau de référence du quartile supérieur	
Rendement des capitaux propres corporels attribuables aux actionnaires ordinaires (RCPC.AAO) ²⁾⁵⁾	19,34 %	✓ 21,16 % (1,82 % au-dessus de la cible)	+1,3 %

Autres facteurs	Commentaire	Incidences sur la capitalisation
Mesure du risque	✓ En 2022, TD était conforme à l'appétit pour le risque	Aucun rajustement
Mesures relatives ⁶⁾	✓ La performance de TD était au dessus de la médiane par rapport à celle du groupe de sociétés de référence dans son ensemble	+1,0 %
Initiatives stratégiques	✓ Le comité a conclu que la direction a fait d'importants progrès en matière d'initiatives stratégiques, dont l'annonce de deux acquisitions qui, à la clôture, devraient accélérer la croissance à long terme	Aucun rajustement
Rajustements discrétionnaires	✓ Le comité n'a apporté aucun rajustement	Aucun rajustement
Facteur de performance de l'entreprise calculé (FPE)		117 %

Après la fin de l'exercice, le comité a examiné les résultats créés par le cadre de capitalisation du plan de rémunération de la haute direction qui a donné lieu à un FPE de 117,0 %. Lorsqu'il a évalué les résultats, le comité a tenu compte des mesures spécifiques visées par le plan ainsi que de divers autres facteurs et perspectives pour évaluer si des rajustements discrétionnaires aux FPE étaient nécessaires, notamment :

- mesures financières et de marché :
 - croissance des produits d'exploitation rajustés de 8 %²⁾;
 - croissance du bénéfice avant impôts et provisions rajusté de 8 %²⁾⁷⁾;
 - croissance du bénéfice par action rajusté de 6 %, au-dessus de la moyenne du groupe de référence de 2 %²⁾⁸⁾;
 - rendement total pour les actionnaires (RPA) de 0,9 % à la fin de l'exercice, au-dessus de la moyenne des sociétés de référence de -7,3 %⁸⁾⁹⁾;
 - incidence de la normalisation des provisions pour pertes sur créances (PPC) (augmentation par rapport à l'exercice précédent de 1,3 milliard de dollars);
- différences dans les facteurs macro-économiques entre les hypothèses formulées au début de l'exercice lors de l'établissement des objectifs de BNAI et le cadre d'exploitation à la fin de l'exercice, y compris l'incidence de l'évolution des taux d'intérêt;
- annonce de deux acquisitions, First Horizon et Cowen, qui, à la clôture (qui demeure assujettie aux conditions de clôture), devrait accélérer la croissance à long terme;
- croissance du pointage au chapitre de l'expérience clients par rapport à l'exercice précédent, les résultats de l'indice de l'expérience légendaire (IEL) dépassant la cible de 70 points de base;
- mesures prises pour soutenir les collègues face aux défis permanents créés par la pandémie et le contexte post-pandémique, y compris les démarches en matière de travail hybride, et une augmentation de salaire ou une prime proactive de 3 % en milieu d'année donnée à tous les employés non membres de la direction; et
- résultats de l'engagement des employés de 4,30, dépassant le niveau de référence du quartile supérieur avec un niveau d'engagement record.

Après avoir évalué ces facteurs et tenu compte de la décision du comité de ne pas exercer son pouvoir discrétionnaire pour modifier les paiements à l'égard des autres années touchées par la pandémie, le comité a conclu qu'aucun rajustement discrétionnaire n'était nécessaire ou approprié à l'égard de 2022. Le comité estime que le FPE de 117 % rapproche de manière appropriée la rémunération de la haute direction et la performance de la banque au cours de l'exercice.

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 du chef de la direction, du FPE au titre du plan de rémunération de la haute direction, de la performance globale de la banque ainsi que du rendement du chef de la direction (des détails supplémentaires sur le processus utilisé pour évaluer le rendement du chef de la direction se trouvent à compter de la page 58). Compte tenu de ces facteurs, le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 14 964 000 \$ pour M. Masrani, soit 1 964 000 \$ de plus que sa cible de 13 000 000 \$, rémunération qui comprenait la rémunération incitative de 13 514 000 \$, soit l'équivalent de sa cible incitative de 11 550 000 \$ multipliée par le FPE de 117 %, soit le même facteur que le facteur applicable à l'équipe de haute direction dans son ensemble.

Dans le cadre du processus d'examen annuel effectué pour tous les dirigeants, le comité a examiné la cible de rémunération directe totale du chef de la direction. Le comité a tenu compte de son rendement, de son leadership et de son mandat ainsi que de la taille de la banque par rapport au principal groupe de référence composé des quatre plus importantes banques canadiennes. Compte tenu du nombre limité de banques canadiennes comparables et de l'importance pour la banque de ses activités aux États-Unis, le comité a également tenu compte d'un groupe de référence secondaire pour fournir un contexte de marché supplémentaire dans le cadre de son examen de la rémunération du chef de la direction. Ce groupe se compose des 15 plus grandes sociétés canadiennes matures ouvertes ayant des activités importantes aux États-Unis.

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 15 000 000 \$ pour 2023 qui est, selon le comité, appropriée compte tenu des niveaux de rémunération sur le marché, de l'étendue et de la complexité du rôle ainsi que de la performance de la banque sous la direction de M. Masrani.

PARTICIPATION DES 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 permettre à tous les actionnaires de prendre une décision éclairée lorsqu'ils exercent leur vote consultatif sur la rémunération de la haute direction à l'assemblée. En outre, nous rencontrons de manière proactive chaque année un certain nombre d'importants investisseurs institutionnels de la banque pour pouvoir discuter de la démarche de la banque en matière de rémunération et d'autres questions liées aux enjeux ESG et à la gouvernance, le cas échéant. Nous apprécions la rétroaction reçue dans le cadre de ce processus et en tenons compte, ainsi que des autres commentaires reçus, au moment d'examiner notre démarche en matière de rémunération et notre présentation de l'information. En 2022, nous avons rencontré 24 investisseurs institutionnels.

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) Des détails sur la formule servant à calculer l'incidence sur la capitalisation pour les mesures d'entreprise annuelles figurent à la page 46 de la présente circulaire. Le BNAI a une pondération de 70 %, l'expérience clients et les autres mesures ESG ont une pondération de 20 % et le RCPCAA0 a une pondération de 10 % des mesures d'entreprise annuelles utilisées pour établir le facteur de performance de l'entreprise (FPE). D'autres détails sur l'établissement du FPE sont donnés à compter de la page 46 de la présente circulaire.
- 2) 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 comme des résultats « rajustés » et des ratios non conformes aux PCGR pour évaluer chacune de ses entreprises et mesurer la performance globale de la banque. Pour obtenir des résultats rajustés, la banque retranche des « 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 mesures financières non conformes aux PCGR et les ratios non conformes aux PCGR donnent aux lecteurs une meilleure compréhension de la manière dont la direction considère la performance de la banque. Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'utilisation par la banque des mesures financières non conformes aux PCGR, une liste des éléments à noter et un rapprochement des résultats rajustés et des résultats comme présentés, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Aperçu des résultats financiers » du rapport de gestion annuel 2022 de la banque (« rapport de gestion 2022 ») (qui peut être consulté au www.td.com/francais/investisseurs et au www.sedar.com), qui est intégré par renvoi. Les mesures financières et les ratios non conformes aux PCGR 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.

- 3) 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 48 de la présente circulaire.
- 4) Selon les tableaux de classement de Bloomberg.
- 5) La cible du RCPCAAO repose sur le RCPCAAO médian des banques canadiennes suivantes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada, La Banque Toronto-Dominion et La Banque de Nouvelle-Écosse. Pour de plus amples renseignements sur le RCPCAAO rajusté, il y a lieu de se reporter au glossaire dans le rapport de gestion 2022 de la banque.
- 6) La banque évalue la performance relative par rapport aux sociétés comparables selon un tableau de pointage exhaustif des mesures rajustées, y compris la croissance du résultat par action (RPA) (un et trois ans), la croissance des produits d'exploitation, la croissance des dépenses, le coefficient de rendement, le rendement des capitaux propres (RCP) (un et cinq ans), la croissance du BNAI, les PPC (y compris les PPC relatives aux actifs dépréciés et les PPC relatives aux actifs productifs), le levier d'exploitation, les prêts et les dépôts, les demandes de règlement d'assurance et connexes, le bénéfice avant impôts et provisions et les mesures non rajustées, y compris le RTA (un et trois ans). 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.
- 7) Le bénéfice avant impôts et provisions est une mesure financière non conforme aux PCGR qui est habituellement calculée en soustrayant les dépenses des produits d'exploitation. Au niveau de la banque dans son ensemble, TD calcule le bénéfice avant impôts et provisions comme l'écart entre les produits d'exploitation rajustés (Services de détail aux États-Unis en dollars américains), déduction faite des changements à la juste valeur des investissements à l'appui des engagements d'indemnisation d'assurance, et les dépenses rajustées (Services de détail aux États-Unis en dollars américains), majoré de la part des PPC revenant aux partenaires des programmes de détaillants du portefeuille de cartes stratégiques aux États-Unis de la banque. Collectivement, ces rajustements offrent une mesure du bénéfice avant impôts et provisions qui, selon la direction, traduit davantage la performance de l'entreprise sous-jacente.
- 8) Le groupe de référence est composé des banques canadiennes suivantes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.
- 9) Pour de plus amples renseignements au sujet de cette mesure, il y a lieu de se reporter au glossaire du rapport de gestion 2022.

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

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

Karen E. Maidment (présidente); Amy W. Brinkley; David E. Kepler; Brian M. Levitt; et Nadir H. Mohamed

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

8 au cours de l'exercice 2022, y compris une réunion conjointe avec le comité du risque

Performance

Le CRH a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2022

- Le CRH supervise la stratégie en matière de ressources humaines de la banque, y compris la gestion des compétences, la formation et le perfectionnement, la planification de la relève et les autres processus servant à repérer, à évaluer et à perfectionner les personnes, les compétences et les capacités nécessaires pour mettre en œuvre les ambitions stratégiques de la banque et préserver sa culture unique et inclusive.
- Le comité 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.
- Le comité a recours aux services de conseillers indépendants qui l'aident à s'acquitter de ses responsabilités au chapitre de la rémunération.

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.

En 2022, le CRH s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

Stratégie et plans RH, et besoins en matière de personnel

- surveiller l'incidence de la transformation de l'entreprise sur la stratégie liée au personnel de la banque et les pratiques connexes en matière de gestion des compétences, y compris le recrutement, l'évaluation et le perfectionnement de personnes compétentes, les activités de planification de la relève ainsi que les résultats
- superviser le cadre de mise en œuvre de la culture de la banque ainsi que les activités d'évaluation et de surveillance connexes et les résultats
- examiner les initiatives et stratégies en matière d'inclusion et de diversité, y compris la démarche et les engagements de la banque afin d'augmenter la représentation des femmes, des Noirs, des Autochtones et des personnes issues des minorités à des postes de vice-président ou des postes supérieurs
- surveiller la réponse aux conséquences permanentes de l'environnement en évolution, y compris les risques liés au roulement et aux personnes clés, le retour au bureau et les modèles de travail hybrides ainsi que l'incidence sur l'expérience collègues, et surveiller la gestion de ces conséquences
- surveiller l'évolution de la priorité d'entreprise portant sur l'expérience collègues pour 2022 et des principales initiatives en matière de stratégie liées au personnel
- surveiller les résultats des sondages annuels servant à mesurer l'engagement des employés, y compris les principales conclusions et mesures prises
- superviser les principales questions en matière de ressources humaines liées à l'acquisition de First Horizon et de Cowen, y compris les contrats d'emploi, la démarche en matière de maintien en fonction et de gestion des compétences ainsi que la planification de l'intégration

Chef de la direction et membres de la haute direction

- 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, y compris les pratiques en matière de gestion des compétences et le perfectionnement des 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
- superviser les changements apportés à l'équipe de haute direction, y compris la nomination de nouveaux dirigeants et la surveillance du perfectionnement et du rendement de tous les membres de l'équipe de haute direction
- surveiller la performance de la banque pendant l'année et établir les attributions au titre de la rémunération conformément au cadre de rémunération des dirigeants
- 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 au conseil d'administration à des fins d'approbation
- participer à une réunion conjointe avec le comité du risque afin d'obtenir des renseignements pour tenir dûment compte du risque au moment d'établir la rémunération variable globale à la fin de l'exercice pour les dirigeants et les fonds disponibles pour les autres plans incitatifs importants
- examiner la démarche afin d'intégrer les mesures ESG à la rémunération dans le contexte des pratiques du marché et des tendances en évolution

Rémunération totale des employés

- examiner les mesures prises pour récompenser et reconnaître les employés non membres de la direction pour les efforts qu'ils ont fournis pour le compte de la banque et ses clients, y compris une augmentation de salaire ou une prime en milieu d'année en plus des rajustements à la rémunération annuelle, le cas échéant
- surveiller les résultats en matière de rémunération pour les dirigeants par rapport à ceux pour les employés non membres de la direction, y compris à l'égard des facteurs de performance de l'entreprise utilisés pour établir les attributions au titre de la rémunération variable à la fin de l'exercice et les budgets consacrés aux augmentations du salaire de base à la fin de l'exercice
- examiner les résultats d'une analyse statistique détaillée de la rémunération selon laquelle les femmes gagnaient globalement plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les hommes, les personnes issues des minorités visibles au Canada gagnaient plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par des personnes non issues des minorités visibles et les personnes issues des minorités aux États-Unis gagnaient un dollar pour chaque dollar gagné par des personnes non issues des minorités, en tenant compte de facteurs comme le niveau, la géographie et les fonctions
- examiner et approuver des modifications aux principaux plans incitatifs de la banque, et approuver les attributions de rémunération globales dans le cadre des principaux plans incitatifs communs de la banque
- examiner un rapport détaillant les rajustements apportés aux évaluations de la performance et aux décisions en matière de rémunération prises à la suite de questions liées à la mauvaise conduite, au contrôle et au risque soulevées au cours de l'année

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 quatre 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 inhérents 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.

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

taillies 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.

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 représente moins de 5 % de ses produits d'exploitation. Le tableau ci-dessous fait état des honoraires versés à Hugessen pour les services fournis au CRH au cours des deux derniers exercices.

	2022	2021
Honoraires liés à la rémunération des dirigeants	386 395 \$	431 129 \$
Autres honoraires	—	—

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 ainsi qu'en participant 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 » à la page 40 et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » à la page 44 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. Les actionnaires sont priés de lire l'information présentée et de 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 44) — 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 éléments de la rémunération de la haute direction et les principales caractéristiques de l'élaboration du plan de rémunération de la haute direction et des plans fondés sur des titres de capitaux propres.
- **Performance et rémunération en 2022** (à partir de la page 56) — Cette section décrit le lien qui existe entre la rémunération réelle et la performance en 2022 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 73) — 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 totale du personnel, le rapprochement des programmes de rémunération de la haute direction de la banque avec les lignes directrices du Conseil de stabilité financière (CSF), la manière dont la rémunération est liée à l'appétit pour le risque, 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.

Table des matières

Démarche en matière de rémunération de la haute direction	44
• Principes relatifs à la rémunération des dirigeants	44
• Éléments de la rémunération de la haute direction	44
• Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction	45
Performance et rémunération en 2022	56
• Évaluer la performance de l'entreprise en 2022	56
• Évaluer le rendement individuel en 2022	58
• Tableau sommaire de la rémunération	68
• Attributions en vertu d'un plan incitatif	69
• Performance de la banque et rémunération des dirigeants	72
Information complémentaire	73
• Démarche en matière de rémunération totale du personnel	73
• Adhésion aux principes du Conseil de stabilité financière et pratiques en matière de gestion des risques	74
• Preneurs de risques importants	78
• Prestations en vertu des plans de retraite	81
• Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	86
• Options d'achat d'actions	89

DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Cette section de la circulaire donne des renseignements sur les principes pris en compte par la banque dans le cadre de la conception des programmes de rémunération de la haute direction, les éléments de la rémunération de la haute direction et les principales caractéristiques de l'élaboration du plan de rémunération de la haute direction et des plans fondés sur des titres de capitaux propres.

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 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 la rémunération à la culture de performance de la banque 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.

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

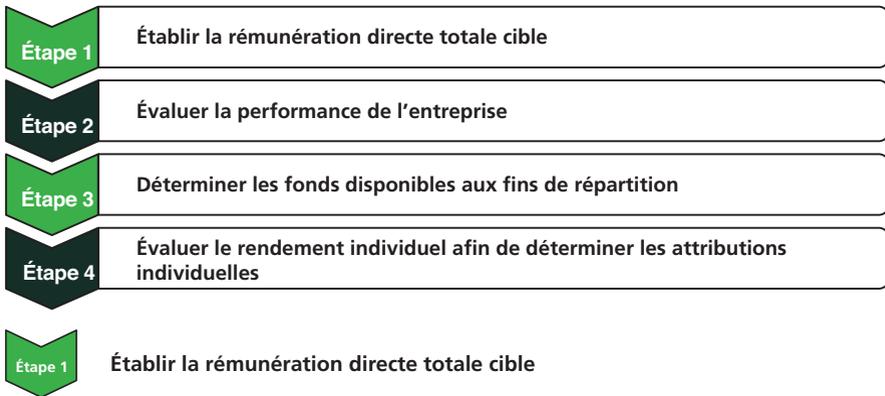
Dans toute la circulaire, la rémunération de la haute direction est discutée en termes de rémunération totale qui, chez TD, comprend les quatre éléments indiqués ci-après :

Élément	Description
Salaire de base	<ul style="list-style-type: none">• Composante fixe de la rémunération totale visant à offrir un niveau de gains de base tout au long de l'année.• Compte tenu de nombreux facteurs, notamment les responsabilités du poste, l'expérience, l'équité interne et la rémunération versée dans le marché.
Rémunération variable	<ul style="list-style-type: none">• Tranche importante de la rémunération totale de tous les membres de la haute direction composée d'une prime en espèces et une rémunération différée fondée sur des titres de capitaux propres.• Les montants attribués (en espèces et en titres de capitaux propres) sont calculés après une évaluation de la performance 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 « Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à compter de la page 45 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.

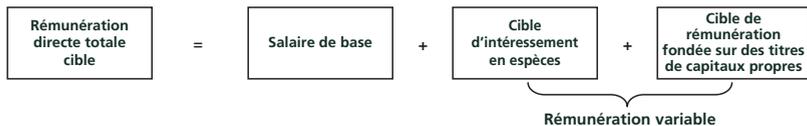
Élément	Description
Mécanismes de pension	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien au bien-être financier des membres de la haute direction à la retraite. • Les membres de la haute direction participent aux mêmes mécanismes de pension de base que les membres du personnel, et certains membres de la 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 81 de la présente circulaire.

FONCTIONNEMENT DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés ainsi qu'environ 2 100 des plus hauts dirigeants de la banque participent au plan de rémunération de la haute direction. En vertu de ce plan, l'établissement des attributions au titre de la rémunération variable se fait suivant quatre étapes principales :



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



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

Sociétés de référence pour 2022

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. Le principal groupe de référence pour toutes les sociétés comparables établies au Canada se compose des grandes banques canadiennes (Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse).

Le principal groupe de référence pour les sociétés comparables établies aux États-Unis est adapté pour évaluer les rôles qui sont jugés comparables quant à la taille et à l'étendue à celui au sein de TD. La banque examine les données du marché américain pour certains rôles établis aux États-Unis, pouvant comprendre des institutions financières étrangères qui exercent des activités aux États-Unis (BMO Groupe financier, BNP Paribas CIB, MUFG Bank Ltd., Banque Royale du Canada et Santander Bank NA) et des banques régionales américaines (Bank of the West, BMO Financial, Citizens, Fifth Third, KeyCorp, M&T Bank, MUFG Union Bank, PNC, Truist et U.S. Bancorp).

Sociétés de référence pour 2023

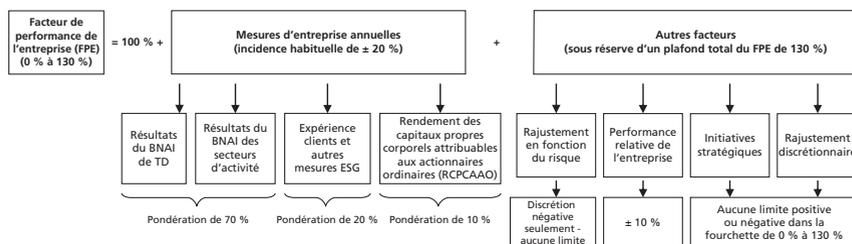
Dans le cadre du processus d'examen annuel effectué pour tous les dirigeants, le comité a examiné la cible de rémunération directe totale du chef de la direction. Le comité a tenu compte de son rendement, de son leadership et de son mandat ainsi que de la taille de la banque par rapport au principal groupe de référence composé des quatre plus importantes banques canadiennes. Compte tenu du nombre limité de banques canadiennes comparables et de l'importance pour la banque de ses activités aux États-Unis, le comité a également tenu compte d'un groupe de référence secondaire pour fournir un contexte de marché supplémentaire dans le cadre de son examen de la rémunération du chef de la direction. Ce groupe se compose des 15 plus grandes sociétés canadiennes matures ouvertes ayant des activités importantes aux États-Unis (Alimentation Couche-Tard Inc., Banque de Montréal, BCE Inc., Banque Canadienne Impériale de Commerce, Compagnie de chemins de fer nationaux du Canada, Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée, Enbridge Inc., Société Financière Manuvie, Banque Royale du Canada, Suncor Énergie Inc., Corporation TC Énergie, Telus Corporation, La Banque de Nouvelle-Écosse, Thomson Reuters Corporation et Waste Connections, Inc.).

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 trois ans pour les unités d'actions fondées sur la performance (UAP) et quatre ans pour les options d'achat d'actions. 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'actionariat (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 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 au titre de la rémunération variable sont fonction d'une combinaison de mesures d'entreprise annuelles et d'autres facteurs, notamment un rajustement en fonction du risque. Un facteur de performance de l'entreprise (FPE) 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 FPE :



Comment la performance de l'entreprise est évaluée — Mesures d'entreprise annuelles

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

La capitalisation en vertu du plan de rémunération de la haute direction pour une année donnée est établie par le comité en tenant compte de la performance de la banque par rapport à un certain nombre de mesures et cibles clés qui correspondent à la stratégie à long terme de la banque et sont fixées au début de l'année comme il est indiqué sous les mesures d'entreprise annuelles dans le diagramme ci-dessus. La performance de la banque par rapport aux mesures d'entreprise annuelles établit une capitalisation globale pour le plan de rémunération de la haute direction qui s'élève de 80 % à 120 % de la rémunération cible totale des participants au plan de rémunération de la haute direction. Le comité dispose d'un pouvoir discrétionnaire illimité pour modifier le résultat produit par les modalités du plan et la performance de la banque d'après l'examen par le comité des autres facteurs mentionnés dans le diagramme ci-dessus. Cette fourchette rapproche le plan de l'appétit pour le risque et de la culture de gestion des risques de la banque en évitant toute incitation à la prise de risques inappropriés et, au fil du temps, rapproche la capitalisation de l'expérience pour les actionnaires. La fourchette répond également aux attentes des autorités de réglementation en ce qui a trait à l'incidence de la gestion du risque découlant de la conception du plan incitatif.

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 d'entreprise annuelles.

La banque calcule les résultats, y compris le BNAI, de deux façons — résultats « comme présentés », qui sont préparés selon les Normes internationales d'information financière (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 retranche 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. Les éléments à noter sont assujettis à un processus de gouvernance exhaustif, notamment à un examen par le comité d'audit et à l'approbation subséquente par le conseil, et un rapprochement complet entre les résultats comme préparés et les résultats rajustés est présenté dans les rapports financiers publiés par la banque.

Le CRH est d'avis que les résultats rajustés donnent une meilleure compréhension de la performance sous-jacente, et c'est pourquoi les résultats du BNAI rajustés présentés dans les rapports états financiers publiés par la banque servent à l'évaluation de la performance de l'entreprise. Les objectifs de BNAI sont fixés sur une base rajustée pour démontrer la conformité entre les cibles et l'évaluation réelle.

Le tableau qui suit présente un rapprochement sommaire du BNAI rajusté et du BNAI comme présenté en 2022 :

(En millions de dollars canadiens)

Bénéfice net — rajusté	15 425
Rajustements pour les éléments à noter, après impôts	
Amortissement pour des immobilisations incorporelles acquises ¹⁾	(216)
Charges d'acquisition et d'intégration liées à l'opération visant Schwab ²⁾	(95)
Charges d'acquisition et d'intégration liées aux acquisitions en cours ³⁾	(87)
Atténuation de l'incidence de la volatilité des taux d'intérêt sur les fonds propres à la clôture de l'acquisition de First Horizon ⁴⁾	1 236
Profit à la vente d'actions de Schwab ⁵⁾	997
Recouvrement lié au règlement d'un litige ⁶⁾	169
Total des rajustements pour les éléments à noter	2 004
Bénéfice net — comme présenté	17 429

1) L'amortissement des immobilisations incorporelles acquises se rapporte aux immobilisations incorporelles acquises dans le cadre de l'acquisition d'actifs et de regroupements d'entreprises, y compris les montants après impôts pour l'amortissement des immobilisations incorporelles acquises attribuable à la quote-part du résultat net d'une participation dans Schwab. Il y a lieu de se reporter au tableau 3 du rapport de gestion 2022 de la banque pour de plus amples renseignements.

2) Les charges d'acquisition et d'intégration liées à l'opération visant Schwab comprennent les propres coûts d'intégration et d'acquisition de la banque ainsi que la quote-part de la banque des charges d'acquisition et d'intégration liées à l'acquisition par Schwab de TD Ameritrade, sur une base après impôts. Il y a lieu de se reporter au tableau 3 du rapport de gestion 2022 de la banque pour de plus amples renseignements.

- 3) Les charges d'acquisition et d'intégration liées aux acquisitions en cours ont principalement trait aux services professionnels et à d'autres charges d'exploitation supplémentaires liées à diverses acquisitions. Il y a lieu de se reporter au tableau 3 du rapport de gestion 2022 de la banque pour de plus amples renseignements.
- 4) L'atténuation de l'incidence de la volatilité des taux d'intérêt sur les fonds propres à la clôture de l'acquisition de First Horizon comprend les éléments suivants : i) les profits (pertes) liés à l'évaluation à la valeur de marché des swaps de taux d'intérêt comptabilisés dans les produits autres que d'intérêts, ii) l'amortissement du rajustement au montant de base lié à l'annulation de la désignation de relations de comptabilité de couverture de juste valeur, comptabilisé dans les produits d'intérêts nets, et iii) les produits (charges) d'intérêts comptabilisés sur les swaps de taux d'intérêt, reclassés des produits autres que d'intérêts aux produits d'intérêts nets sans incidence sur le total du résultat net rajusté. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Événements importants et acquisitions en cours » du rapport de gestion 2022 de la banque. Il y a lieu de se reporter au tableau 3 du rapport de gestion 2022 de la banque pour les montants.
- 5) La banque a vendu 28,4 millions d'actions ordinaires sans droit de vote de Schwab et a comptabilisé un profit à la vente. Il y a lieu de se reporter au tableau 3 du rapport de gestion 2022 de la banque pour de plus amples renseignements.
- 6) La banque a conclu un règlement au Canada dans l'affaire *TD Bank, N.A. v. Lloyd's Underwriters et al.*, aux termes duquel la banque a recouré le montant des pertes encourues en raison du règlement précédemment conclu par la banque aux États-Unis visant de multiples poursuites liées à une combine à la Ponzi qui aurait été montée, entre autres, par Scott Rothstein. Il y a lieu de se reporter au tableau 3 du rapport de gestion 2022 de la banque pour de plus amples renseignements.

Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » de la section « Aperçu des résultats financiers » du rapport de gestion 2022 de la banque pour de plus amples renseignements. Les éléments à noter sont présentés dans le tableau 3 du rapport de gestion 2022 de la banque.

Comment les objectifs de BNAI sont fixés et les résultats de fin d'exercice sont évalués

Le comité fixe 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., l'incidence des taux d'intérêt et des autres facteurs macroéconomiques), d'autres facteurs internes comme l'incidence prévue des provisions pour pertes sur créances 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.

Les objectifs de BNAI sont établis au début de l'année, d'après les renseignements disponibles à ce moment. 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. Le comité se sert de ce processus pour l'aider à déterminer s'il doit ou non 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 et autres mesures ESG — Pour reconnaître et traduire l'importance des enjeux ESG pour toutes les parties prenantes de la banque, un certain nombre de mesures ESG sont officiellement intégrées dans les mesures d'entreprise annuelles pour l'équipe de haute direction. Ces mesures complètent l'expérience clients et ont une pondération combinée de 20 %.

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.

L'expérience clients des diverses entreprises de la banque a été évaluée au moyen de l'indice de l'expérience légendaire (IEL). Aux termes de l'IEL, on demande aux clients si leur perception de leur récente expérience avec TD a été ou non exceptionnelle et, en se fondant sur cette expérience, la probabilité qu'ils traitent de nouveau avec TD s'ils ont des besoins financiers à l'avenir. 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. Une note de l'IEL de 70,7 % signifie que, selon une moyenne pondérée, 70,7 % des clients qui ont donné des commentaires ont donné à la banque une note de 9 ou de 10 sur 10 au moment d'évaluer leur expérience ou leur intention d'affaires futures.

Dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction, les résultats de l'expérience clients pour les membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction, 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.

Autres mesures ESG — Ces mesures se rapportent à la stratégie générale en matière d'enjeux ESG de la banque et tiennent également compte des intérêts des actionnaires, des clients, des collègues et des

collectivités. Pour chaque objectif, des mesures quantitatives et/ou qualitatives sont établies et utilisées pour évaluer la performance. À la fin de l'exercice, une évaluation détaillée de chaque objectif est examinée par le comité, y compris les mesures quantitatives et qualitatives, et le comité utilise ces renseignements pour établir si la performance était conforme aux attentes et l'incidence appropriée sur la rémunération, qui peut être positive ou négative. Au fur et à mesure de l'évolution de la démarche de la banque relative à la performance liée aux enjeux ESG, les mesures de réussite évolueront également, et les mesures spécifiques utilisées à des fins de rémunération seront réévaluées chaque année.

Autres mesures ESG

En 2022, les mesures se composaient d'une combinaison d'éléments qualitatifs et quantitatifs décrits ci-dessous :

- Changements climatiques : en 2022, la priorité a été donnée à l'atteinte des jalons nécessaires pour réaliser le plan d'action sur les changements climatiques de la banque et atteindre sa cible de zéro émission nette, ainsi qu'à l'établissement d'initiatives financières durables intégrant davantage des enjeux ESG dans les stratégies d'affaires de la banque.
- Diversité et inclusion : en 2022, la priorité a été donnée à l'atteinte des objectifs de représentation de la banque ou à la réalisation de progrès envers ceux-ci. Toutes les mesures étaient conformes aux engagements publics de la banque. Lorsque les engagements publics sont à plus long terme, la mesure est de réaliser des progrès afin que la banque soit sur la bonne voie pour respecter ses engagements dans les délais requis.
- Engagement des employés : maintenir le niveau de l'engagement des employés dans le quartile supérieur. Le taux de participation des employés au sondage annuel (Info TD) atteint ou dépasse le 75^e centile de référence des sociétés mondiales dans la base de données Qualtrics.

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 est 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 la performance de l'entreprise est évaluée — Autres facteurs

En plus des mesures d'entreprise annuelles, le comité évalue officiellement la performance de l'entreprise au cours de l'exercice par rapport à l'appétit pour le risque de la banque, la performance par rapport aux pairs et la performance par rapport aux initiatives stratégiques indiqués au début de l'exercice. Ces facteurs sont évalués à l'aide de tableaux de pointage exhaustifs, y compris un certain nombre de mesures quantitatives et qualitatives. Chacune de ces composantes sont décrites ci-après.

Rajustement en fonction du risque — La stratégie de la banque comprend une démarche prudente en matière de gestion des risques qui est décrite à compter la page 74 de la présente circulaire. 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 une évaluation de la performance par rapport à l'appétit pour le risque pour l'année (des renseignements supplémentaires sur l'évaluation se trouvent à la page 74). 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. Les rajustements en fonction du risque ne peuvent servir qu'à réduire le compte de rémunération variable et aucune limite n'est imposée aux réductions éventuelles. Par conséquent, les attributions au titre de la rémunération variable 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.

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 résultat par action (RPA) (un et trois ans), la croissance des produits d'exploitation, la croissance des dépenses, le coefficient de rendement, le rendement des capitaux propres (RCP) (un et cinq ans), la croissance du BNAI, les PPC (y compris les PPC relatives aux actifs dépréciés et les PPC relatives aux actifs productifs), le levier d'exploitation, les prêts et les dépôts, les demandes de règlement d'assurance et connexes, le bénéfice avant impôts et provisions 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 ± 10 % (les résultats typiques s'établissant dans une fourchette de $\pm 2,5$ %), et l'incidence finale étant harmonisée avec l'évaluation de la performance globale au cours de l'exercice.

Sociétés de référence

Pour 2022, le RCPCAAO 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 2022, l'actif et la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2022.

(en milliards de dollars)	Total de l'actif	Prod. d'expl.	Capitalisation boursière
Sociétés comparables			
Banque de Montréal	1 139,2	33,7	85,0
Banque Canadienne Impériale de Commerce	943,6	21,8	56,1
Banque Royale du Canada	1 917,2	49,0	174,3
La Banque de Nouvelle-Écosse	1 349,4	31,4	78,5
TD	1 917,5	49,0	158,7
Rang de TD (sur 5)	1	1	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 et l'incidence appropriée sur la rémunération. L'incidence sur la rémunération peut être positive ou négative pour correspondre à la performance au cours de l'exercice.

Initiatives stratégiques/priorités d'entreprise en 2022

Pour l'exercice 2022, le CRH a approuvé les cinq priorités d'entreprise suivantes :

- Transformation au chapitre de la distribution : La banque continuera de faire évoluer son mode de distribution dans le but de proposer des conseils plus poussés et offrir une meilleure proposition de valeur aux clients, d'augmenter la profondeur des liens avec les clients dans tous les canaux et de favoriser une plus grande adoption et une plus grande utilisation des services mobiles.
- La prochaine évolution du travail : La banque a entrepris une transformation afin de poursuivre l'évolution et la mise en œuvre des parcours du client de bout en bout globalement, qui fonctionnera au moyen de plateformes transfrontalières indifférentes aux canaux offrant des capacités partagées dans toute l'entreprise et des domaines de pratique qui soutiennent une culture d'apprentissage continue et l'amélioration de l'expérience collègues.
- Excellence de l'exploitation : L'objectif est d'atteindre l'excellence de l'exploitation en améliorant à la fois les processus et la technologie à l'échelle de la banque en mettant l'accent sur la sécurité, la stabilité et l'efficacité.
- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance : La banque s'est engagée à adopter une démarche uniforme à l'échelle de la banque afin d'intégrer les enjeux ESG à ses entreprises, procédures et activités. Au cours des prochaines années, l'accent sera mis sur la réalisation des engagements publics de la banque et des objectifs qui y sont liés ainsi que sur la poursuite du travail sur les principaux enjeux d'ordre environnemental, social et de gouvernance au sein de la banque.
- Expérience collègues : Cette priorité consiste à donner aux collègues la certitude qu'ils disposent des compétences nécessaires pour s'adapter, évoluer et réussir. En outre, la banque continuera de promouvoir un environnement inclusif en mettant l'accent sur la diversité et l'inclusion.

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 il a la capacité 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.

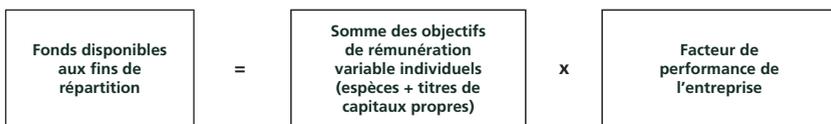
Si la banque devait connaître des résultats négatifs dont il n'est pas tenu compte dans la capitalisation de la rémunération, le comité pourrait apporter un rajustement discrétionnaire négatif pour obtenir des résultats adéquats, au-delà de l'effet de $\pm 20\%$ associé aux mesures d'entreprise annuelles 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 au titre de la rémunération variable (y compris en espèces et en titres de capitaux propres).

Lorsqu'il prend sa décision finale sur la capitalisation du montant global au titre du plan de rémunération de la haute direction pour une année, le comité évalue la performance générale de la banque et conserve son pouvoir discrétionnaire d'apporter des rajustements aux résultats produits par le cadre de capitalisation du plan de rémunération de la haute direction s'il estime que de tels rajustements sont nécessaires pour rapprocher de façon appropriée la rémunération et la performance. Aucun tel pouvoir discrétionnaire n'a été exercé à l'égard de 2022. Se reporter à la « Lettre aux actionnaires » à compter de la page 35 pour de plus amples renseignements.



Déterminer les fonds disponibles aux fins de répartition

À la fin de l'exercice, le comité fixe le total des fonds disponibles aux fins de répartition sous forme d'attributions au titre de la rémunération variable 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 :

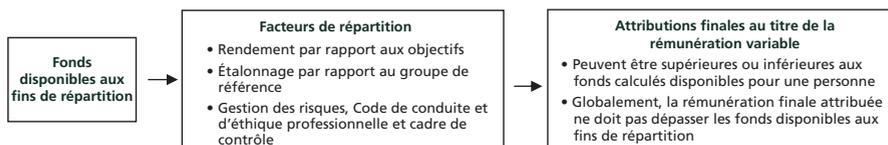


Ainsi, la totalité de la rémunération variable attribuée est soumise à l'appréciation de la performance de l'entreprise par le comité au cours de l'exercice.



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 sont établies 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 $\pm 20\%$ des fonds disponibles calculés (c.-à-d. l'objectif de rémunération variable individuel multiplié par le FPE 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.

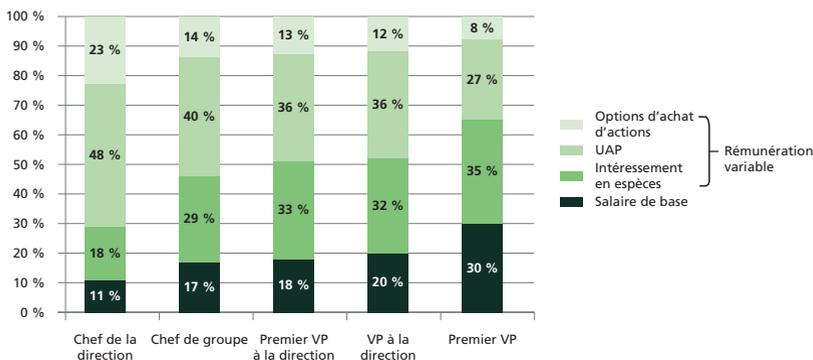
Le rendement individuel évalué par rapport à des objectifs qui ont été établis au début de l'exercice est une considération importante dans la répartition des attributions. Les objectifs individuels sont conformes aux objectifs organisationnels, aux cibles commerciales, aux tableaux de pointage et aux principes qui sont importants pour la banque, y compris les objectifs en matière de résultats financiers, d'exploitation, d'expérience clients, de risques, de collègues, d'objectifs ESG appropriés pour le poste. Tous les dirigeants sont évalués par rapport à la gestion du risque, au Code de conduite et d'éthique professionnelle (le Code) et au respect du cadre de contrôle, y compris agir en accord avec l'appétit pour le risque, et aux normes et lignes directrices culturelles et gouvernementales intégrées dans le Code et les engagements communs. Les engagements communs comprennent des éléments liés aux enjeux ESG 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. Ces renseignements servent à établir si la performance était conforme aux attentes sur la rémunération et l'incidence appropriée sur la rémunération, qui peut être positive ou négative.

Composition de la rémunération

Une fois établie la rémunération finale pour l'exercice, les attributions au titre de la rémunération variable sont séparées en intéressements en espèces et en attributions au titre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres conformément aux niveaux de rémunération différées minimum fixés par la banque. La composition de la rémunération témoigne de la démarche équilibrée de la banque en matière de rémunération, permettant à la banque d'harmoniser les intérêts des dirigeants avec la performance à court, moyen et long terme de la banque. La rémunération fondée sur des titres de capitaux propres sous forme d'UAP (intéressements à moyen terme) et d'options d'achat d'actions (intéressements à long terme) représente l'élément le plus important de la rémunération des membres de la haute direction. L'accent mis sur la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres souligne l'importance que la banque porte au fait que les intérêts des dirigeants soient liés à la croissance durable et à la performance à long terme de la banque, élément essentiel à la philosophie en matière de rémunération de la banque.

Pour la plupart des dirigeants, les 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.

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 section qui suit donne des renseignements supplémentaires sur les UAP et les options d'achat d'actions.

Unités d'actions fondées sur la performance (UAP)

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, sont acquises en bloc et sont assujetties à un ajustement au moment de l'attribution et de l'échéance pour correspondre à la performance de la banque au cours d'une période de performance de quatre ans.

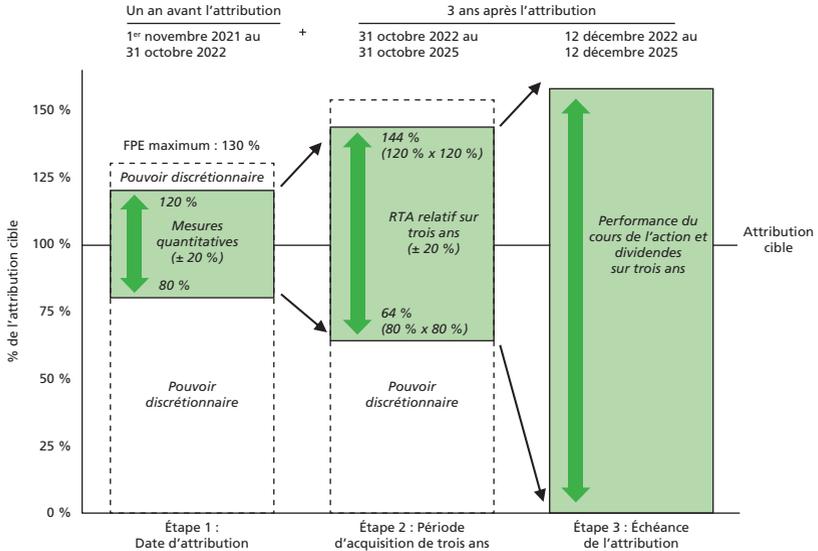
Pour cadrer avec la philosophie en matière de rémunération en fonction de la performance de la banque, les UAP ne sont pas garanties et leur valeur finale est établie à la fin d'une période de performance de quatre ans en tenant compte de diverses mesures de performance au cours des trois étapes du cycle d'attribution : 1) lors de l'attribution, 2) au cours de la période d'acquisition de trois ans, et 3) à l'échéance de l'attribution. Les mesures de performance incluent des mesures quantitatives, des facteurs discrétionnaires ainsi que la performance relative et absolue du cours de l'action.

Le programme d'UAP prévoit donc une fourchette de performance quantitative cumulative de 64 % à 144 % de la cible au cours de la période de performance de quatre ans. Des facteurs discrétionnaires et le cours de l'action de la banque à l'échéance ont par la suite une incidence sur cette fourchette de performance puisque la valeur de l'attribution finale dépend de l'évolution du cours de l'action entre la date d'attribution et l'échéance, créant un éventail potentiel de résultats beaucoup plus large.

À titre d'importante institution financière, la banque estime qu'il est très important de concevoir ses programmes de rémunération de façon à éviter de favoriser des comportements qui ne sont pas conformes à l'appétit pour le risque de la banque tout en rapprochant les résultats en matière de rémunération et l'expérience des actionnaires. En évaluant la performance en plusieurs étapes, la banque peut produire des résultats selon le degré de variabilité souhaité sans utiliser de mesures incitatives excessives. Cette façon de faire correspond à l'appétit pour le risque de la banque, renforce la culture souhaitée et se veut une réponse aux préoccupations en matière de réglementation découlant de la crise financière de 2008 et 2009 selon lesquelles un effet de levier excessif dans les programmes de rémunération pourrait entraîner une prise de risque appropriée.

Le graphique et le tableau qui suivent présentent les mesures quantitatives et les facteurs discrétionnaires dans chacune des trois étapes.

Période de performance sur 4 ans des attributions d'UAP de décembre 2022



Période de performance de quatre ans	Mesures de performance
<p>Étape 1 : Date d'attribution</p> <p>Performance de 0 % à 130 % pendant l'exercice avant l'attribution</p>	<p>Mesures quantitatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> Incidence du FPE de $\pm 20\%$ d'après les mesures d'entreprise annuelles du BNAI rajusté, de l'expérience clients et des autres mesures ESG et du RCPCAAO. <p>Autres facteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le FPE est rajusté de 0 % à 130 % d'après le rajustement en fonction du risque, la performance relative, les initiatives stratégiques et les rajustements discrétionnaires. Aucune limite ne s'applique aux réductions éventuelles. Les attributions individuelles sont attribuées en fonction de la performance par rapport aux objectifs, à l'étalonnage par rapport au groupe de référence et à la considération des conséquences liées au risque, au contrôle et à la mauvaise conduite.
<p>Étape 2 : Période d'acquisition de trois ans</p> <p>Performance de 0 % à 120 % entre la date d'attribution et la date d'acquisition</p>	<p>Mesures quantitatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> Incidence de $\pm 20\%$ en fonction du RTA relatif sur trois ans de la banque par rapport au RTA moyen sur trois ans du groupe de référence comme suit : (RTA de TD — RTA moyen du groupe de référence) $\times 3 + 100\%$ <p>Autres facteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le comité peut annuler la totalité ou une partie des unités d'actions non acquises en circulation dans certaines circonstances, y compris une dérogation à l'appétit pour le risque de la banque.
<p>Étape 3 : Échéance de l'attribution</p>	<p>La valeur d'attribution finale dépend de l'évolution des dividendes et du cours des actions attribuées entre la date d'attribution et l'échéance.</p>

Comme le démontre ce qui précède, l'incidence du rajustement sur la performance aux étapes 1 et 2 crée une fourchette de performance éventuelle de 64 % (80 % à l'étape 1 multiplié par 80 % à l'étape 2) à 144 % (120 % à l'étape 1 multiplié par 120 % à l'étape 2), compte non tenu de l'incidence de l'évolution du cours de l'action sur la durée de trois ans des UAP (une mesure liée à la performance) et de tout pouvoir discrétionnaire exercé par le comité (lequel pouvoir discrétionnaire serait vraisemblablement aussi lié à la performance). Comme il est indiqué ci-dessus, la banque estime que cette conception du programme incite la direction à se comporter d'une façon permettant d'accroître l'entreprise de la banque sans encourager les comportements qui ne sont pas conformes à l'appétit pour le risque de la banque ou qui contreviennent au Code, atteignant ainsi un équilibre qui correspond à l'appétit pour le risque de la banque et qui est approprié pour une entité comme la banque, qui est assujettie à des règles de prudence.

En plus des rajustements à la performance indiqués ci-dessus, les attributions dont les droits n'ont pas été acquis peuvent être annulées en cas de démission. Les dirigeants qui sont congédiés pour motif valable en raison de leur conduite ou d'autres questions perdent toutes leurs UAP dont les droits n'ont pas été acquis. En outre, toute la rémunération variable fait l'objet d'une clause de récupération (voir la page 77 à la rubrique « Réduction, abandon et récupération de la rémunération variable »).

Options d'achat d'actions

Une option d'achat d'actions représente le droit d'acquérir une action ordinaire de la banque à l'avenir au cours de clôture de l'action la veille de la date d'attribution (le prix d'exercice). Les options d'achat d'actions deviennent acquises en bloc à l'expiration d'un délai de quatre ans et expirent au dixième anniversaire de la date d'attribution.

Les options d'achat d'actions sont attribuées en fonction du FPE (c.-à-d. BNAI rajusté, expérience clients et autres mesures ESG, RCPCAAO, rajustement en fonction du risque, performance relative, initiatives stratégiques, rajustements discrétionnaires) et du rendement personnel (rendement par rapport à des objectifs, étalonnage par rapport au groupe de référence, considération des conséquences liées au risque, au contrôle et à la mauvaise conduite) comme il est indiqué aux pages 46 à 51 de la présente circulaire. Les attributions pour l'exercice peuvent être sensiblement réduites, voire supprimées selon la performance de l'entreprise et le rendement individuel.

La valeur finale des options d'achat d'actions dépend de l'augmentation du cours de l'action entre la date d'attribution et la date d'exercice. Les attributions dont les droits n'ont pas été acquis peuvent être annulées en cas de démission, et le comité peut les annuler dans certaines circonstances, y compris une dérogation à l'appétit pour le risque de la banque (il y a lieu de se reporter aux pages 75 à 77 pour des renseignements détaillés sur les rajustements en fonction du risque apportés à la rémunération). Les dirigeants qui sont congédiés pour motif valable en raison de leur conduite ou d'autres questions perdent toutes leurs options

d'achat d'actions en circulation (dont les droits ont été acquis ou non). La rémunération variable fait l'objet d'une clause de récupération comme il est indiqué à la page 77.

Unités d'actions différées (UAD) et unités d'actions à acquisition conditionnelle (UAAC)

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 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 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 88.

Unités d'actions incessibles (UAI)

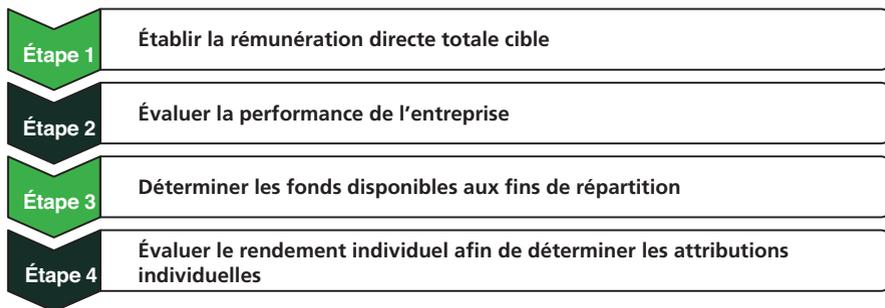
Les UAI sont des unités d'actions incessibles dont la valeur suit celle des actions ordinaires de la banque, reçoivent des équivalents de dividendes sous la forme d'unités supplémentaires, sont acquises en bloc et viennent à échéance au troisième anniversaire de la date d'attribution. Les dirigeants qui occupent un poste de niveau inférieur à celui de premier vice-président, les dirigeants du secteur Services bancaires de gros et certains autres employés peuvent recevoir des UAI, qui sont attribuées en fonction du FPE et du rendement individuel. Les UAI 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 attributions dont les droits n'ont pas été acquis peuvent être annulées en cas de démission et les dirigeants qui sont congédiés pour motif valable en raison de leur conduite ou d'autres questions perdent toutes leurs UAI dont les droits n'ont pas été acquis. En outre, toute la rémunération variable fait l'objet d'une clause de récupération (voir la page 77 à la rubrique « Réduction, abandon et récupération de la rémunération variable »). Des détails supplémentaires sur les UAI figurent à la page 88.

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2022

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 de la banque comme l'exige la législation applicable.

RÉMUNÉRATION EN FONCTION DE LA PERFORMANCE EN 2022 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 « Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à la page 45 de la présente circulaire.



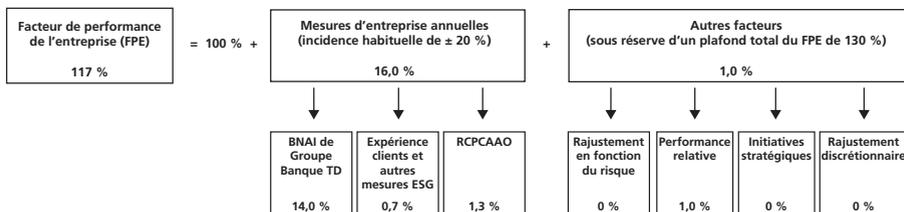
Les étapes deux à quatre ont lieu à la fin de l'exercice et visent à rapprocher les attributions finales au titre de la rémunération et la performance rajustée en fonction des risques de la banque.



Étape 2

Évaluer la performance de l'entreprise en 2022

Le schéma ci-dessous présente sommairement le calcul du FPE pour les membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction, en 2022.



Des détails supplémentaires sur les calculs du FPE sont donnés dans le tableau ci-dessous.

Description de la performance en 2022			
Mesures d'entreprise annuelles ¹⁾	Cible/Mesure — 2022	Résultats/ Commentaires — 2022	Incidence sur le facteur ²⁾
BNAI rajusté (en millions \$) ³⁾	13 494 \$	✓ 15 425 \$	14,0 %
Expérience clients et autres mesures ESG :			
Expérience clients	70,0 %	✓ 70,7 % (0,7 % au-dessus de la cible)	0,7 %
Changements climatiques	Progrès dans la réalisation des cibles intermédiaires de réduction des émissions de GES de portée 1 et 2 (réduction de 25 % par rapport à l'année de référence 2019 d'ici 2025)	✓ En voie d'atteindre les cibles intermédiaires de réduction des émissions de GES de portée 1 et 2 de 25 % d'ici 2025	0 %
	Progrès dans l'établissement des objectifs de réduction des émissions de GES de portée 3, avec des cibles établies pour un minimum de deux secteurs	✓ Cibles de réduction des émissions de GES de portée 3 pour les secteurs de l'énergie et de la production d'électricité fixées et publiées en mars 2022 ✓ Progrès continus relativement aux cibles de portée 3 supplémentaires	
	Occasions en matière d'enjeux ESG intégrées dans les stratégies commerciales, chaque membre de l'équipe de haute direction devant avoir des objectifs ESG établis	✓ Valeurs mobilières TD s'est classée au premier rang des banques canadiennes pour ce qui est des obligations vertes, sociales, durables et liées à la durabilité à l'échelle internationale ⁴⁾ ✓ Progrès continus pour ce qui est de l'intégration des éléments ESG dans les stratégies commerciales	
Diversité et inclusion	Doubler la représentation de Noirs à des postes de VP et supérieurs en Amérique du Nord d'ici 2022, par rapport à l'année de référence 2020	✓ Au 31 octobre 2022, la représentation de Noirs à des postes de VP et supérieurs avait plus que doublé	0 %
	Atteindre une représentation de 25 % de Noirs, d'Autochtones et de personnes issues des minorités à des postes de VP et supérieurs d'ici 2025	✓ Augmentation de 4 % de la représentation par rapport à l'exercice précédent, pour atteindre 22,5 %	
	Augmentation de la représentation de femmes à des postes de VP et supérieurs de 45 % d'ici 2025 (Canada)	✓ Augmentation de 0,3 % de la représentation par rapport à l'exercice précédent, pour atteindre 40,3 %	
Engagement des employés	Engagement des employés dans le quartile supérieur (4,26)	✓ Résultat annuel de l'engagement des employés de 4,30, dépassant le niveau de référence du quartile supérieur	
RCPCAAO rajusté ³⁾	19,34 %	✓ 21,16 % (1,82 % au-dessus de la cible)	1,3 %
Total			16,0 %

À la fin de l'exercice, les résultats finaux du BNAI rajusté, de l'expérience clients et des autres mesures ESG 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.

Rajustement en fonction du risque : 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, il a été conclu que la banque était conforme à son appétit pour le risque et le comité n'a approuvé aucun rajustement en fonction du risque au titre des attributions en 2022.

Performance relative : En 2022, le comité a conclu que, dans l'ensemble, la performance de la banque a été supérieure à la médiane par rapport à celle du groupe de sociétés de référence dans son ensemble. Après avoir examiné la performance de la banque selon un tableau de pointage exhaustif des mesures rajustées et discuté de la performance relative avec les membres de la haute direction, le comité a conclu qu'il était approprié d'apporter un rajustement de 1,0 % en ce qui a trait à la performance relative au cours de l'exercice pour les membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction.

Initiatives stratégiques : Le comité a conclu que la direction a fait d'importants progrès en matière d'initiatives stratégiques, dont l'annonce de deux acquisitions qui, à la clôture, devraient accélérer la croissance à long terme. Le comité a conclu qu'il était approprié de n'apporter aucun rajustement.

Rajustements discrétionnaires : À la fin de l'exercice, le comité a examiné d'autres facteurs pertinents pour établir les facteurs de performance de l'entreprise finaux. Ayant tenu compte de tous les facteurs qu'il a jugés pertinents, le comité a conclu que le résultat de la formule de capitalisation du plan de rémunération de la haute direction approche de manière appropriée la rémunération de la haute direction et la performance de la banque en 2022 et qu'il n'était ni souhaitable ni nécessaire d'apporter des rajustements discrétionnaires.

Facteur de performance finale de l'entreprise : Lorsqu'il a évalué les résultats aux termes du plan, le comité a pris en compte les mesures spécifiques visées par le plan ainsi que divers autres facteurs et perspectives pour s'assurer que les résultats en matière de rémunération étaient appropriés et conformes à la performance, comme il est indiqué à la page 37. 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 117 % pour les membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction.

- 1) Le BNAI a une pondération de 70 %, l'expérience clients et les autres mesures ESG ont une pondération de 20 % et le RCPCAAO a une pondération de 10 % des mesures d'entreprise annuelles utilisées pour établir le facteur de performance de l'entreprise.
- 2) La performance de la banque par rapport aux cibles fixées au début de l'exercice a habituellement une incidence sur la capitalisation du montant global au titre du plan de rémunération de la haute direction d'un maximum de ± 20 % au total, ce qui permet de rapprocher l'appétit pour le risque de la banque et sa culture de gestion des risques souhaitée en évitant toute incitation à la prise de risques inappropriés.
- 3) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 2 à la page 38 pour de plus amples renseignements.
- 4) Selon les tableaux de classement de Bloomberg.



Déterminer les fonds disponibles pour 2022

Un facteur de performance de l'entreprise de 117 % signifie que le comité pourrait accorder des attributions totales au titre de la rémunération variable aux membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction, correspondant à 117 % 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.

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Fonds disponibles} \\ \text{aux fins de} \\ \text{répartition} \\ \hline \end{array}
 =
 \begin{array}{|c|} \hline \text{Somme des objectifs} \\ \text{de rémunération} \\ \text{variable individuels} \\ \text{(espèces + titres de} \\ \text{capitaux propres)} \\ \hline \end{array}
 \times
 \begin{array}{|c|} \hline \text{Facteur de} \\ \text{performance de} \\ \text{l'entreprise} \\ \hline \end{array}$$



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 comprenait un processus d'évaluation globale exhaustive qui tenait compte des commentaires formulés par tous les membres du conseil et de l'équipe de haute direction et comportait un examen du rendement par rapport aux objectifs à court et à moyen terme 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 enjeux ESG.

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.

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 enjeux ESG, 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 la prochaine évolution du travail, d'excellence de l'exploitation, d'enjeux ESG et d'expérience collègues.

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 des ressources humaines se sont réunis avec l'auditeur en chef, le 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 de la lutte contre le blanchiment d'argent.

Compte tenu des résultats obtenus dans le cadre du processus d'évaluation annuel décrit plus haut et de la recommandation du chef de la direction, 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.



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 d'excellents progrès dans la mise en œuvre de ses priorités stratégiques et a tenu ses promesses envers ses parties prenantes. Grâce à des investissements continus dans la technologie, les compétences et les nouvelles capacités, la banque a poursuivi sa croissance en 2022. Les faits saillants comprennent :

- la croissance du bénéfice déclaré pour atteindre 17,4 milliards de dollars (15,4 milliards de dollars sur une base rajustée), soit une augmentation de 22 % par rapport à 2021 (5 % sur une base rajustée)¹⁾;
- une solide position quant au capital à la fin de l'exercice en raison d'un ratio de fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de 16,2 %²⁾;
- un RTA de 0,9 %, supérieur à la moyenne des sociétés comparables canadiennes de -7,3 %³⁾; et
- l'annonce d'opérations stratégiques visant First Horizon et Cowen qui, lorsqu'elles auront été conclues, ajouteront de l'envergure, de nouvelles capacités, des collègues compétents et plus d'un million de clients à la banque.

La banque a continué de faire d'importants progrès au niveau des priorités stratégiques de l'entreprise comme il est indiqué à la page 50, tout en se concentrant sur les besoins changeants des clients, des collègues et des collectivités au sein desquelles la banque exerce ses activités, notamment :

- l'amélioration des offres de la banque afin de répondre aux besoins changeants des clients et d'accroître l'accès aux services afin d'aider un plus grand nombre de clients à obtenir le soutien dont ils ont besoin, à l'endroit et au moment où ils en ont besoin;
- une expérience clients exceptionnelle, les résultats de l'indice de l'expérience légendaire (IEL) ayant dépassé la cible de 70 points de base;

- le maintien de résultats de l'engagement des employés dans le quartile supérieur au sondage annuel (Info TD) mesurés par rapport à des sociétés internationales de référence incluses dans la base de données Qualtrics;
- l'avancement des priorités en matière de diversité et d'inclusion de la banque, en atteignant l'objectif de doubler le nombre de Noirs à des postes de vice-président ou des postes supérieurs d'ici la fin de 2022;
- la progression des objectifs du plan d'action sur les changements climatiques de la banque et l'annonce de cibles intermédiaires d'émissions financées pour les secteurs de l'énergie et de la production d'électricité; et
- la contribution de plus de 147 millions de dollars en vue de l'atteinte de la cible de 2030 de 1 milliard de dollars à des organismes, notamment communautaires et sans but lucratif, au moyen de La promesse Prêts à agir de TD pour aider à construire un avenir plus inclusif et durable.

Au cours de l'année, la banque a reçu d'importantes reconnaissances externes, dont les suivantes :

- elle est la seule banque canadienne inscrite à l'indice mondial de durabilité Dow Jones pour la huitième année consécutive;
- elle a été nommée parmi les meilleurs lieux de travail pour les femmes au Canada par Great Place to Work Canada et parmi les meilleures sociétés quant à la diversité par DiversityInc. aux États-Unis;
- elle a remporté le prix banque modèle Celent 2022 pour son engagement envers la clientèle pour la deuxième année consécutive; et
- elle a été nommée la meilleure banque numérique pour les consommateurs au Canada et en Amérique du Nord (Global Finance) pour la deuxième année consécutive.

Rémunération du chef de la direction

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 14 964 000 \$, soit 1 964 000 \$ de plus que sa cible de 13 000 000 \$.

	2022 — Réel	2021 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2022
Salaire	1 450 000 \$	1 450 000 \$	
Rémunération variable	13 514 000 \$	11 929 200 \$	
<i>Intéressement en espèces</i>	2 691 000 \$	2 374 200 \$	
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>	7 251 410 \$	6 401 850 \$	
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	3 571 590 \$	3 153 150 \$	
Rémunération directe totale	14 964 000 \$	13 379 200 \$	

Rémunération cible du chef de la direction pour 2023

Dans le cadre du processus d'examen annuel effectué pour tous les dirigeants, le comité a examiné la cible de rémunération directe totale du chef de la direction. Le comité a tenu compte de son rendement, de son leadership et de son mandat ainsi que de la taille de la banque par rapport au principal groupe de référence composé des quatre plus importantes banques canadiennes. Compte tenu du nombre limité de banques canadiennes comparables et de l'importance pour la banque de ses activités aux États-Unis, le comité a également tenu compte d'un groupe de référence secondaire pour fournir un contexte de marché supplémentaire dans le cadre de son examen de la rémunération du chef de la direction. Ce groupe se compose des 15 plus grandes sociétés canadiennes matures ouvertes ayant des activités importantes aux États-Unis.

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 15 000 000 \$ pour 2023, ce qui, selon le comité, est approprié compte tenu des niveaux de rémunération sur le marché, de l'étendue et de la complexité du rôle 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 M. Masrani de 2018 à 2022, 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 2022.

Exercice	Rémunération directe totale versée (en milliers) ⁴⁾	[A] Rémunération réalisée (en milliers) ⁵⁾	[B] Rémunération réalisable (en milliers) ⁶⁾	[A] + [B] = [C] Valeur réelle de la rémunération directe totale au 31 décembre 2022 (en milliers)	Valeur de 100 \$		
					Période	Chef de la direction ⁷⁾	Actionnaires ⁸⁾
2018	13 645 \$	10 379 \$	6 439 \$	16 818 \$	31/10/17 à 31/12/22	123 \$	146 \$
2019	11 626 \$	12 082 \$	3 221 \$	15 303 \$	31/10/18 à 31/12/22	132 \$	142 \$
2020	10 442 \$	3 240 \$	9 840 \$	13 080 \$	31/10/19 à 31/12/22	125 \$	132 \$
2021	13 379 \$	3 824 \$	6 122 \$	9 946 \$	31/10/20 à 31/12/22	74 \$	161 \$
2022	14 964 \$	4 141 \$	7 021 \$	11 162 \$	31/10/21 à 31/12/22	75 \$	102 \$
					Moyenne pondérée	104 \$	137 \$

Actionnariat — M. Masrani dépasse son exigence d'actionnariat de 14 500 000 \$.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2022				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actionnariat total (\$)	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ⁹⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actions détenues directement et rémunération acquise		
10	88 321 398	28 531 081	19 501 809	136 354 288	80,59	94,04

- 1) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 2 à la page 38 pour de plus amples renseignements.
- 2) Cette mesure a été calculée conformément aux normes de fonds propres du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF).
- 3) Il y a lieu de se reporter aux notes de bas de page 8 et 9 à la page 39 pour de plus amples renseignements.
- 4) 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.
- 5) 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 d'exercice des options attribuées au cours de la période.
- 6) 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.
- 7) Ce montant représente la valeur réalisée et réalisable pour M. Masrani de chaque tranche de 100 \$ de la rémunération directe totale au cours de l'exercice indiqué.
- 8) 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.
- 9) 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 11 059 290 \$.



Kelvin Vi Luan Tran

Premier vice-président à la direction et chef des finances, Groupe Banque TD

M. Tran est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie financière, la présentation de l'information financière et un soutien à la gestion financière à l'échelle de l'entreprise pour TD, conformément à l'appétit pour le risque d'entreprise de la banque. Le mandat de M. Tran comprend les rapports financiers, de gestion et réglementaires, l'aide à l'entreprise et à la prise de décisions (y compris l'analyse financière, la planification et les prévisions ainsi que la gestion de la performance), les relations avec les investisseurs, la fiscalité, les Services économiques TD, les contrôles financiers et la gouvernance.

Rendement en 2022

En tant que premier vice-président à la direction et chef des finances, M. Tran dirige un certain nombre de fonctions d'entreprise qui sont essentielles à la banque et qui ont contribué à la solide performance financière en 2022 :

- un bénéfice déclaré de 17,4 milliards de dollars, une augmentation de 22 % par rapport à 2021, et un bénéfice rajusté de 15,4 milliards de dollars, une augmentation de 5 % par rapport à 2021¹⁾;
- un RCP déclaré de 18,0 % et un RCP rajusté de 15,9 %¹⁾²⁾;
- une solide position quant au capital donnant lieu à un ratio de fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de 16,2 % à la fin de l'exercice³⁾;
- une augmentation de 13 % des dividendes sur les actions ordinaires en 2022;
- une croissance des produits de 15 % (8 % sur une base rajustée) par rapport à une croissance des dépenses de 7 % (6 % sur une base rajustée)¹⁾;
- la refonte de la stratégie de la fonction des finances afin d'accélérer l'évolution en tant que partenaire stratégique, de promouvoir la stratégie d'entreprise, de fournir des conseils aux secteurs et de les remettre en question ainsi que de mettre l'accent sur les mesures d'entreprise et concurrentielles nécessaires pour réaliser la stratégie de croissance ambitieuse de la banque;
- la fourniture de conseils stratégiques à l'équipe de haute direction afin de résoudre des défis commerciaux et concurrentiels complexes, la rationalisation des résultats mensuels pour permettre des discussions ciblées sur des résultats orientés vers l'action, et l'orientation des priorités d'investissement et de la gestion des dépenses de la banque; et
- la réorganisation de la fonction des finances afin d'optimiser la structure organisationnelle et d'assurer le perfectionnement des personnes les plus compétentes, la nouvelle conception du cadre de compétences pour les collègues en finances et l'amélioration des résultats de l'engagement des employés par rapport à l'exercice précédent.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction visés et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 3 416 500 \$ pour M. Tran en 2022. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Tran pour les deux derniers exercices.

	2022 — Réel	2021 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2022
Salaire	550 000 \$	450 000 \$	
Rémunération variable	2 866 500 \$	2 190 000 \$	
Intéressement en espèces	1 146 500 \$	963 000 \$	
Unités d'actions fondées sur la performance	1 204 000 \$	858 900 \$	
Options d'achat d'actions (arrondi)	516 000 \$	368 100 \$	
Rémunération directe totale	3 416 500 \$	2 640 000 \$	

Le salaire de base de M. Tran est passé de 450 000 \$ à 550 000 \$ au 1^{er} juin 2022. La rémunération attribuée comprend l'incidence d'une augmentation de la rémunération cible liée au fait que M. Tran a assumé les fonctions de premier vice-président à la direction et chef des finances le 1^{er} septembre 2021. M. Tran était vice-président à la direction, Finances de l'entreprise jusqu'au 31 août 2021.

Actionnariat — M. Tran dépasse son exigence d'actionnariat de 2 750 000 \$.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2022				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ⁴⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
5	1 519 961	3 800 401	2 886 492	8 206 854	9,67	14,92

- 1) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 2 à la page 38 pour de plus amples renseignements.
- 2) Pour de plus amples renseignements au sujet de cette mesure, il y a lieu de se reporter au glossaire du rapport de gestion 2022.
- 3) Cette mesure a été calculée conformément aux normes de fonds propres du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF).
- 4) La valeur des unités d'actions acquises de M. Tran comprend des UAD uniquement.



Riaz Ahmed

**Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD
Président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD**

M. Ahmed est chargé de diriger et d'orienter l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie et des objectifs commerciaux généraux du secteur Services bancaires de gros et il est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans et des stratégies nécessaires à l'atteinte des objectifs financiers du secteur, tout en offrant une expérience clients et collègues supérieure.

Rendement en 2022

Sous la direction de M. Ahmed, le segment Services bancaires de gros a réalisé des produits de 4,8 milliards de dollars en 2022, une augmentation de 3 % par rapport à l'exercice précédent. Les faits saillants du secteur Services bancaires de gros en 2022 comprennent :

- l'annonce de l'acquisition de Cowen qui, à la clôture, aidera à accélérer la stratégie de croissance de Valeurs Mobilières TD et offrira aux clients des capacités supplémentaires et une couverture plus large de la recherche sur les actions;
- l'annonce de l'acquisition de First Horizon qui, à la clôture, augmentera davantage les capacités de placement de titres à revenu fixe de la banque grâce à l'intégration de FHN Financial, la division des services de gros de First Horizon;
- l'avancement de sa stratégie visant les activités libellées en dollars américains, le renforcement de son entreprise internationale et le soutien aux clients dans le cadre d'un contexte économique en évolution;
- le renforcement continu de la position de leader à titre de conseiller auprès des marchés financiers en matière d'enjeux ESG, comme le démontre un certain nombre d'opérations, dont la nomination à titre de chef de file de l'année, obligations vertes dans la catégorie des émetteurs souverains, supra nationaux et agences (SSA) dans le cadre des prix décernés aux obligations en 2022 par Environmental Finance et le lancement d'activités de conseils en matière d'émission de carbone et investissement de 10 millions de dollars dans le cadre du projet de séquestration de carbone Terres boréales;
- nomination à titre de leader mondial de la qualité du service des produits à revenu fixe au Canada pour la quatrième année consécutive et de leader pour la qualité des services d'opérations de change au Canada pour la troisième année consécutive dans le cadre du sondage de Coalition Greenwich de 2022; et
- une note de 100 % à l'indice Human Rights Campaign Corporate Equality aux États-Unis pour la septième année consécutive.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction visés et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une

rémunération directe totale finale de 8 355 000 \$ pour M. Ahmed en 2022. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Ahmed pour les deux derniers exercices.

	2022 — Réel	2021 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2022
Salaire	750 000 \$	750 000 \$	
Rémunération variable	7 605 000 \$	5 099 000 \$	
Intéressement en espèces	2 661 000 \$	1 784 000 \$	
Unités d'actions fondées sur la performance	3 312 480 \$	2 221 050 \$	
Options d'achat d'actions (arrondi)	1 631 520 \$	1 093 950 \$	
Rémunération directe totale	8 355 000 \$	5 849 000 \$	

La rémunération de M. Ahmed en 2021 comprend l'incidence d'une augmentation de la rémunération cible liée au fait que M. Ahmed a assumé les fonctions de chef de groupe, Services bancaires de gros et président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD le 1^{er} septembre 2021. M. Ahmed était chef de groupe et chef des finances, Groupe Banque TD, jusqu'au 31 août 2021.

Actionnariat — M. Ahmed dépasse son exigence d'actionnariat de 7 250 000 \$¹⁾.

Multiple requis ¹⁾	Actionnariat réel au 31 décembre 2022				Multiple de la rémunération directe totale cible	
	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ²⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
1	38 315 858	24 418 442	6 822 380	69 556 680	8,65	9,59

- 1) Le multiple d'actionnariat de M. Ahmed est indiqué en tant que multiple de la rémunération directe totale cible, en conformité avec ses exigences d'actionnariat.
- 2) La valeur des unités d'actions acquises de M. Ahmed comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses est de 570 114 \$.



Leo Salom

Chef de groupe, Services de détail aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank®

M. Salom était chef de groupe, Gestion de patrimoine et TD Assurance, Groupe Banque TD jusqu'au 31 décembre 2021. Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022, M. Salom a été nommé chef de groupe, Services de détail aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank®. Dans le cadre de ces fonctions, M. Salom était 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 2022

Comme il est indiqué ci-dessus, M. Salom a eu la charge de la majorité des entreprises qui ont contribué aux résultats du secteur des services bancaires au détail de la banque aux États-Unis en 2022. Compte non tenu de l'apport de la participation de la banque dans Schwab, le secteur des Services de détail aux États-Unis a affiché un résultat déclaré de 3,5 milliards de dollars américains (de 3,5 milliards de dollars américains sur une base rajustée)¹⁾, une hausse de 0,3 milliard de dollars américains (de 0,2 milliard de dollars américains sur une base rajustée) par rapport à l'exercice précédent. Les autres faits saillants du secteur des Services de détail aux États-Unis en 2022 comprennent :

- l'annonce de l'acquisition de First Horizon Corporation qui, à la clôture, permettra d'accélérer la stratégie de croissance à long terme de la banque aux États-Unis grâce à l'acquisition d'une banque régionale de premier plan dont la culture et le cadre de gestion des risques s'harmonise avec les siens;
- le maintien de la croissance grâce à de nouvelles succursales, à des capacités supplémentaires et à des produits améliorés;

- l'amélioration du réseau de succursales de détail, l'ouverture de nouvelles succursales dans des marchés prometteurs, la rénovation de certaines succursales, la poursuite de l'optimisation du réseau de succursales afin de répondre aux besoins en évolution des clients et le maintien de l'accent sur l'innovation;
- le lancement de TD Home Access Mortgage, une option innovante de prêts hypothécaires plus abordables conçue pour accroître les possibilités d'accès à la propriété des collectivités noires et hispaniques aux États-Unis; et
- des progrès vers l'atteinte des objectifs de diversité et d'inclusion, comme en témoignent les nombreux prix prestigieux décernés à la banque, y compris la nomination comme l'un des meilleurs employeurs pour les femmes en Amérique selon Forbes et la reconnaissance de TD AMCB comme l'un des meilleurs employeurs pour la diversité en 2022 par Forbes pour la quatrième année consécutive.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction visés et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 4 437 840 \$ US pour M. Salom en 2022. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Salom pour les deux derniers exercices.

	2022 — Réel	2021 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2022
Salaire	750 000 \$ US	750 000 \$ CA	
Rémunération variable	3 687 840 \$ US	3 870 000 \$ CA	
Intéressement en espèces	1 289 840 \$ US	1 354 000 \$ CA	
Unités d'actions fondées sur la performance	2 029 216 \$ US	1 685 720 \$ CA	
Options d'achat d'actions (arrondi)	368 784 \$ US	830 280 \$ CA	
Rémunération directe totale	4 437 840 \$ US	4 620 000 \$ CA	

La rémunération de M. Salom en 2022 comprend l'incidence d'une augmentation de la rémunération cible liée au fait que M. Salom a assumé les fonctions de chef de groupe, Services de détail aux États-Unis et président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank® le 1^{er} janvier 2022. M. Salom était chef de groupe, Gestion de patrimoine et TD Assurance, Groupe Banque TD jusqu'au 31 décembre 2021.

Actionnariat — M. Salom dépasse son exigence d'actionnariat de 5 813 550 \$²⁾.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2022				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ³⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
6	2 116	2 269 391	6 285 484	8 556 991	2,34	8,83

- 1) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 2 à la page 38 pour de plus amples renseignements.
- 2) L'exigence d'actionnariat de M. Salom 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 (2022 = 1,2919).
- 3) La valeur des unités d'actions acquises de M. Salom comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses s'établit à 1 977 986 \$.



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

M. Rhodes a été chef de groupe, Innovations, Technologie et Services communs (groupe ITSC), Groupe Banque TD jusqu'au 31 décembre 2021. Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022, M. Rhodes a été nommé chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada, Groupe Banque TD. Dans ses fonctions, M. Rhodes 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. M. Rhodes 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 parts de marché et de rentabilité, tout en offrant une expérience clients et collègues supérieure.

Rendement en 2022

Sous la direction de M. Rhodes, le secteur des Services bancaires personnels au Canada a affiché un bénéfice de 11,5 milliards de dollars et une croissance de 8 % des prêts aux particuliers et des dépôts des particuliers par rapport à l'exercice précédent. La banque a maintenu une solide position en termes de parts de marché¹⁾, dont le premier rang pour la part de marché des dépôts des particuliers sans échéance, avec des gains de parts de marché les plus importants du secteur. Les faits saillants des Services bancaires personnels au Canada en 2022 comprennent :

- l'ajout net de clients a atteint son plus haut niveau dans les Services bancaires personnels depuis 2014 en raison du niveau record d'ajouts représentant de nouveaux Canadiens;
- l'ajout de plus de 600 conseillers en succursale afin d'aider davantage de clients à atteindre leurs objectifs financiers et d'améliorer l'offre de conseils de la banque;
- l'amélioration de la proposition de valeur pour les produits des Services bancaires personnels au Canada afin d'obtenir d'excellents résultats de l'indice d'expérience légendaire (EIL) dans toutes les entreprises et de réduire les irritants pour les clients;
- la reconnaissance de TD Canada Trust comme lauréate d'un prix partagé, le « Prix d'excellence en services financiers » dans les catégories « Excellence des services bancaires téléphoniques automatisés »²⁾ et « Excellence du service en succursale³⁾ » parmi les cinq grandes banques au détail canadiennes⁴⁾ selon le sondage Indice du service à la clientèle (ISC) d'Ipsos en 2022⁵⁾.
- Rewards Canada a décerné à TD plus de prix en 2022 qu'à tout autre émetteur de cartes, la carte Visa Infinite TD Aéroplan et la carte Visa Infinite TD Remises se classant au premier rang dans leur catégorie respective⁶⁾; et
- le lancement du programme « Sponsorship in Action » (Parrainage en action) pour les groupes sous-représentés afin de soutenir l'avancement professionnel, en proposant le mentorat de cadres supérieurs, ce qui a permis à 50 % des participants d'être promus ou d'être mutés latéralement en vue d'acquérir des expériences indispensables.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction visés et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 4 523 250 \$ US pour M. Rhodes en 2022. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Rhodes pour les deux derniers exercices.

	2022 — Réel	2021 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2022
Salaire	750 000 \$ US	600 000 \$ US	
Rémunération variable	3 773 250 \$ US	3 608 000 \$ US	
Intéressement en espèces	1 320 250 \$ US	1 262 000 \$ US	
Unités d'actions fondées sur la performance	2 075 675 \$ US	1 985 200 \$ US	
Options d'achat d'actions (arrondi)	377 325 \$ US	360 800 \$ US	
Rémunération directe totale	4 523 250 \$ US	4 208 000 \$ US	

La rémunération de M. Rhodes en 2022 comprend l'incidence d'une augmentation de la rémunération cible liée au fait que M. Rhodes a assumé les fonctions de chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada le 1^{er} janvier 2022. M. Rhodes était chef de groupe, Innovations, Technologie et Services communs (groupe ITSC) jusqu'au 31 décembre 2021.

Actionnariat — M. Rhodes dépasse son exigence d'actionnariat de 5 813 550 \$⁷⁾.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2022				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actionnariat total (\$)	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ⁸⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actions détenues directement et rémunération acquise		
6	1 977	2 223 940	7 496 597	9 722 514	2,30	10,03

- 1) Le classement des parts de marché est fondé sur les données les plus récentes fournies par le BSIF pour les dépôts des particuliers sans échéance en date d'août 2022, et sur le sommaire des mesures d'émetteurs d'Interac en date d'octobre 2022.
- 2) TD Canada Trust partage le prix de la catégorie Excellence des services bancaires téléphoniques automatisés, selon le sondage d'Ipsos 2022.
- 3) TD Canada Trust partage le prix de la catégorie Excellence du service en succursale, selon le sondage d'Ipsos 2022.
- 4) Les cinq grandes banques au détail canadiennes comprennent Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada, La Banque Scotia et La Banque Toronto-Dominion.
- 5) Les Prix d'excellence en services financiers d'Ipsos 2022 reposent sur les résultats continus du sondage Indice du service à la clientèle (ISC). L'échantillon pour l'ensemble du programme ISC de 2022 qui s'est terminé par la série de sondages de septembre 2022 compte 47 940 sondages réalisés donnant lieu à 71 731 notes attribuées à des institutions financières à l'échelle du pays.
- 6) Rewards Canada, Canada's Choice 2022 Winners (2022).
- 7) L'exigence d'actionnariat de M. Rhodes correspond au multiple de son salaire de base en dollars américains converti 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 de WM/Reuters à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice (2022 = 1,2919).
- 8) La valeur des unités d'actions acquises de M. Rhodes comprend des UAAC uniquement.

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 comme l'exigent 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 2022, 2021 et 2020.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire ¹⁾ (S)	Attributions			Valeur du plan de retraite ⁴⁾ (S)	Autre rémunération ⁵⁾ (S)	Rémunération totale (S)
			fondées sur des actions (S)	fondées sur des options ²⁾ (S)	non fondées sur des titres de capitaux propres ³⁾ (S)			
Bharat Masrani ⁽⁶⁾⁷⁾	2022	1 450 000	7 251 410	3 571 593	2 691 000	0	112 264	15 076 267
Président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD	2021	1 450 000	6 401 850	3 153 160	2 374 200	0	112 096	13 491 306
	2020	1 450 000	4 825 340	2 376 698	1 790 000	0	82 953	10 524 991
Kelvin Vi Luan Tran ⁽⁸⁾	2022	492 302	1 204 000	516 005	1 146 500	1 042 600	132 958	4 534 365
Premier vice-président à la direction et chef des finances, Groupe Banque TD	2021	470 427	858 900	368 102	963 000	533 300	305 117	3 498 846
Riaz Ahmed	2022	750 000	3 312 480	1 631 530	2 661 000	300 700	137 143	8 792 853
Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD	2021	750 000	2 221 050	1 093 961	1 784 000	333 200	50 274	6 232 485
	2020	750 000	1 131 630	557 386	908 175	315 600	49 837	3 712 628
Leo Salom ⁽⁸⁾⁹⁾	2022	934 405	2 765 821	502 656	1 666 344	176 200	2 016 695	8 062 121
Chef de groupe, Services de détail aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank [®]	2021	750 000	1 685 720	830 280	1 354 000	201 600	112 487	4 934 087
	2020	750 000	1 514 290	622 725	1 015 725	171 400	108 767	4 182 907
Michael Rhodes ⁽⁸⁾¹⁰⁾	2022	939 112	2 829 145	514 306	1 705 631	217 800	632 451	6 838 445
Chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada, Groupe Banque TD	2021	753 600	2 523 983	458 722	1 585 072	27 695	124 140	5 473 212
	2020	806 640	1 778 505	323 287	1 190 735	25 308	285 254	4 409 729

- 1) Le salaire reflète le salaire de base gagné au cours de la période du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022 et peut différer du salaire de base déclaré ailleurs dans la présente circulaire en raison des changements de fonctions qui ont eu lieu au cours de l'exercice 2022.
- 2) En 2022, la juste valeur à la date d'attribution (valeur rémunératoire) des attributions fondées sur des options faites à M. Masrani, M. Tran, M. Ahmed, M. Salom et M. Rhodes était inférieure à la juste valeur comptable à la date d'attribution de 569 956 \$, 82 344 \$, 260 360 \$, 80 214 \$ et 82 073 \$, 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 2022 correspondait à 14 % 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 2018 à décembre 2022, 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 2022 était fondée sur une durée prévue de 10 ans et des facteurs supplémentaires suivants : un taux d'intérêt sans risque de 2,87 %; une volatilité de 18,43 %; et un taux de dividende de 3,69 %.
- 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. Les membres de la haute direction peuvent choisir de reporter leur intéressement annuel en espèces en UAD. En 2021, M. Tran a choisi de reporter 90 % de son intéressement en espèces en UAD.
- 4) La valeur du plan de retraite présentée représente la « valeur rémunératoire » des changements à l'obligation au titre des obligations découlant du régime de retraite pendant la période de présentation, ce qui comprend : la valeur de la rente projetée acquise pour services supplémentaires au cours de l'année, l'incidence des changements au plan (le cas échéant) sur l'obligation au titre des prestations constituées et de toute différence entre les gains réels et estimatifs servant à calculer la valeur actuarielle de l'obligation au titre des obligations découlant du régime de retraite. Des détails supplémentaires sur les plans de retraite de la banque pour les membres de la haute direction visés sont présentés à partir de la page 81 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 2022, le montant de M. Masrani comprend 49 863 \$ pour des avantages indirects et 44 846 \$ pour des frais de planification fiscale/financière; le montant de M. Tran comprend 80 978 \$ pour des frais de planification fiscale/financière et 35 901 \$ pour des avantages indirects; le montant de M. Ahmed comprend 80 349 \$ pour des droits d'entrée dans un club uniques et 35 901 \$ pour des avantages indirects; le montant pour M. Salom comprend 1 863 637 \$ pour des frais de réinstallation uniques; le montant de M. Rhodes comprend 191 193 \$ en majoration d'impôt pour des dépenses liées aux déplacements transfrontaliers et 190 235 \$ pour l'hébergement. L'autre rémunération de M. Tran pour 2021 a été mise à jour pour tenir compte des frais de réinstallation réels qui avaient été estimés comme il est indiqué dans la circulaire 2021.

- 6) La valeur du plan de retraite fait état du fait que M. Masrani a atteint l'âge normal de la retraite le 1^{er} juin 2019 selon les modalités du plan. Des renseignements supplémentaires, y compris les changements à l'obligation totale au titre des obligations découlant du régime de retraite, sont présentés à la rubrique « Obligation au titre des prestations déterminées constituées des membres de la haute direction visés » à la page 85 de la présente circulaire.
- 7) Dans le cadre de l'échange de la participation de la banque dans TD Ameritrade contre une participation dans The Charles Schwab Corporation, M. Masrani a été nommé président du conseil d'administration de The Charles Schwab Corporation le 6 octobre 2020. En plus de la rémunération indiquée dans le tableau ci-dessus, M. Masrani a reçu les paiements suivants de la part de The Charles Schwab Corporation soit à l'égard de la période allant du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022 ou pendant cette période : une rémunération de 119 167 \$ US que M. Masrani a choisi de reporter en tant qu'unités d'actions subalternes; une attribution d'options d'achat d'actions de 86 000 US; et une attribution d'unités d'actions subalternes de 129 000 \$ US. Chaque unité d'action subalterne est l'équivalent d'une action ordinaire de The Charles Schwab Corporation et permet d'obtenir des équivalents de dividendes qui sont versés en espèces.
- 8) En 2021, la rémunération de M. Tran lui a été versée en dollars canadiens et en dollars américains; en 2022, la rémunération de M. Salom lui a été versée en dollars canadiens et en dollars américains; et, au cours de la période de trois ans indiquée dans le tableau qui précède, la rémunération de M. Rhodes 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 le cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de WWM/Reuters (2022 = 1,2919; 2021 = 1,2560; 2020 = 1,3444). 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 (2022 = 1,363; 2021 = 1,2714; 2020 = 1,2769).
- 9) M. Salom a été nommé chef de groupe, Services de détail aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank[®] avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022. Il occupait précédemment le poste de chef de groupe, Gestion de patrimoine et TD Assurance jusqu'au 31 décembre 2021.
- 10) M. Rhodes a été nommé chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada, Groupe Banque TD avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022. Il exerçait auparavant les fonctions de chef de groupe, Innovation, Technologie et Services communs, Groupe Banque TD jusqu'au 31 décembre 2021.

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 2022.

Nom	Attributions fondées sur des options ¹⁾					Attributions fondées sur des actions ¹⁾²⁾				
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ³⁾ (\$)	Valeur des options exercées (\$)	Nombre d'actions dont les droits n'ont pas été acquis		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ³⁾ (\$)		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées ³⁾⁵⁾ (\$)
						Min. ⁴⁾	Cible	Min.	Cible	
Bharat Masrani	0	40,54	13 déc. 2022	0	5 974 553					
	131 456	47,59	12 déc. 2023	5 268 756						
	141 668	52,46	11 déc. 2024	4 988 130						
	186 268	53,15	9 déc. 2025	6 429 971						
	157 224	65,75	12 déc. 2026	3 446 350						
	183 632	72,64	12 déc. 2027	2 759 989						
	352 268	69,39	12 déc. 2028	6 439 459						
	217 224	72,84	12 déc. 2029	3 221 432						
	220 432	71,88	12 déc. 2030	3 480 621						
	236 259	95,33	12 déc. 2031	0						
	281 738	90,55	12 déc. 2032	0						
Total	2 108 169			36 034 709	5 974 553	177 957	222 446	15 601 447	19 501 809	28 531 081
Kelvin Tran	0	40,54	16 déc. 2022	0	576 572					
	9 552	47,59	12 déc. 2023	382 844						
	9 188	52,46	11 déc. 2024	323 509						
	9 612	53,15	9 déc. 2025	331 806						
	8 748	65,75	12 déc. 2026	191 756						
	9 312	72,64	12 déc. 2027	139 959						
	9 540	69,39	12 déc. 2028	174 391						
	9 116	72,84	12 déc. 2029	135 190						
	12 852	71,88	12 déc. 2030	202 933						
	27 581	95,33	12 déc. 2031	0						
	40 704	90,55	12 déc. 2032	0						
Total	146 205			1 882 390	576 572	26 723	32 925	2 342 849	2 886 492	3 800 401

Nom	Attributions fondées sur des options ¹⁾					Attributions fondées sur des actions ¹⁾²⁾				
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ³⁾ (\$)	Valeur des options exercées (\$)	Nombre d'actions dont les droits n'ont pas été acquis		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ³⁾ (\$)		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ³⁾⁵⁾ (\$)
						Min. ⁴⁾	Cible	Min.	Cible	
Riaz Ahmed	56 832	47,59	12 déc. 2023	2 277 827						
	57 188	52,46	11 déc. 2024	2 013 589						
	58 544	53,15	9 déc. 2025	2 020 939						
	50 192	65,75	12 déc. 2026	1 100 209						
	53 072	72,64	12 déc. 2027	797 672						
	53 292	69,39	12 déc. 2028	974 178						
	50 936	72,84	12 déc. 2029	755 381						
	51 696	71,88	12 déc. 2030	816 280						
	81 968	95,33	12 déc. 2031	0						
	128 700	90,55	12 déc. 2032	0						
Total	642 420			10 756 074	0	62 255	77 819	5 457 904	6 822 380	24 418 442
Leo Salom	53 692	69,39	12 déc. 2028	981 490						
	52 752	72,84	12 déc. 2029	782 312						
	57 756	71,88	12 déc. 2030	911 967						
	62 211	95,33	12 déc. 2031	0						
	39 651	90,55	12 déc. 2032	0						
Total	266 062			2 675 769	0	58 107	71 695	5 094 280	6 285 484	2 269 391
Michael Rhodes	20 000	53,15	9 déc. 2025	690 400						
	22 052	65,75	12 déc. 2026	483 380						
	24 684	72,64	12 déc. 2027	371 001						
	32 276	69,39	12 déc. 2028	590 005						
	30 544	72,84	12 déc. 2029	452 968						
	29 984	71,88	12 déc. 2030	473 447						
	34 371	95,33	12 déc. 2031	0						
	40 570	90,55	12 déc. 2032	0						
Total	234 481			3 061 201	0	68 407	85 509	5 997 278	7 496 597	2 223 940

- 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 30 décembre 2022 de 87,67 \$.
- 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) et 100 % des UAI, des UAD et des UAAC en circulation, le cas échéant.
- 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.

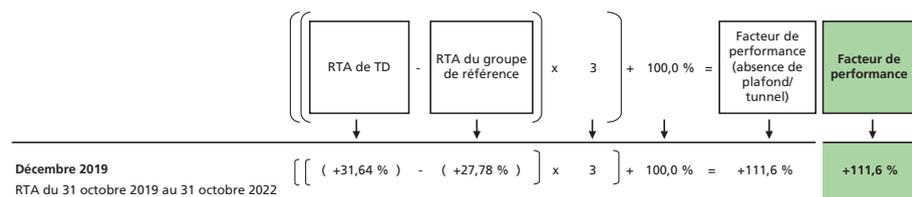
Nom	Date d'attribution	Attributions fondées sur des options		Attributions fondées sur des actions			
		Nombre d'attributions fondées sur des options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Nombre d'unités initiales	Nombre d'unités ± 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	12 déc. 2018	208 152	4 529 388	—	—	—	—
	12 déc. 2019	—	—	74 975	9 881	95 058	8 607 483
Kelvin Tran	12 déc. 2018	9 540	207 590	—	—	—	—
	12 déc. 2019	—	—	6 207	818	7 870	712 620
Riaz Ahmed	12 déc. 2018	53 292	1 159 634	—	—	—	—
	12 déc. 2019	—	—	17 580	2 317	22 289	2 018 286
Leo Salom	12 déc. 2018	53 692	1 168 338	—	—	—	—
	12 déc. 2019	—	—	18 207	2 399	23 084	2 090 295
Michael Rhodes	12 déc. 2018	32 276	702 326	—	—	—	—
	12 déc. 2019	—	—	28 558	3 763	36 207	3 278 571

- 1) Les UAP attribuées le 12 décembre 2019 ont été acquises et sont venues à échéance le 12 décembre 2022. Des détails supplémentaires sont donnés à la rubrique « Coefficient de paiement des UAP en 2022 » ci-après.
- 2) Le nombre d'UAP 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.

Coefficient de paiement des UAP en 2022

Les UAP attribuées le 12 décembre 2019 ont été acquises et sont venues à échéance le 12 décembre 2022. Le plan d'UAP comprend un facteur de performance qui mesure le RTA relatif de la banque pour la période de trois ans terminée le 31 octobre 2022 par rapport au groupe de référence et peut avoir une incidence sur le nombre final d'unités selon une échelle de 80 % à 120 %. Le groupe de référence comprend Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.

Le diagramme qui suit résume le calcul du facteur de performance.



Compte tenu du RTA relatif sur trois ans de la banque par rapport à celui du groupe de référence établi au moment de l'attribution, le facteur de performance a été établi à 111,6 %.

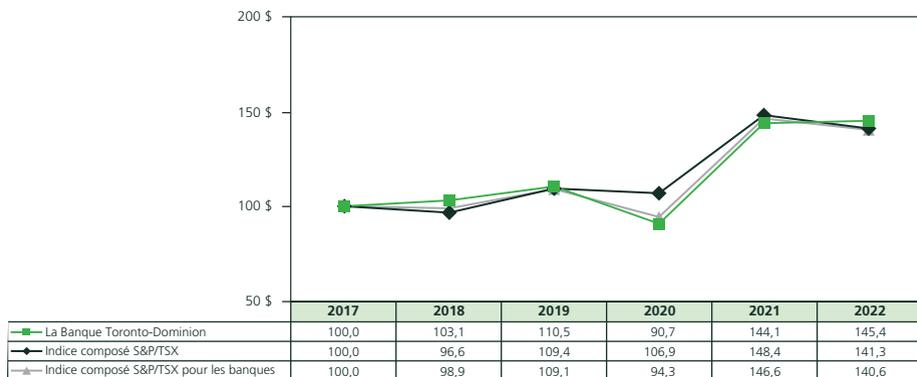
Pour ce qui est des UAP attribuées en décembre 2022 et par la suite, le facteur de performance applicable aux UAP à l'échéance sera établi à l'aide de la moyenne du RTA relatif sur trois ans par rapport à celui des sociétés de référence pour les 20 jours de Bourse se terminant le 31 octobre plutôt qu'au moyen des résultats de la seule date de négociation du 31 octobre.

PERFORMANCE DE LA BANQUE ET RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Comparaison du RTA sur cinq ans

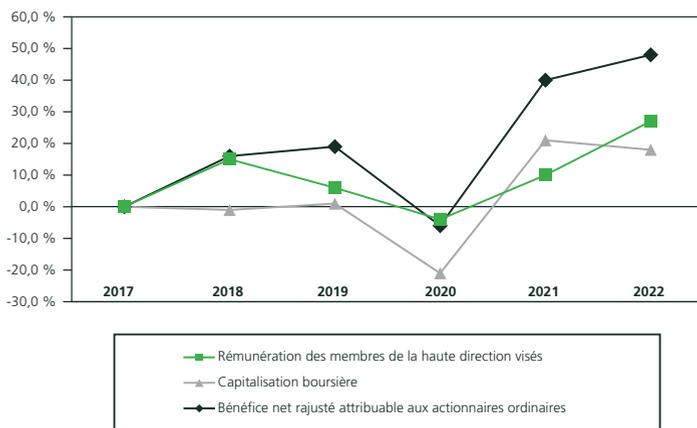
Le graphique ci-après compare le RTA sur cinq exercices des actions ordinaires et le rendement de l'indice composé S&P/TSX pour les banques et de l'indice composé S&P/TSX.

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)



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 2017.



En utilisant 2017 comme année de référence, la rémunération totale versée aux cinq principaux membres de la haute direction visés a augmenté de 27 % comparativement à une croissance au cours de la même période de 48 % du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et de 18 % 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 2017, M. Pedersen a été un dirigeant de la banque pour une partie de l'année uniquement; en 2021, M. Tran a été chef des finances pour une partie de l'année uniquement et M. Dorrance 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 de bas de page 2 à la page 38 de la présente circulaire.

Ratio des coûts de gestion

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

Exercice	Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions de dollars)	Bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ¹⁾ (en millions de dollars)	Ratio des coûts de gestion (%)	Capitalisation boursière (en millions de dollars) ²⁾	Ratio des coûts de gestion (%)
2022	43,30	15 166	0,29	158 743	0,03
2021	37,44	14 400	0,26	163 686	0,02
2020	32,61	9 701	0,34	106 719	0,03

1) Pour plus de détails sur les résultats rajustés de la banque, voir la note de bas de page 2 à la page 38 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 en espèces 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 : la démarche en matière de rémunération totale du personnel, l'adhésion aux principes du Conseil de stabilité financière (CSF) et aux pratiques en matière de gestion des risques, les preneurs de risques importants, notamment l'information sommaire complémentaire sur la rémunération exigée par le CSF ainsi que l'information complémentaire sur les prestations en vertu des 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 TOTALE DU PERSONNEL

La démarche de la banque en matière de rémunération totale du personnel traduit une philosophie uniforme qui s'applique à tous les employés de TD et qui vise à offrir une rémunération totale concurrentielle sur le marché et fondée sur le rendement, qui minimise les pratiques pouvant mener à une mauvaise conduite, qui favorise des résultats justes et cohérents, qui rapproche les intérêts des dirigeants et des employés et qui reconnaît et récompense l'apport inestimable de ses collègues. Pour mettre cette philosophie en œuvre, la banque a adopté des programmes, des structures et des pratiques en matière de rémunération totale exhaustifs et bien établis pour un résultat approprié pour tous les employés.

Des exemples de ces programmes, structures et pratiques 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;

- Les décisions en matière de rendement et de rémunération sont assujetties à un processus d'examen, et les résultats sont surveillés attentivement;
- Tous les employés (en fonction du territoire et de l'entreprise) participent aux mêmes programmes d'avantages sociaux leur permettant de choisir les garanties d'assurance, notamment santé et dentaires, pour soutenir la santé et le bien-être; et
- Tous les employés (en fonction du territoire et de l'entreprise) peuvent participer aux mêmes mécanismes de retraite de base (plans admissibles aux États-Unis et plans enregistrés au Canada) pour soutenir leur bien-être financier au moment de la retraite.

La banque examine régulièrement ses structures et pratiques pour s'assurer qu'elles fonctionnent de la manière prévue et que les résultats sont appropriés. En 2022, la banque a travaillé en collaboration avec un tiers fournisseur pour effectuer une analyse statistique détaillée de la rémunération afin d'évaluer les différences éventuelles dans les résultats en fonction du sexe et de l'ethnicité. En tenant compte de facteurs comme le niveau, la géographie et les fonctions, l'examen a permis de conclure que, à la fois pour le salaire de base et la rémunération totale :

- les femmes en général gagnent plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les hommes;
- les personnes faisant partie des minorités visibles au Canada gagnent plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les personnes ne faisant pas partie des minorités visibles; et
- les employés faisant partie des minorités aux États-Unis gagnent un dollar pour chaque dollar gagné par des employés ne faisant pas partie des minorités.

Rôle du CRH

Il incombe au CRH de superviser la stratégie, les plans, les politiques et les pratiques de la banque en matière de rémunération totale; le CRH doit donc 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 CRH examine les principes de conception et les pratiques de gouvernance et il tient notamment dûment compte des risques, notamment liés à la conduite. Le comité reçoit en outre des mises à jour régulières sur les principales initiatives en matière de rémunération totale pour les employés en contact avec le public et surveille les résultats en matière de rémunération pour veiller à la conformité de la démarche entre les dirigeants et les employés non membres de la direction.

La banque a continué d'investir afin d'offrir une rémunération totale concurrentielle aux collègues, d'augmenter les salaires minimums en 2023, dans les fourchettes salariales applicables de la banque, pour des postes de premiers échelons à 20 \$ (ou plus) dans tous ses emplacements en Amérique du Nord et de rajuster les échelles salariales au besoin afin de maintenir des occasions de rémunération concurrentielles. Au cours de l'exercice, le comité a surveillé les résultats en matière de rémunération des dirigeants par rapport aux résultats des employés en général, ainsi que les initiatives visant à reconnaître le rôle continu des employés qui ont permis à la banque de maintenir des services de base ininterrompus aux clients tout au long de la pandémie, y compris les éléments spécifiques suivants :

- examen des facteurs de performance de l'entreprise utilisés pour établir les attributions incitatives pour environ 79 000 employés qui participent aux plans incitatifs d'entreprise globaux de la banque, confirmant que les facteurs pour les employés étaient égaux aux facteurs comparables pour les dirigeants;
- examen des budgets en matière d'augmentation de salaire de base à la fin de l'exercice, confirmant que les augmentations pour les employés étaient comparables à celles des dirigeants; et
- reconnaissance des efforts extraordinaires déployés par les employés en accordant à la plupart des collègues une augmentation de salaire ou une prime unique en milieu d'année en plus des rajustements usuels à la rémunération annuelle, le cas échéant. TD a été la première banque canadienne à annoncer cette augmentation de milieu d'année de 3 % à tous les collègues en-dessous du niveau de vice-président afin de répondre de manière proactive à l'évolution des conditions du marché et de l'expérience collègues connexe.

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 75 à 77) 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 dix 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 la rubrique « Gestion des risques » du rapport de gestion 2022 de la banque. 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 et améliorer la valeur pour les actionnaires. Pour établir l'appétit pour le risque, la banque tient compte de sa vision, de sa mission, de sa stratégie, de ses engagements communs et de sa capacité à tolérer le risque à la fois dans une conjoncture normale ou de récession.

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 l'énoncé en matière d'appétit pour le risque, la banque établit des principes et des mesures au niveau de l'entreprise et des secteurs d'activité au besoin. Les principes de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque sont définis 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

Chaque principe est appuyé par des mesures qualitatives et quantitatives avec des seuils et des limites définis, au besoin, en vue de la surveillance continue de la performance par rapport aux principes de l'énoncé en matière de l'appétit pour le risque de la banque. Les mesures tiennent compte des scénarios usuels et des scénarios difficiles et comprennent des mesures pouvant être surveillées au niveau de l'entreprise et transmises aux secteurs d'activité.

Il est fait rapport régulièrement de la performance par rapport aux principes de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque à la haute direction, au conseil et au comité du risque du conseil (comité du risque). Une évaluation globale annuelle de la performance de la direction par rapport aux principes et mesures de 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 du comité du risque et du CRH. Le CRH tient alors compte de cette évaluation pour prendre des décisions en matière de rémunération à la fin de l'exercice.

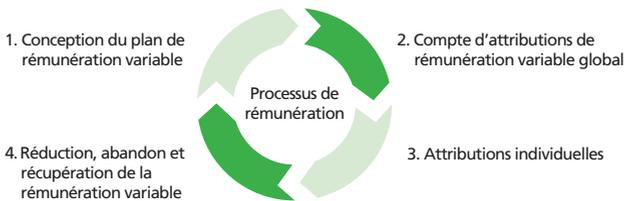
Culture de gestion des risques

La culture de gestion des risques est l'une des caractéristiques faisant partie intégrale de la culture organisationnelle générale de la banque. Elle fait partie du cadre de mise en œuvre de la culture de TD, qui en assure l'orientation. Les ressources humaines, en collaboration avec la gestion des risques et la conformité, assurent la surveillance centrale de la culture au sein de la banque. Le comité du risque collabore avec le chef de la gestion des risques pour favoriser une culture de gestion des risques proactive.

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. Ces objectifs généraux décrivent 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, 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.



1. Conception du plan de rémunération variable

Un principe directeur de la rémunération de la haute direction est de concevoir des plans de rémunération variable 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 de rémunération variable (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 des plans de rémunération variable pour tous les plans incitatifs importants (y compris le plan de rémunération de la haute direction) prévoit que les révisions importantes 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.

2. Compte d'attributions de rémunération variable global

Comme il est indiqué à la rubrique intitulée « Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à la page 45, le compte d'attributions de rémunération variable global disponible chaque année aux participants du plan est fondé sur des mesures d'entreprise annuelles 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 de rémunération variable et aucune limite n'est imposée aux réductions éventuelles. Par conséquent, les attributions de rémunération variable 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 de rémunération variable 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.

3. 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 d'éléments ayant trait à la responsabilité en matière de gestion des risques, au Code et à la conformité au cadre de 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 les événements liés au risque, au contrôle et à la mauvaise conduite respectant 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 variable sont apportés au besoin.

Dans le cadre de ce processus, le chef des ressources humaines, 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, de contrôle ou de mauvaise conduite survenues au cours de l'exercice.

4. Réduction, abandon et récupération de la rémunération variable

Après l'attribution de la rémunération variable, elle demeure assujettie à un certain nombre de dispositions en matière de réduction, d'abandon et de récupération et divers mécanismes lie la rémunération variable à la performance rajustée en fonction des risques au fil du temps.

Une partie importante de la rémunération variable 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 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;
- 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.

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.

Si un dirigeant ne respecte pas l'EA applicable, il doit, au moment d'exercer des options d'achat d'actions, détenir le montant équivalent au gain (compte tenu des impôts) sous forme d'actions ordinaires de TD jusqu'à ce qu'il respecte l'EA aux termes de la politique.

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 advenant leur départ.

Il y a lieu de se reporter aux pages 61 à 67 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. En outre, le CRH examine et approuve les attributions de rémunération pour les chefs des fonctions de contrôle.

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 conclu que 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 constituent des preneurs de risques importants.

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 225 preneurs de risques importants en 2022 et 207 preneurs de risques importants en 2021, dans chaque cas compte non tenu des membres de la haute direction visés.

Rémunération versée en 2022

Le tableau ci-dessous présente sommairement la valeur totale de la rémunération versée aux preneurs de risques importants à l'égard des exercices 2022 et 2021. 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.

	2022		2021	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
<i>(en millions de dollars CA)</i>				
Nombre	5	225	7	207
Rémunération fixe				
Salaire ¹⁾	4,6	85,3	6,2	74,5
Attributions au titre de la rémunération variable				
Intéressement en espèces (non différé)	9,9	134,3	12,8	135,3
Unités d'actions (différées)	17,4	133,2	20,2	126,1
Options d'achat d'actions (différées)	6,7	25,3	8,3	24,7
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	1,1	0,0	1,5
Autres				
Attributions garanties ³⁾	0,0	0,0	0,0	0,0
Attributions à l'embauche ⁴⁾	0,0	11,3	0,0	4,4
Indemnité de cessation des fonctions ⁵⁾	0,0	11,5	0,0	4,3

1) Le salaire représente le salaire annuel (ou l'équivalent) au 31 octobre 2022.

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

3) Aucune personne désignée comme un preneur de risques importants n'a reçu d'attribution garantie en 2022 ou en 2021. Les attributions garanties comprennent toute tranche de la rémunération directe totale cible qui était garantie au cours de l'exercice.

4) Sept personnes désignées comme preneurs de risques importants ont reçu des attributions à l'embauche en 2022 comparativement à cinq personnes en 2021. Les attributions à l'embauche comprennent toute rémunération ponctuelle convenue au moment où l'employé a joint les rangs de la banque.

5) Onze personnes désignées comme des preneurs de risques importants ont reçu des indemnités de cessation des fonctions en 2022, la plus importante indemnité de cessation des fonctions versée s'est établie à 2,9 millions de dollars comparativement à six personnes en 2021 avec la plus importante indemnité de cessation des fonctions de 1,6 million 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.

	2022 ¹⁾		2021 ¹⁾	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
<i>(en millions de dollars CA)</i>				
Dont les droits n'ont pas été acquis				
Unités d'actions	43,0	418,2	68,0	414,3
Options d'achat d'actions	13,9	43,7	46,5	106,0
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	6,4	0,0	7,4
Dont les droits ont été acquis				
Unités d'actions	61,2	138,7	152,1	179,8
Options d'achat d'actions	40,5	74,2	56,4	93,8
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	0,0	0,0	0,0
Paiement au cours de l'année civile				
Unités d'actions	16,7	147,5	22,3	144,9
Options d'achat d'actions	6,6	19,9	23,4	39,5
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	2,1	0,0	2,9

1) D'après le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX qui s'établissait à 87,67 \$ le 30 décembre 2022 et à 96,98 \$ le 31 décembre 2021.

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

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

Rajustement de la rémunération différée

Les plans fondés sur des titres de capitaux propres de la banque permettent au comité de réduire la valeur de la rémunération différée dans certaines circonstances, y compris la non-conformité à l'appétit pour le risque de la banque. Pour soutenir cette réduction éventuelle, le chef de la gestion des risques effectue, à la fin de l'exercice, une analyse rétrospective exhaustive de la performance au cours des trois derniers exercices pour déterminer s'il s'est produit des événements liés à des risques importants qui justifient une telle réduction. Les conclusions de cet examen sont analysées dans le cadre de la réunion conjointe des comités du risque et des ressources humaines du conseil. Aucun rajustement n'a été apporté après l'examen de 2022.

PRESTATIONS EN VERTU DES PLANS DE RETRAITE

- M. Masrani, M. Tran et M. Ahmed participent à un plan de retraite complémentaire à l'intention des dirigeants appelé plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants et M. Salom participe à un plan de retraite complémentaire à l'intention des dirigeants appelé plan de retraite à l'intention des dirigeants (Canada). Ces deux plans prévoient 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 conditionnel au respect des dispositions relatives à la conduite. La participation de M. Rhodes au plan de retraite à l'intention des dirigeants (Canada) a été suspendue le 6 juillet 2015 lorsqu'il est déménagé aux États-Unis.
- M. Rhodes participe au plan 401(k) de TD, un régime de retraite à cotisations déterminées admissible.
- 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. 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 aux membres de la haute direction visés qui participent à ce plan, un plan de prestations de retraite non capitalisé à l'intention des dirigeants qui comprend une tranche de la rémunération incitative annuelle en espèces des dirigeants. Le plan est fermé aux nouveaux membres; les nouveaux dirigeants participent au plan de retraite à l'intention des dirigeants. Les dirigeants qui participent à ce plan doivent respecter des dispositions relatives à la conduite pour recevoir un paiement intégral. Ce plan établit la rente de retraite totale payable à partir de tous les plans de retraite de TD auxquels le dirigeant a déjà participé et participe actuellement. La tranche non versée par un plan enregistré/agréé est versée en tant que rente complémentaire. La rente totale de la banque des dirigeants est calculée d'après les dispositions suivantes du plan :

Membres de la haute direction visés participants	M. Masrani (aux conditions modifiées plus amplement décrites ci-après à la rubrique « Mécanismes relatifs à la retraite de M. Masrani »), M. Tran et M. Ahmed.
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 au moyen de la formule de calcul a, b ou c ci-dessous qui offre la rente la plus élevée :</p> <p>a) salaire sans intéressement annuel en espèces (maximum de 35 ans);</p> <p>b) salaire gelé au 31 octobre 2010, plus l'intéressement annuel en espèces à concurrence de 120 % du salaire réel pour les années de service avant le 31 octobre 2015 pour les années de service qui suivent (maximum de 30 ans au total); ou</p> <p>c) gains ouvrant droit à pension (salaire, plus intéressement annuel en espèces maximum de 120 % du salaire) gelés au 31 octobre 2012 (maximum de 35 ans); ou les gains ouvrant droit à pension maximums liés au niveau du dirigeant au 31 octobre de chaque année.</p> <p>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.</p>
Âge normal 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.

Plan de retraite à l'intention des dirigeants (Canada)

La banque offre aux membres de la haute direction qui participent à ce plan un plan de prestations de retraite non capitalisé à l'intention des dirigeants qui comprend une tranche des cotisations incitatives annuelles en espèces des dirigeants. M. Rhodes a participé à ce plan lorsqu'il travaillait au Canada, mais il est devenu un membre suspendu lorsqu'il a été transféré aux États-Unis et il n'a accumulé aucune année de service décomptée depuis la date de son transfert. M. Salom participe à ce plan pendant qu'il est en poste aux États-Unis. 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. La tranche non versée par un plan enregistré/agréé est versée en tant que rente complémentaire. La rente totale de la banque des dirigeants est calculée d'après les dispositions suivantes du plan :

Membres de la haute direction visés participants	M. Salom et M. Rhodes.
Formule de calcul de la rente	La rente la plus élevée correspondant à 2 % des gains moyens de fin de carrière multipliés par les années de service décomptées (maximum de 35 ans) 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).

	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 pour tenir compte 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.
Gains moyens de fin de carrière	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 au montant le plus élevé entre les suivants : <ul style="list-style-type: none"> • gains ouvrant droit à pension (salaire, plus intéressement annuel en espèces jusqu'à un maximum de 120 % du salaire) gelés au 31 octobre 2012 (maximum de 35 ans); ou • les gains ouvrant droit à pension maximums liés au niveau du dirigeant au 31 octobre de chaque année.
Âge normal de la retraite	65 ans.
Exigences d'acquisition	Le dirigeant doit remplir au moins une des deux exigences d'acquisition suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ◦ 55 ans et 10 années de service continu auprès de TD; ou ◦ le total de l'âge et des années de service continu auprès de TD est égal ou supérieur à 80 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est réduite selon un équivalent actuariel si les paiements commencent avant l'âge de 65 ans.
Forme de versement de la rente	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du plan de retraite à l'intention des dirigeants est versée la vie durant du dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Autres considérations	Le plan 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. M. Masrani, M. Tran et M. Ahmed 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. Tran et M. Ahmed.
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 service décomptées (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. Au 1 ^{er} juin 2017, le salaire a été plafonné à 200 000 \$.
Plafond moyen fixé par l'État	La moyenne du maximum des gains ouvrant droit à pension des cinq dernières années pour le Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec avant le départ à la retraite.
Cotisations du membre	4,85 % du salaire à concurrence du plafond fixé par l'État plus 7,5 % du salaire au-delà du plafond fixé par l'État, à concurrence du maximum applicable de 22 126 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) en 2022. Tous les membres de la haute direction visés qui sont des participants actifs du régime versent les cotisations maximales.
Âge normal de la retraite	63 ans.

Réduction pour départ à la retraite anticipé	Les rentes sont réduites conformément à une formule qui repose sur le nombre d'années et de mois de versement de la rente avant le 62 ^e anniversaire du membre. La réduction correspond à 0,33 % par mois pour les quatre premières années, plus 0,45 % par mois pour les trois années suivantes, plus 0,60 % par mois pour chaque mois supplémentaire.
Forme de versement de la rente	Les paiements prennent la forme d'une rente viagère versée au dirigeant. La moitié de la rente continue d'être versée au conjoint survivant du dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Plafond de la rente	La rente annuelle est plafonnée au maximum prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada). Pour 2022, la rente maximum est de 3 420 \$ par année de service décomptée.

Plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD

La banque offre un plan de retraite à prestations déterminées agréé aux employés canadiens afin de les aider à prévoir leur retraite. M. Salom participe au plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD, qui a été fermé aux nouveaux employés embauchés après le 1^{er} janvier 2019. M. Rhodes a participé au plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD lorsqu'il travaillait au Canada, mais est devenu membre suspendu lorsqu'il a été transféré aux États-Unis et il n'a accumulé aucune année de service décomptée dans le plan depuis sa date de transfert. 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. Salom et M. Rhodes.
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 service décomptées (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. Au 1 ^{er} juin 2017, le salaire a été plafonné à 200 000 \$.
Plafond moyen fixé par l'État	La moyenne du maximum des gains ouvrant droit à pension des cinq dernières années pour le Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec avant le départ à la retraite.
Cotisations du membre	1,0 % du salaire à concurrence du plafond fixé par l'État plus 6,5 % du salaire au-delà du plafond fixé par l'État, à concurrence du maximum applicable de 22 126 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) en 2022. Tous les membres de la haute direction visés qui sont des participants actifs du régime versent les cotisations maximales.
Âge normal de la retraite	65 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	Les rentes versées aux termes du plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD sont réduites selon un équivalent actuariel si les versements commencent avant 65 ans.
Forme de versement de la rente	Les paiements prennent la forme d'une rente viagère versée au 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 2022, la rente maximum est de 3 420 \$ par année de service décomptée.

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. Rhodes.
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 sur 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 normal 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 2021 et le 31 octobre 2022.

Nom	Années de service décomptées		Rente (de retraite) annuelle payable		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2021 ³⁽⁴⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2022 ⁵⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs en 2022 ⁶⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2022 ³⁽⁴⁾
	31 octobre 2022 ¹⁾	À 65 ans	31 octobre 2022	À 65 ans ²⁾				
Bharat Masrani ⁷⁾	35	35	1 425 300 \$	1 425 300 \$	22 918 700 \$	0 \$	(3 283 100) \$	19 635 600 \$
Kelvin Tran	23	35	220 800 \$	505 400 \$	2 941 400 \$	1 042 600 \$	(1 384 300) \$	2 599 700 \$
Riaz Ahmed	26	31	515 200 \$	607 200 \$	7 879 700 \$	300 700 \$	(1 860 200) \$	6 320 200 \$
Leo Salom	11	20	198 300 \$	336 300 \$	2 042 000 \$	176 200 \$	(548 600) \$	1 669 600 \$
Michael Rhodes	4	4	68 600 \$	68 600 \$	613 400 \$	192 300 \$	(196 100) \$	609 600 \$

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 16 ans pour M. Masrani, 23 ans pour M. Tran et 26 ans pour M. Ahmed. 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. Les années de service décomptées pour le plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD s'établissent à onze ans pour M. Salom et à quatre ans pour M. Rhodes.
- Les rentes de retraite estimatives à 65 ans sont calculées en supposant que le salaire et la rémunération incitative annuelle en espèces 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.
 - 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.
 - 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 2022.
 - 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.
 - Les variations de l'obligation attribuables à des éléments non rémunératoires comprennent les montants attribuables à l'intérêt couru sur l'obligation en début d'exercice, les changements touchant les hypothèses actuarielles et les autres gains et pertes touchant les résultats.
 - 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). Sa rente au Royaume-Uni est fondée sur les soldes au 31 octobre 2022. 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.

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

Nom	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2021	Variation attribuable à des éléments rémunératoires en 2022 ¹⁾²⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2022
Michael Rhodes	456 894 \$	25 483 \$	421 999 \$

- La variation attribuable à des éléments rémunératoires représente la valeur de la cotisation de l'employeur au plan de retraite 401(k) de TD Bank au nom du membre de la haute direction visé.
- La rémunération 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 1,2919 selon WWM/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 2022;
- cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX le 30 décembre 2022 de 87,67 \$; et
- prestations de retraite calculées selon la date de fin d'exercice du 31 octobre 2022.

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

(en millions de dollars CA)
Situation

	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée ¹⁾²⁾	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle ¹⁾³⁾
Bharat Masrani					
Rémunération différée (titres de capitaux propres) ⁴⁾	0,0	26,2	2,6	(37,8)	2,6
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(1,1)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	7,5	0,0	7,5
Total	0,0	26,2	10,1	(38,9)	10,1
Kelvin Tran					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	0,0	3,2	(1,5)	3,2
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,2)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	3,0	0,0	3,0
Total	0,0	0,0	6,2	(1,7)	6,2
Riaz Ahmed					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	8,4	0,0	(9,8)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,4)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	5,1	0,0	5,1
Total	0,0	8,4	5,1	(10,2)	5,1
Leo Salom					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	7,7	0,3	(3,0)	0,3
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,2)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	4,7	0,0	4,7
Total	0,0	7,7	5,0	(3,2)	5,0
Michael Rhodes					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	8,4	0,0	(4,4)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,1)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	5,0	0,0	5,0
Total	0,0	8,4	5,0	(4,5)	5,0

- 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 du plan d'options d'achat d'actions.
- 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.
- 4) La valeur supplémentaire de la rémunération différée dans les colonnes de cessation des fonctions non motivée et de changement de contrôle se rapporte à une option d'achat d'actions unique attribuée en 2018.

Traitement des prestations en cas de cessation des fonctions

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

Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle
Salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Rémunération variable	Perdue	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel et à intéressement fondé sur des titres de capitaux propres proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année.	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année. Doit être encore à l'emploi à la date d'attribution pour être admissible à une attribution fondée sur des titres de capitaux propres	Perdue	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année. Doit travailler pour l'exercice complet pour être admissible à une attribution fondée sur des titres de capitaux propres
Unités d'actions (UAP)	Perdues	Viennent à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	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 peuvent être exercés dans les 90 jours. Les options non acquises deviendront acquises 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	Acquisition immédiate de toutes les UAAC dont les droits ne sont pas acquis et les UAAC sont rachetables au moment de la cessation des fonctions, sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite.	Perdues	Toutes les UAAC dont les droits ne sont pas acquis le deviennent immédiatement et sont rachetables au moment de la cessation des fonctions
UAI	Perdues	Viennent à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	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
Retraite	Droit à la rente acquise. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente acquise. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente acquise. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente acquise des plans agréés. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est perdue	Droit à la rente acquise. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite

1) 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 options d'achat d'actions, unités d'actions incessibles, fondées sur la performance et à acquisition conditionnelle en cas d'une cessation des fonctions non motivée);
- Le refus de signer une convention de participation; et
- Le refus d'attester la conformité aux dispositions relatives à la conduite.

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

OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

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 incessibles) peuvent aussi être attribués. Cependant, jusqu'à présent, uniquement des options d'achat d'actions ont été émises aux termes de ce plan.

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

Le tableau ci-après présente, en date du 31 décembre 2022, 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 1 821 920 158 actions ordinaires en date du 31 décembre 2022.

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	0,83 %	15 062 268	75,43 \$	0,41 %	7 430 787	1,23 %	22 493 055
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs	—	—	—	—	—	—	—
Total	0,83 %	15 062 268	75,43 \$	0,41 %	7 430 787	1,23 %	22 493 055

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 à la page 54. À l'octroi, la durée des options d'achat d'actions en cours 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'antidote 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.
Circonstances dans lesquelles une personne n'est plus autorisée à participer	<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. Les options non acquises deviendront acquises dans le cours normal et pourront être exercées pendant 90 jours après la date d'acquisition, après quoi, elles seront perdues.• 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⁾.• Démission — Les options d'achat d'actions acquises peuvent être exercées dans les 30 jours, après quoi elles sont perdues. Les options d'achat d'actions non acquises sont perdues immédiatement.• 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.

1) 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.

Modification des plans	<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> <ol 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; etvii) toute modification touchant les dispositions modificatives prévues à l'article 14 (la disposition modificative du plan). <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>
-------------------------------	--

Aide financière aux participants

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.

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 2022 :

Taux	Description	2022	2021	2020
Dilution	Par dilution, on entend le nombre d'options d'achat d'actions en circulation, divisé par le nombre total d'actions en circulation	0,71 %	0,67 %	0,72 %
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	1,25 %	1,34 %	1,50 %
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	0,14 %	0,12 %	0,11 %

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les six 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.

Les propositions 1 et 2 ont été soumises par le B.C. Government and Service Employees' Union (BCGEU), 4911 Canada Way, Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 3W3.

La proposition 3 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

La proposition 4 a été soumise par InvestNow Inc., pour le compte de Gina Pappano, directrice générale d'InvestNow et actionnaire de la banque, 7 Shannon Street, Toronto (Ontario).

La proposition 5 a été soumise par Vancity Investment Management Ltd. (Vancity), 815 West Hastings Street, bureau 700, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1B4, pour le compte du Fonds Catégorie IA Clarington Inhance PSR actions canadiennes et du Fonds IA Clarington Inhance PSR revenu mensuel.

La proposition 6 a été soumise conjointement par Vancity, 815 West Hastings Street, bureau 700, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1B4, pour le compte du Fonds Catégorie IA Clarington Inhance PSR actions canadiennes et du Fonds IA Clarington Inhance PSR revenu mensuel, et par Investors for Paris Compliance, 185-911 Yates St., bureau 61, Victoria (Colombie-Britannique) V8V 4Y9.

Proposition 1 :

Financiarisation du logement

Dans le cadre de la Stratégie nationale sur le logement du gouvernement fédéral canadien et de sa reconnaissance du logement comme étant un droit fondamental de la personne, le gouvernement fédéral a nommé en février 2022 un défenseur fédéral du logement (DFL) dont le rôle est de promouvoir et de protéger les droits au logement au Canada en effectuant de façon indépendante des recherches sur les questions systémiques en matière de logement.¹⁾

Le DFL a commandé une série de rapports sur la financiarisation du logement, qui est décrite comme la domination croissante des acteurs financiers dans le secteur du logement, transformant la fonction première du logement en un actif financier à but lucratif.

D'après le rapport de synthèse du DFL, du 20 à 30 % du parc immobilier locatif du Canada est détenu par des sociétés de placement immobilier). Le rapport souligne certaines controverses²⁾ :

Les sociétés financières recherchent stratégiquement les « rotations » de locataires afin de tirer profit des augmentations de loyer autorisées entre les locations. Des chercheurs américains ont constaté que les exploitants financiers utilisent l'expulsion comme un outil générateur de revenus et expulsent les locataires à un taux plus élevé que les autres types de propriétaires.

Cette concentration est plus élevée dans le Nord canadien. Une série de reportages de CBC News en 2021 a mis en lumière les plaintes des locataires contre une société de placement immobilier cotée en bourse qui est propriétaire d'environ 80 % du parc de logements privés à logements multiples de Yellowknife et d'Iqaluit³⁾.

Un article récent de CTV News a mis en lumière les résultats d'un sondage selon lequel les locataires de « grandes sociétés dont les actions sont cotées en Bourse étaient plus susceptibles de faire face à des conditions de vie précaires que les ceux qui vivent dans des logements appartenant à des familles ou à des sociétés fermées »⁴⁾.

Le rapport du DFL sur la financiarisation des logements locatifs multifamiliaux au Canada décrit les effets négatifs des stratégies de réduction des coûts et de sous-entretien des propriétaires financiarisés, qui se traduisent par une dégradation des conditions de vie, ainsi que le déplacement des locataires à faible revenu et racisés.⁵⁾

1) <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/nouvelles/2022/02/declaration-du-ministre-du-logement-et-de-la-diversite-et-de-linclusion-a-l'occasion-de-la-nomination-du-defenseur-federal-du-logement-du-canada.html>

2) <https://www.homelesshub.ca/resource/finacialization-housing-canada-project-summary-report>

3) <https://newsinteractives.cbc.ca/longform/the-landlords-game>

4) <https://www.ctvnews.ca/business/tenants-with-large-corporate-landlords-more-likely-to-face-poor-living-conditions-survey-suggests-1.5992030>

5) <https://www.homelesshub.ca/resource/finacialization-multi-family-rental-housing-canada>

Diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans l'immobilier commercial

En octobre 2022, BOMA Canada a publié son Guide des droits de la personne 2022 pour l'immobilier commercial, qui s'appuie sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (GNU) et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (Principes directeurs de l'OCDE). Le guide explique comment les propriétaires de propriété commerciales peuvent intégrer les notions de diligence raisonnable en matière d'entreprises et de droits de la personne dans leurs activités.⁶⁾

Diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans les immeubles locatifs multifamiliaux

Sans un ensemble équivalent de pratiques de diligence raisonnable en matière de droits de la personne pour les sociétés de placement immobilier qui exercent leurs activités dans le domaine des résidences multifamiliales, les banques doivent veiller à ce qu'elles respectent leurs propres obligations aux termes des GNU et des Principes directeurs de l'OCDE. Plus particulièrement, les banques doivent s'assurer qu'elles cherchent à prévenir et à atténuer les effets défavorables sur les droits de la personne liés à leurs relations d'affaires avec ces sociétés de placement immobilier, même si elles n'ont pas elles-mêmes contribué à ces incidences.

Participation de TD aux sociétés de placement immobilier canadiennes de location multifamiliale

TD est agent principal ou agent administratif et prêteur pour d'importantes facilités de crédit pour deux grandes sociétés de placement immobilier canadiennes, et Valeurs Mobilières TD Inc. a fourni des services sur les marchés financiers à au moins une grande société de placement immobilier canadienne.

IL EST RÉSOLU QUE TD indique comment elle évalue et limite le risque lié aux droits de la personne dans le cadre de ses relations d'affaires avec les clients qui sont propriétaires d'immeubles résidentiels multifamiliaux au Canada.

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

Pour les motifs exposés ci-après, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition. Elle exigerait la divulgation publique de renseignements exclusifs ayant des répercussions négatives sur le plan concurrentiel pour la banque et est indûment prescriptive en prétendant dicter la manière dont les activités de la banque devraient être exercées. Le conseil estime que les politiques et procédures de gestion des risques existantes de la banque traitent efficacement des risques mentionnés dans la proposition.

La proposition mentionne un certain nombre de sources, notamment faisant autorité, à l'appui de la proposition selon lesquelles les entreprises de location d'immeubles à logements multiples devraient traiter les locataires d'une manière qui respecte les droits de la personne. La banque est d'accord avec cela. Pour gérer les risques découlant de ses activités de financement, les politiques de gestion des risques non liés aux activités de détail et les procédures d'évaluation de la banque exigent que les nouveaux clients et les nouvelles opérations avec des clients existants soient évalués en fonction de divers risques, y compris le risque de réputation pour la banque d'être associée à un client ou à une opération dont le comportement porte atteinte aux droits de la personne. La banque n'a connaissance d'aucune preuve que ses processus de gestion des risques ne traitent pas efficacement ce risque relativement aux immeubles locatifs à logements multiples et la proposition ne mentionne aucune preuve de ce genre.

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

6) https://lbomacanada.ca/wp-content/uploads/2022/09/BOMACANADA_HumanRightsGuide_2022_FR.pdf

Proposition 2 :

Privatisation des actifs polluants

Les sociétés ouvertes ayant des actifs très polluants, comme les projets de charbon, de pétrole et de gaz (des actifs polluants), sont soumises à une pression grandissante de la part des investisseurs institutionnels ayant des préoccupations relatives aux questions ESG. Certains émetteurs ont vendu ou envisagent de vendre ces actifs très polluants. Lorsque ces actifs sont vendus à des entreprises fermées, les investisseurs s'inquiètent de l'absence de divulgation qui en résulte.

Le défi consistant à faciliter le transfert des actifs polluants des sociétés ouvertes vers des entreprises fermées a été souligné dans les Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (PRI) dans une publication récente traitant du désinvestissement des actifs polluants par les sociétés ouvertes⁷⁾ :

[Traduction] Bien qu'une société cotée qui cède un actif polluant puisse éliminer les émissions de son bilan, il est peu probable que cela se traduise par une réduction des émissions dans le monde réel. En fait, cela peut réduire la transparence et la responsabilité quant à la manière dont l'actif est géré, entraîner une augmentation des émissions absolues provenant d'une exploitation plus intensive de l'actif et transférer le risque aux gouvernements et aux contribuables.

Dans un document de mars 2022, le European Corporate Governance Institute (ECGI) qualifie ce phénomène de « cession d'actifs polluants »⁸⁾ :

[Traduction] On assiste depuis peu à un phénomène préoccupant, connu sous le nom de « cession d'actifs polluants » (brown-spinning), aux termes duquel des entreprises ouvertes vendent leurs actifs à forte intensité de carbone à des acteurs des marchés privés (notamment des sociétés de capital-investissement et des fonds de couverture). Ce phénomène aide les entreprises cédantes à réduire leurs propres émissions, mais n'entraîne aucune réduction globale des émissions dans l'atmosphère. Le fait que des actifs à forte intensité de carbone se retrouvent dans l'ombre, sans être soumis à l'examen rigoureux habituel des marchés publics, est inquiétant du point de vue de la réduction des émissions.

Le processus de gestion du risque environnemental et social lié à l'octroi de prêts pour les secteurs d'activité autres que de détail de TD décrit le renforcement des contrôles préalables dans le cas des opérations comportant un risque environnemental et social plus élevé et comprend une liste d'opérations interdites, y compris l'exploitation des minéraux provenant de la guerre et les activités dans des sites culturels/écologiques sensibles.⁹⁾ Une approche similaire est nécessaire pour la participation de la banque à des opérations de cession d'actifs polluants afin de combler l'écart de divulgation entre les entreprises ouvertes et fermées.

La position de la TD sur le charbon thermique indique que TD n'accordera plus de prêts, ne facilitera plus d'opérations sur les marchés de capitaux et n'offrira plus de conseils en matière de fusions et d'acquisitions aux nouvelles sociétés minières qui ont un certain niveau de participation à des activités d'exploitation du charbon thermique.¹⁰⁾

L'ECGI décrit les avantages d'une meilleure divulgation de l'information par des entités fermées, en indiquant : [traduction] « l'inégalité entre les sociétés ouvertes et fermées serait nivelée, éliminant ainsi le problème habituel consistant à éviter les obligations réglementaires liées au fait d'être une société ouverte en demeurant une société privée (c'est-à-dire en supprimant les mesures incitatives à demeurer une société fermée plus longtemps pour éviter la divulgation en matière de développement durable). »

IL EST RÉSOLU QUE TD modifie son processus de gestion du risque environnemental et social lié à l'octroi de prêts pour les secteurs d'activité autres que de détail afin de prévoir que, lorsque TD fournit des services financiers propres à un nouveau projet, y compris des services de conseils, portant sur une opération de cession d'actifs polluants, elle prenne des mesures raisonnables pour que les parties à ces opérations prennent des mesures et communiquent de l'information conforme au GIFFC, notamment :

- veiller à ce que le conseil de la société qui procède à l'acquisition soit chargé de la surveillance des risques liés au climat,
- obtenir l'information annuelle sur les émissions de GES de portée 1 et de portée 2 des actifs acquis,
- en ce qui concerne ces actifs acquis, faire en sorte que l'acquéreur établisse des cibles pour la réduction des émissions de GES dans un délai raisonnable après la réalisation de l'opération

7) <https://www.unpri.org/download?ac=16109>

8) https://ecgi.global/sites/default/files/working_papers/documents/gozulgolringefinal.pdf

9) <https://www.td.com/document/PDF/ESG/2021-ESG-Report-FR.pdf>

10) <https://www.td.com/document/PDF/ESG/2021-Climate-Action-Report-FR.pdf>

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

Pour les motifs exposés ci-après, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition. La proposition est indûment prescriptive en prétendant dicter la manière dont les activités de la banque devraient être exercées et la banque estime que ses politiques de gestion des risques et ses procédures d'évaluation, ainsi que son plan d'action sur les changements climatiques actuels atteignent largement l'objectif principal de la proposition.

La proposition mentionne un certain nombre de sources générales faisant autorité qui mettent en évidence les aspects indésirables éventuels de ce que la proposition appelle les opérations « de cession d'actifs polluants ». Comme le reconnaît la proposition, la banque a mis en place un ensemble de politiques de gestion des risques et de procédures d'évaluation pour les secteurs d'activité autres que de détail pour gérer les risques, y compris le risque d'atteinte à la réputation, le risque lié à la collaboration avec des clients ou à la participation à des opérations qui sont incompatibles avec l'objectif de la banque, son appétit pour le risque et ses engagements publics en matière de climat. La banque n'a connaissance d'aucune preuve que ses politiques et processus ne sont pas efficaces et la proposition ne mentionne aucune preuve de ce genre.

Comme il est indiqué dans le rapport ESG 2021 et le rapport sur le plan d'action sur les changements climatiques 2021 de la banque, la banque a fixé des cibles pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre associées à ses activités d'exploitation et de financement dans certains secteurs; elle étendra la couverture de son plan d'action sur les changements climatiques aussi rapidement que possible; et elle rendra compte chaque année de ses progrès. Le premier rapport de progrès annuel de la banque a été publié en mars 2022. Lorsqu'elle évalue les occasions d'affaires, la banque doit déterminer si le client ou l'opération convient aux termes de ses politiques de gestion des risques et procédures d'évaluation pour les secteurs d'activité autres que de détail, y compris l'évaluation du risque d'atteinte à la réputation pour la banque d'être associée à un client ou à une opération qui ne correspond pas à son objectif, à son appétit pour le risque et à ses engagements publics en matière de climat. Par conséquent, l'objectif de la proposition est déjà atteint au moyen du cadre de gestion des risques et du plan d'action sur les changements climatiques actuels de la banque.

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

Proposition 3 :

Vote consultatif sur les politiques environnementales

Il est proposé que la banque se dote d'une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

Lors des assemblées annuelles de 2022, nous avons déposé cette proposition qui a obtenu des appuis importants à la TD (25,4 %), à CIBC (22,7 %), à la banque Nationale (22 %), à la Royale (20,2 %), à la Scotia (19,3 %) et à la BMO (15 %). De plus, la banque Laurentienne s'engageait à implanter le vote consultatif non contraignant sur l'environnement, une fois qu'elle aura établi le niveau de référence relatif à ses émissions financées.

Selon le plus récent rapport publié par Rainforest¹¹⁾, les cinq grandes banques ont fourni plus de 131 G \$ aux pétrolières au cours de 2021 et ces financements sont à la hausse comparativement à 2020 :

Positionnement sur le plan mondial

Rang parmi les institutions	Nom de la Banque	Financement
5	RBC	38,757 G
9	Scotia	30,402
11	TD	21,154
15	BMO	18,781
20	CIBC	22,218

Précisons que ces cinq grandes banques ont prêté ou souscrit près de 700 G \$ aux entreprises de combustibles fossiles depuis la signature de l'Accord de Paris sur le climat en décembre 2015.

Il est permis de se questionner sur l'envergure des plans qu'elles mettent de l'avant pour honorer leur engagement à se joindre à l'alliance bancaire Net Zéro (NZBA) lancée par l'ancien gouverneur de la Banque

11) Banking on Climate Chaos — Fossil Fuel Finance Report 2022 https://www.bankingonclimatechaos.org/wp-content/themes/bocc-2021/inc/bcc-data-2022/BOCC_2022_vSPREAD.pdf

du Canada, Mark Carney en 2015 et de jouer un rôle de premier plan dans le financement de la transition climatique en vue d'atteindre l'objectif zéro émission nette d'ici 2050.

Nous réitérons donc notre proposition d'implanter un vote consultatif non contraignant afin que les actionnaires puissent exprimer leur satisfaction ou leur insatisfaction au regard de la politique environnementale de la Banque.

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

Pour les motifs exposés ci-après, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la présente proposition. À la suite de l'assemblée des actionnaires de l'année dernière, au cours de laquelle cette même proposition a été présentée, la banque a communiqué avec un certain nombre d'actionnaires qui avaient voté en faveur de la proposition pour comprendre leur point de vue. Après avoir pris en considération les commentaires des actionnaires, pour les mêmes raisons que l'exercice précédent, le conseil continue d'être d'avis que les actionnaires devraient voter contre cette proposition.

La politique environnementale est l'un des nombreux éléments importants de la stratégie d'entreprise. Dans le cadre de l'approbation de la stratégie de la banque, le conseil prend en compte un large éventail de contributions de plusieurs intervenants, notamment les actionnaires, les clients, les analystes, les organismes de réglementation, les agences de notation et les ONG qui s'intéressent particulièrement à divers aspects des stratégies et du rendement de la banque en matière d'ESG. Dans le cadre de ce processus, le conseil est exposé à l'information pertinente concernant la situation financière et concurrentielle de la banque et ses perspectives. Le volume, la complexité et la sensibilité concurrentielle de ces renseignements sont tels qu'il n'est pas pratique de les rendre publics. Par conséquent, le conseil estime qu'il ne serait pas possible, en pratique, de fournir aux actionnaires suffisamment d'information pour leur permettre de prendre une décision éclairée sur une résolution consultative comme le suggère la proposition. Même si cette information pouvait être mise à la disposition des actionnaires, en l'absence d'une liste de choix à examiner, un tel vote ne donnerait pas lieu à un consensus concret de la part des actionnaires devant être examiné par le conseil.

Les inconvénients éventuels liés aux votes consultatifs sur les plans de transition climatique ont également été reconnus par les Principes pour l'investissement responsable, soutenus par les Nations Unies, qui, dans son exposé de février 2022 intitulé « Climate Transition Plan Votes : Investor Briefing », a conclu que les avantages des votes sur les plans de transition climatique en tant que mécanisme d'action globale en matière de climat semblent être contrebalancés par les risques et les conséquences non souhaitées éventuelles de ces votes.

Les considérations qui précèdent sont particulièrement pertinentes pour la banque, qui compte des centaines de milliers d'actionnaires nationaux et étrangers, institutionnels et individuels. C'est sans doute en reconnaissance de ces complexités que le cadre juridique de la gouvernance de la banque confère au conseil d'administration le pouvoir exclusif et la pleine responsabilité de l'approbation de la stratégie d'entreprise de la banque. Le cadre reconnaît également le dynamisme nécessaire à l'élaboration et de l'exécution de la stratégie, qui n'est pas un exercice qui peut se faire une seule fois par an. Aux termes de ce cadre, le recours pour les actionnaires insatisfaits de la stratégie ou du rendement global de la banque se fait par le vote annuel des actionnaires sur l'élection des administrateurs.

Pour les raisons précitées, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

Proposition 4 :

Engagement envers le secteur pétrolier et gazier

IL EST RÉSOLU : Que La Banque Toronto-Dominion (« TD ») indique clairement son engagement à continuer à investir dans le secteur canadien pétrolier et gazier et de le financer. De plus, TD doit examiner l'ensemble de ses politiques afin de s'assurer qu'aucune d'elles n'a pour effet d'encourager les désinvestissements du secteur.

Déclaration à l'appui

Les Canadiens sont confrontés à une crise du coût de la vie, l'inflation galopante menaçant une grave récession et la perspective d'une stagflation durable. La hausse des coûts de l'énergie en est l'une des principales causes. Les coûts de l'énergie sont poussés à la hausse par un cadre de politique publique et une conversation publique qui sont tous les deux dirigés contre les investissements dans le secteur du pétrole et du gaz. Il en résulte un sous-investissement chronique dans ce secteur.

Il est temps pour TD de déclarer explicitement son engagement envers le secteur canadien du pétrole et du gaz. De plus, TD devrait cesser ou suspendre temporairement son soutien à des politiques telles que les politiques de carboneutralité. L'adoption de telles politiques — qui ont pour effet de suggérer que

l'extraction, la mise en valeur et l'utilisation du pétrole et du gaz n'ont pas de valeur essentielle — envoi un signal négatif sur les investissements dans ce secteur. Au lieu de cela, TD devrait se concentrer sur les investissements dans le secteur du pétrole et du gaz, sur les prêts au secteur du pétrole et du gaz et sur le financement de celui-ci afin de créer une plus grande offre et de réduire les coûts de l'énergie pour les Canadiens et le monde.

Le soutien au secteur est important pour les raisons suivantes :

- *son bien-être est essentiel au bien-être des Canadiens, car il assure l'abordabilité de l'énergie et, par le fait même, l'abordabilité de tout ce qui est nécessaire à un niveau de vie raisonnable pour tous les Canadiens;*
- *sa performance environnementale est de niveau mondial et s'améliore régulièrement;*
- *son expansion est de plus en plus importante pour répondre aux préoccupations mondiales telles que la sécurité énergétique et la pauvreté énergétique; et*
- *l'absence d'investissements au Canada signifie davantage d'investissements dans le développement du secteur du pétrole et du gaz dans d'autres régions du monde avec une performance environnementale moins bonne, une gouvernance d'entreprise moins bonne et de graves violations des droits de la personne.*

Le secteur du pétrole et du gaz est le plus important secteur d'exportation au Canada et se situe dans les trois principaux secteurs pour ce qui est de la contribution au PIB du Canada, offre 500 000 emplois dans l'ensemble du pays et verse chaque année des milliards de dollars dans les coffres du gouvernement en impôts et en redevances, finançant ainsi d'innombrables services publics pour les Canadiens.

De plus, les producteurs canadiens de pétrole et de gaz réalisent des gains environnementaux importants : leurs émissions de gaz à effet de serre (GES) ont été réduites de 22 % entre 2011 et 2019, puis de 12 % supplémentaires de 2019 à 2020¹²⁾. Ils ont investi 3,1 milliards de dollars dans une meilleure performance environnementale uniquement qu'en 2019, soit les deux tiers de toutes les dépenses de protection de l'environnement dans le pays cette année-là¹³⁾.

L'adoption d'une position favorable aux investissements dans le secteur canadien du pétrole et du gaz est bonne pour l'économie, l'environnement, l'innovation, les actionnaires et les Canadiens ordinaires.

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

Pour les motifs exposés ci-après, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition. La proposition repose sur une prémisse inexacte, à savoir que les mesures prises par la banque pour réagir aux changements climatiques et soutenir ses clients dans le cadre de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone sont incompatibles avec le soutien continu du secteur du pétrole et du gaz et ont pour effet d'encourager les désinvestissements dans le secteur. En outre, la proposition est trop prescriptive en ce qu'elle vise à dicter la manière dont la banque devrait exercer ses activités.

La banque reconnaît l'importance du secteur de l'énergie pour l'économie canadienne et le fait qu'une transition réalisable, juste et ordonnée vers une économie à faibles émissions de carbone est essentielle à la prospérité et à la sécurité énergétiques actuelles et futures du Canada. Dans cette optique, la banque a adopté et rendu public son plan d'action sur les changements climatiques qui soutient le financement de programmes et projets énergétiques classiques responsables ainsi que des initiatives de clients responsables en vue de favoriser la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. De plus, depuis 2020, la banque offre à ses clients des conseils judicieux, du financement et des produits connexes par l'intermédiaire du groupe Solutions ESG de Valeurs Mobilières TD, qui a été créé pour conseiller les clients, y compris ceux du secteur du pétrole et du gaz, au fur et à mesure qu'ils travaillent à atteindre leurs objectifs de transition.

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

Proposition 5 :

Ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération de l'employé moyen

Il est résolu :

Que le conseil d'administration entreprenne un examen du niveau de rémunération de la haute direction par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre et que, à un coût raisonnable et en omettant les renseignements exclusifs, il rende public chaque année le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération de l'employé moyen.

12) <https://www.canadianenergycentre.ca/canadas-oil-and-gas-emissions-went-down-in-2020-national-inventory-report/>

13) <https://energynow.ca/2022/07/five-ways-canadas-oil-and-gas-industry-is-improving-environmental-performance/>

Déclaration à l'appui

La rémunération réalisée des chefs de la direction aux États-Unis a augmenté de 1 460 % depuis 1978, contre seulement 18,1 % pour la moyenne des employés. Le ratio de la rémunération des chefs de la direction par rapport à la rémunération des travailleurs aux États-Unis est passé de 31 fois en 1978 à 399 fois en 2021.¹⁴⁾

Le Canada fait face à des situations semblables, un rapport ayant révélé que la rémunération des chefs de la direction des 100 principales sociétés à la TSX était estimée à 191 fois la rémunération d'un travailleur moyen en 2020.¹⁵⁾

Les écarts de salaires au sein de la population active sont importants car ils sont révélateurs de l'inégalité croissante observée en Amérique du Nord et y contribuent.¹⁶⁾ Selon la Réserve fédérale américaine, depuis 1989, les 1 % les plus riches ont augmenté leur part de la richesse totale de 8,6 %, en grande partie au détriment des 90 % les plus pauvres qui ont vu leur proportion diminuer de 8 %.¹⁷⁾ Les 1 % les plus riches ont également augmenté leur part du revenu national total aux États-Unis, passant de 8,3 % à 20,8 % entre 1978 et 2019.¹⁸⁾ Le Canada a connu une inégalité similaire, les 1 % les plus riches ayant augmenté leur part du revenu national total entre 1978 et 2019, passant de 8,4 % à 14 %.¹⁹⁾

Cette inégalité croissante a des répercussions négatives pour tout le monde, car il a été démontré que les sociétés plus inégales sont associées à une santé plus fragile, à davantage de violence, à un manque de vie communautaire et à des taux accrus de maladies mentales dans toutes les classes socio-économiques.²⁰⁾ Des recherches ont démontré que cette inégalité nuit à la productivité économique, à hauteur de 2 à 4 % de perte de croissance du PIB par an et entraîne souvent des récessions prolongées et plus graves.²¹⁾²²⁾

Au-delà des répercussions négatives sur la société, les écarts de rémunération au sein d'une organisation peuvent entraîner une baisse du moral des employés et une hausse du roulement du personnel.²³⁾ Cela peut miner la valeur de l'entreprise car les employés non motivés sont moins productifs et le roulement de personnel plus élevé augmente directement les coûts de dotation en personnel. Ces coûts sont particulièrement importants pour les sociétés à forte intensité de capital humain comme La Banque Toronto-Dominion.

Au Canada, le secteur financier est particulièrement exposé à ce problème, les 1 % les plus riches en finance gagnant environ 16 % du revenu du secteur alors que les 1 % les plus riches dans la plupart des autres secteurs gagnent entre 6 et 10 %.²⁴⁾

Contrairement aux États-Unis, il n'est pas obligatoire pour les sociétés cotées en bourse au Canada de fournir des renseignements sur le ratio de rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération de l'employé moyen. Il ne s'agit pas là d'une tâche gigantesque puisque les normes de déclaration du Reporting Institute, que Banque TD utilise déjà, fournissent un cadre reconnu pour le calcul de ce ratio. Il est essentiel de reconnaître que l'accent est mis sur la tendance du ratio au fil du temps. La divulgation et le suivi de ce ratio permettent à Banque TD de veiller à ce que l'écart salarial ne se creuse pas et peuvent l'aider à apporter des corrections pour s'assurer que le moral des employés demeure bon, réduisant ainsi les coûts de roulement et de perte de productivité.

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

Pour les motifs exposés ci-après, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition. L'examen suggéré par la proposition ne présenterait que peu ou pas d'avantages importants pour le conseil ou le comité des ressources humaines (CRH) dans le cadre de la prise de décisions en matière de rémunération, et il n'améliorerait pas non plus la présentation actuelle de l'information sur la rémunération de la banque.

Le comité des ressources humaines (CRH) du conseil a déjà examiné les comparaisons de rémunération verticale et l'utilité d'intégrer un ratio de rémunération vertical à sa prise de décision en matière de

14) <https://www.epi.org/publication/ceo-pay-in-2021/>

15) <https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2022/01/Another%20year%20in%20paradise.pdf>

16) <https://publications.gc.ca/site/fra/9.575693/publication.html>

17) <https://www.federalreserve.gov/releases/z1/dataviz/dfa/distribute/chart/#quarter:131;series:Assets;demographic:networth;population:1,3,5,7,9;units:shares>

18) <https://lwid.world/country/us/>

19) <https://lwid.world/country/canada/>

20) <https://equalitytrust.org.uk/resources/the-spirit-level>

21) <https://www.frbsf.org/wp-content/uploads/sites/4/wp2017-23.pdf>

22) <https://www.epi.org/publication/securar-stagnation/>

23) <https://www.nber.org/papers/w22491>

24) <https://lwid.world/news-article/worker-power-and-inequality-in-canada-a-sector-level-analysis/>

rémunération. Le CRH a conclu — et continue de croire — que les résultats du ratio peuvent varier sensiblement en fonction de la composition des activités, des employés et des régions géographiques d'exploitation d'une organisation en particulier, ce qui en fait une mesure problématique qui ne serait pas appropriée ou significative pour la prise de décision en matière de rémunération. En outre, la présentation du ratio ne contribuerait pas à la capacité d'un actionnaire d'évaluer la démarche de la banque en matière de rémunération et n'améliorerait pas les informations existantes de la banque sur la rémunération et les pratiques du CRH.

Le CRH est chargé de soutenir la banque pour 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 professionnel 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.

Le CRH est également 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 régulières 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 dirigeants qui sont concurrentiels au sein du marché et qui correspondent à la performance de l'entreprise et au rendement individuel. Le CRH surveille en outre les résultats en matière de rémunération afin de rapprocher sa démarche à l'égard des dirigeants et des employés non membres de la direction, comme il est décrit plus en détail à la rubrique « Démarche en matière de rémunération totale du personnel » dans la présente circulaire.

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

Proposition 6 :

Divulgaration du plan de transition

Il est résolu : que les actionnaires demandent à TD de divulguer un plan de transition qui décrit la façon dont elle entend rapprocher ses activités de financement et ses cibles de réduction des émissions sectorielles pour 2030, y compris les mesures et politiques précises à mettre en œuvre, les réductions à réaliser par ces mesures et politiques prévues et les échéanciers de mise en œuvre et les réductions des émissions connexes.

Déclaration à l'appui :

En 2022, TD a publié un plan d'action sur les changements climatiques mis à jour en réponse à son engagement à atteindre un niveau de zéro émission nette financée d'ici 2050.

Bien que le plan mis à jour de TD clarifie davantage la façon de mesurer les émissions financées, ses cibles de 2030 fondées sur l'intensité ne correspondent pas à la cible absolue de 2050 à laquelle TD s'est engagée et le plan manque de clarté quant aux mesures et politiques précises que TD mettra en œuvre pour réaliser des progrès.

Par exemple, TD traite de l'existence de son « modèle opérationnel cible sur le climat » et de la « séquence de ces mesures », mais ne les divulgue pas. De même, TD déclare qu'elle continue d'intégrer le risque lié au climat dans son cadre de gestion du risque d'entreprise, mais ne précise pas si cela est lié à l'atteinte de ses objectifs ni de quelle façon.

TD déclare qu'elle progresse bien vers sa cible de 100 milliards de dollars sous forme de prêts, de financement et de services de gestion d'actifs « à faibles émissions de carbone », mais il n'est pas clair si cela est lié à ses cibles de réduction des émissions et comment cela y est lié, étant donné que TD ne quantifie pas et ne divulgue pas systématiquement l'incidence de cette activité sur les émissions.

TD a grand besoin d'un plan de transition crédible compte tenu du fait que la banque est particulièrement exposée au risque de transition. Une étude récente a conclu que TD a les émissions financées les plus élevées, soit 447 millions de tonnes d'équivalent CO₂, parmi toutes les banques canadiennes.²⁵⁾

TD n'a pas encore adopté de politique visant à réduire progressivement son exposition aux combustibles fossiles, notamment dans sa politique sur le charbon de 2022 mise à jour. Au contraire, elle continue de financer des projets d'expansion de combustibles fossiles comme le pipeline Trans Mountain et le projet Coastal GasLink.

Cette incertitude quant à savoir si TD atteindra ses objectifs en matière de climat représente un risque commercial important compte tenu de l'évolution de la réglementation. Le Bureau du surintendant des institutions financières élabore actuellement des lignes directrices en matière de gestion des risques climatiques qui exigeront que TD ait un plan de transition pour gérer des « risques physiques croissants découlant des changements climatiques et de la transition vers une économie à faibles émissions de GES ». ²⁶⁾

Dans le même ordre d'idées, la Glasgow Financial Alliance for Net Zero, dont TD est membre, recommande aux institutions financières de disposer d'un plan de transition qui comporte [traduction] « un ensemble d'objectifs, de mesures et de mécanismes en matière d'imputabilité visant à mener les activités commerciales d'une organisation sur la voie de l'atteinte de zéro émission nette ». ²⁷⁾ TD n'a pas atteint cet objectif.

Les sociétés de référence de TD donnent plus de précisions quant à la façon dont elles atteindront les objectifs de zéro émission nette, y compris les cibles absolues de 2030 (BMO, Citi, Wells Fargo), les réductions du financement des combustibles fossiles (Lloyds, BNP Paribas, ING, Société Générale) et l'information publique concernant l'évaluation de l'atteinte de zéro émission nette des clients et les progrès à cet égard (Credit Suisse, ANZ Group). Cette proposition est conforme à une proposition déposée et retirée par le MÉDAC l'année dernière. ²⁸⁾

Pour répondre à l'incertitude et accroître la transparence, nous prions les actionnaires à voter POUR cette proposition.

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

Pour les motifs exposés ci-après, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition. La proposition se fonde sur un certain nombre de prémisses inexactes; elle demande une certitude qui n'est pas réalisable compte tenu des incertitudes macroéconomiques et du calendrier des objectifs climatiques de la banque; et demande que la banque agisse d'une manière incompatible avec sa raison d'être. En outre, la proposition est trop prescriptive en ce qu'elle vise à dicter la manière dont la banque doit exercer ses activités.

Le conseil d'administration rejette l'affirmation de la proposition selon laquelle la banque n'a pas de « plan de transition crédible » et qu'elle ne respecte pas ses obligations envers la GFANZ. En fait, la banque a rendu public un plan d'action sur les changements climatiques qui décrit les activités de transition et qui respecte ses obligations envers la GFANZ. Dans le cadre de son plan d'action sur les changements climatiques, la banque a annoncé une cible visant à atteindre un niveau de zéro émission de gaz à effet de serre (GES) nette liée à ses activités d'exploitation et de financement d'ici 2050 conformément aux principes de l'Accord de Paris. La banque a également annoncé une cible provisoire de réduction des émissions (d'exploitation) de portée 1 et de portée 2 de 25 % d'ici 2025 et a annoncé des cibles provisoires de réduction des émissions financées de portée 3 pour 2030 pour les secteurs de l'énergie et de la production d'électricité. La banque a publié ces deux séries de cibles provisoires bien avant la date limite fixée par la NZBA pour ses membres et elle a l'intention de publier d'autres cibles provisoires en mars 2023.

Il est largement accepté par les observateurs informés que la transition de 2050 dépend de nombreux facteurs indépendants de la volonté ou de la connaissance de la banque, notamment le développement de technologies, de modèles et de méthodes; l'évolution des politiques publiques, des lois et des règlements; le taux et le rythme de l'engagement des participants au marché; et le rythme et la nature du changement de comportement des consommateurs. Le plan d'action sur les changements climatiques de la banque est fondé sur ce qui est actuellement connu et raisonnablement prévisible. La banque a fait preuve de transparence dans son approche et la divulgation de ses plans. La banque s'est également engagée à rendre compte de ses progrès et à mettre à jour régulièrement ses plans au fur et à mesure de l'évolution du cadre macroéconomique et à fournir sa prochaine mise à jour en mars 2023 lorsqu'elle publiera ses rapports ESG et son plan d'action sur les changements climatiques pour 2022.

25) <https://oxfam.gc.ca/wp-content/uploads/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapport.pdf>

26) <https://www.osfi-bsif.gc.ca/fr/affi-ffrg-roigdn-ort/gl-ld/Pages/b15-dft.aspx>

27) <https://assets.bbhub.io/company/sites/631/2022/09/Recommendations-and-Guidance-on-Financial-Institution-Net-zero-Transition-Plans-November-2022.pdf>

28) <https://www.td.com/francais/document/PDF/investor/2022/IF-2022-Proxy-Circular.pdf>

La proposition laisse entendre qu'il serait préférable que la banque fixe des cibles provisoires d'émissions absolues de GES plutôt que des cibles provisoires fondées sur l'intensité. Le conseil d'administration n'est pas d'accord avec ce point de vue. Bien que la cible de zéro émission nette de 2050 de la banque soit un objectif d'émissions absolues, la banque estime que les cibles fondées sur l'intensité sont plus appropriées pour les premières étapes de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone de la banque, car elles lui permettent d'aider les clients qui travaillent à l'élargissement des activités à faibles émissions de carbone qui auront le plus d'incidence sur les émissions totales de la banque et de l'économie réelle à long terme. Le conseil est d'avis qu'il est important de permettre que les capitaux soient déployés rapidement en vue d'initiatives transitoires et à faibles émissions de carbone, particulièrement pour soutenir des clients qui s'efforcent eux-mêmes d'assurer la transition de leurs produits et services vers un avenir à faibles émissions de carbone. À court terme, selon une mesure des émissions absolues, l'analyse de la banque a démontré que le levier utilisé pour réduire considérablement les émissions est le désinvestissement, qui, selon elle, n'est pas un moyen efficace de réduire les émissions dans l'économie réelle; empêcherait la banque de soutenir une activité responsable de la part des clients dans le cadre de leurs plans de transition; et serait incompatible avec la raison d'être de la banque.

En utilisant une mesure provisoire fondée sur l'intensité, la banque est mieux en mesure d'appuyer les projets et les clients qui se concentrent sur la mise en œuvre de pratiques durables ou la décarbonisation de leurs activités. Cela permet également à la banque de suivre les progrès réalisés au moyen d'une mesure significative et comparable. L'objectif de la banque est que ces initiatives et les projets de décarbonisation qui leur sont associés à court terme se répercutent sur son empreinte et aient une incidence positive sur son empreinte au chapitre des émissions financées absolues à moyen et long termes. Même si la banque est d'avis que des cibles provisoires fondées sur l'intensité à court terme sont préférables pour l'étape initiale du plan d'action sur les changements climatiques de la banque, elle reconnaît l'importance de surveiller les émissions absolues et fondées sur l'intensité. Par conséquent, la banque suit ces deux mesures et, comme elle l'a fait dans le rapport sur le plan d'action sur les changements climatiques de 2021, elle publiera ses progrès à l'égard de ces deux mesures dans le rapport sur le plan d'action sur les changements climatiques de 2022 qui doit être publié en mars 2023.

Le conseil d'administration rejette la demande formulée dans la proposition visant à ce que la banque adopte une « politique visant à réduire progressivement son exposition aux combustibles fossiles ». Il s'agit d'une demande à la banque pour qu'elle se retire du secteur des combustibles fossiles et qu'elle le fasse de façon à ne pas tenir compte de sa raison d'être ni des considérations sociales et économiques qui doivent être prises en compte dans la gestion de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone d'une manière qui soit réalisable, juste et ordonnée et compatible avec la raison d'être de la banque.

La proposition renvoie aux directives réglementaires prévues du BSIF concernant la gestion des risques liés aux changements climatiques. La banque communique régulièrement avec le BSIF et la Banque du Canada à l'égard de l'élaboration de ces directives et elle estime qu'elle est en mesure de répondre aux attentes des organismes de réglementation à cet égard et qu'elle continuera de le faire.

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

Propositions des actionnaires retirées

Le MÉDAC a soumis trois autres propositions (propositions A, B et C ci-après) qu'il a retirées après discussions avec la banque. Le BCGEU a soumis une autre proposition (proposition D ci-après) avec l'appui de l'Union of British Columbia Indian Chiefs (UBCIC), qu'il a retirée après discussions avec la banque. La banque a convenu d'inclure ces propositions ainsi que la réponse de la banque dans la circulaire.

Proposition A :

Divulgarion des langues maîtrisées par les administrateurs

Il est proposé que les langues maîtrisées par les administrateurs soient divulguées dans la grille de leurs compétences et expertises, dans la circulaire.

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité.

Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet — et pour plusieurs autres raisons par ailleurs — opportun, pour toutes les parties intéressées (parties prenantes), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les administrateurs de la société. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour

en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque administrateur d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

Lorsqu'il examine la composition du conseil d'administration, le comité de gouvernance tient compte des compétences et de l'expérience énumérées dans la grille de compétences et d'expérience (présentée à la page 23 de la circulaire) et la revoit chaque année pour confirmer qu'elle continue de traduire les compétences et 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. Les principales compétences de chaque candidat au poste d'administrateur sont données dans les tableaux de la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire et le conseil ne croit pas qu'il soit nécessaire de divulguer également les aptitudes linguistiques de chaque candidat à un poste d'administrateur. La banque note également qu'il n'existe aucune exigence de divulgation concernant les aptitudes linguistiques des administrateurs en vertu de la législation applicable. Malgré ce qui précède et à la suite de discussions avec le proposant au sujet de cette proposition, la banque a convenu d'inclure de l'information sur les langues parlées par ses candidats aux postes d'administrateurs, dans leur ensemble, à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire de procuration à la page 14. La banque remercie le MÉDAC de son engagement à cet égard.

Proposition B :

Intelligence artificielle

Il est proposé que le conseil d'administration revoit le mandat du comité de gouvernance et celui du comité de gestion des risques afin d'y inclure un volet d'éthique en matière d'utilisation de l'intelligence artificielle.

L'intelligence artificielle (IA) est en passe de devenir la technologie-clé de l'avenir. Cette technologie désigne la possibilité pour une machine de simuler les comportements humains, tels que le raisonnement, la planification et la créativité, notamment par le truchement d'algorithmes d'apprentissage. Les entreprises y ont de plus en plus recours pour développer des services plus automatisés, personnalisés et « orientés clients ». L'IA permet également de nouvelles opportunités pour renforcer la détection et la réduction des risques, des fraudes et favoriser une meilleure conformité réglementaire.

Toutefois, son utilisation est génératrice de risques, comme l'illustre le cabinet Deloitte dans une de ses recherches :²⁹⁾

- *Qualité, quantité et pertinence des données utilisées. Les résultats des systèmes d'IA sont dépendants de la qualité et de la quantité des données. Si les jeux de données utilisés pour construire les algorithmes contiennent des biais, l'algorithme généré reflète vraisemblablement lui aussi ces biais, voire les amplifia.*
- *L'opacité de fonctionnement (boîte noire lorsqu'on parle d'IA). Contrairement aux anciennes générations de l'IA, où les systèmes prenaient des décisions très claires et établies par l'Homme, les nouvelles générations s'appuieront sur des méthodes statistiques très complexes, basées sur des milliers de paramètres. Tous ces facteurs vont rendre la décision finale difficilement interprétable, voire impossible à expliquer par l'Homme.*
- *Des dysfonctionnements possibles. Les algorithmes ne disposent pas des capacités de compréhension conceptuelle et de sens commun propres à l'Homme, et qui sont nécessaires pour évaluer des situations radicalement nouvelles.*

Comme le soulignent les derniers rapports du Forum économique mondial, le sujet de l'intelligence artificielle arrive à un tournant. À court terme, il semble important que le développement de l'intelligence artificielle satisfasse aux critères minimaux de gouvernance, d'éthique et de gestion des risques. Toujours selon le cabinet Deloitte,³⁰⁾ cette réflexion devrait porter sur la preuve de la fiabilité des algorithmes utilisés (du point de vue de leur vérification interne et externe), de l'intelligibilité des modèles et des interactions entre humains et algorithmes intelligents.

Il est donc crucial que le mandat du comité de gouvernance soit revu afin d'y intégrer cette réflexion et de développer un code d'utilisation de l'intelligence artificielle afin d'assurer les actionnaires et les parties intéressées (parties prenantes) que son développement et son utilisation s'effectuent en plaçant l'humain au

29) <https://www.2.deloitte.com/fr/fr/pages/risque-compliance-et-contrôle-interne/articles/intelligence-artificielle-quelles-evolutions-pour-profil-de-risques-des-entreprises.html>

30) <https://www.2.deloitte.com/fr/fr/pages/risque-compliance-et-contrôle-interne/articles/intelligence-artificielle-dans-les-risques-de-credit.html> <https://corp.gov.law.harvard.edu/2020/06/25/artificial-intelligence-and-ethics-an-emerging-area-of-board-oversight-responsibility/>

cœur de la machine et en garantissant la véracité, la sécurité et la confidentialité des données qui l'alimentent et en régulant les algorithmes afin qu'ils intègrent la diversité et dépassent les biais à la prise de décision, notamment.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

La gestion des risques associés à l'intelligence artificielle (« AI ») par la banque repose essentiellement sur le cadre de gestion des risques de modèle d'entreprise (le « cadre de gestion des risques de modèle ») et les pratiques et procédures connexes. Le cadre de gestion des risques de la banque exige que, avant d'utiliser un modèle AI et un modèle d'apprentissage automatique (« AA »), la banque évalue les risques pouvant découler de l'utilisation de modèles AI/AA et, dans le cadre de cette évaluation, elle doit considérer le risque de conséquences défavorables découlant de décisions fondées sur des modèles incorrects ou mal utilisés et leurs résultats. En outre, aux termes du cadre de gestion des risques de modèle, les modèles AI/AA qui auraient une incidence directe sur les clients de la banque (c.-à-d. parce qu'ils ont trait à la prise de décisions ou aux pratiques du marché, ou aux activités de crédit, de gestion de compte ou de recouvrement) doivent être soumis à des procédures de gouvernance supplémentaires.

La surveillance par le conseil des risques associés à l'AI qui fait l'objet de la proposition s'effectue principalement par l'intermédiaire du comité du risque conformément à sa charte. Le conseil reçoit régulièrement des mises à jour sur l'utilisation des modèles AI et les questions de gouvernance des données relatives à la qualité des données. À la suite de discussions avec le proposant au sujet de cette proposition, la banque a convenu de modifier la charte du comité du risque afin de mentionner plus spécifiquement les activités que le comité du risque entreprend actuellement en ce qui concerne la surveillance de l'IA et l'utilisation de modèles.

Il incombe au comité de gouvernance de promouvoir une saine culture de gouvernance à la banque ainsi que d'élaborer et d'améliorer les pratiques et normes de gouvernance de la banque, notamment de se tenir au fait des dernières exigences en matière de réglementation, des tendances émergentes mondiales et des orientations en matière de gouvernance et de faire des mises à jour au conseil sur les questions de gouvernance, le cas échéant. En outre, le comité de gouvernance est chargé de superviser l'établissement et le maintien de politiques en matière de déontologie personnelle, de conduite professionnelle et de conduite commerciale au sein de la banque et de surveiller le respect de ces politiques et procédures afin de maintenir une solide culture d'éthique à l'échelle de la banque.

La banque remercie le MÉDAC de son engagement à cet égard.

Proposition C :

Augmentation des efforts de transition énergétique et environnementale

Il est proposé que la banque adhère aux Principes for Responsible Banking (PRB) de l'UNEP-FI.

Un récent rapport de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC) et d'OXFAM Québec³¹⁾ montre que le poids carbone des huit plus grandes banques du pays est de 1,9 G de tonnes, soit 2,6 fois les émissions de GES au pays et que, si elles s'unissaient pour former un nouvel État, ce dernier serait le cinquième émetteur de GES au monde.

Tout en reconnaissant que la Banque fait des efforts en vue de soutenir et d'accélérer la transition verte, elle pourrait faire beaucoup mieux et être un modèle pour les autres entreprises. Comme mentionné dans le rapport de l'IREC, nous souhaitons porter à l'attention deux observations tirées du rapport :

« Premièrement, non seulement aucune des principales institutions de dépôt canadiennes ne s'engage, ni à court ni à moyen terme, à se retirer du secteur des énergies fossiles, mais en plus, elles persistent toutes à présenter comme participant de la transition énergétique et de la finance durable des activités visant soit à décarboner les processus d'extraction, de transformation et/ou de consommation des énergies fossiles elles-mêmes, soit à soutenir la diversification des portefeuilles d'actifs "verts" des entreprises de ce même secteur, notamment dans les domaines des technologies vertes et des énergies renouvelables.

Deuxièmement, même en ce qui concerne leurs engagements financiers en faveur de la transition énergétique et environnementale, enfin, les IDD canadiennes demeurent relativement peu ambitieuses : les 850 milliards \$ CAN promis par exemple au total par la BMO, la RBC, la Scotia, la CIBC et la TD pour l'intervalle 2020-2030, bien que non-négligeables, ne représenteront au final que deux-tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1300 milliards \$ CAN. Par ailleurs, dans l'ensemble, beaucoup de fonds communs et de fonds négociés en bourse des huit principales institutions de dépôt canadiennes, incluant les fonds à thème ESG ou "écologique", ne sont toujours pas alignés sur les cibles de l'Accord de Paris, surpassant l'exposition maximale aux secteurs carbonés qui permettrait de limiter le réchauffement climatique à moins de deux degrés. »

31) <https://lirec.quebec/ressources/publications/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapportVFF.pdf>

Nommément ciblée par le rapport en question (qui formule par ailleurs des recommandations...), la banque dispose d'une très grande puissance financière et l'adhésion à cette initiative internationale — initiative à laquelle adhère déjà d'autres grandes banques et d'autres grandes institutions financières au pays — permettrait, parmi d'autres gestes nécessaires, de soutenir concrètement l'atteinte de l'objectif de la carboneutralité fixé par l'Accord de Paris.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

La banque a évalué si l'adhésion aux Principes for Responsible Banking (PRB) de l'ONU (les « PRB de l'ONU ») aiderait la banque à atteindre ses objectifs de durabilité et a conclu que les avantages supplémentaires d'une adhésion aux PRB de l'ONU n'amélioreraient pas significativement les progrès de la banque dans la réalisation de ces objectifs.

Dans le cadre de son engagement à favoriser une transition pratique, juste et ordonnée vers une économie à faibles émissions de carbone, la banque a regroupé des ressources et modifié ses politiques et pratiques afin de les aligner sur le développement de nouvelles technologies et l'évolution des politiques publiques et des lois et règlements applicables. Dans le cadre de ces travaux, la banque a entrepris des activités qui améliorent son parcours en matière de durabilité, notamment en rejoignant des organisations ou en adoptant des principes qui appuieraient la stratégie de la banque en matière de faibles émissions de carbone. Par exemple, la Banque participe au Conseil d'actions en matière de finance durable du gouvernement du Canada et est membre de l'alliance bancaire Net Zéro de l'ONU. La banque s'efforce à atteindre ses buts et objectifs en matière de développement durable et est convaincue que son adhésion actuelle à des organismes du secteur lui permet de continuer à réaliser des progrès significatifs à cet égard. De plus, comme il est indiqué dans le rapport ESG 2021 et le rapport sur le plan d'action sur les changements climatiques de la banque, la banque a annoncé une cible visant à atteindre un niveau de zéro émission de gaz à effet de serre (GES) nette liée à ses activités d'exploitation et de financement d'ici 2050 conformément aux principes de l'Accord de Paris. La banque a également annoncé une cible provisoire de réduction des émissions (d'exploitation) de portée 1 et de portée 2 de 25 % d'ici 2025 et a annoncé des cibles provisoires de réduction des émissions financées de portée 3 pour 2030 pour les secteurs de l'énergie et de la production d'électricité. La banque a publié ces deux séries de cibles provisoires bien avant la date limite fixée par la NZBA pour ses membres et elle a l'intention de publier d'autres cibles provisoires en mars 2023.

Le rapport ESG 2021 et le rapport sur le plan d'action sur les changements climatiques 2021 de la banque peuvent être consultés sur le site Web de la banque et le rapport ESG 2022 et le rapport sur le plan d'action sur les changements climatiques 2022 de la banque pourront être consultés sur le site Web de la banque en mars 2023. La banque note qu'il n'existe actuellement aucune exigence réglementaire concernant le dépôt de ces rapports sur SEDAR.

La banque remercie le MÉDAC de son engagement à cet égard.

Proposition D :

Mise en œuvre du consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause

La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) stipule que les États doivent consulter de bonne foi les peuples autochtones afin d'obtenir leur consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause (CPLCC) avant d'appliquer des mesures susceptibles de les concerner. La Loi fédérale sur la DNUDPA stipule que la DNUDPA a un effet juridique au Canada.³²⁾

L'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation demande au secteur des entreprises d'adopter et de mettre en œuvre la DNUDPA « en tant que cadre de réconciliation et d'appliquer les normes et les principes qui s'y rattachent dans le cadre des politiques organisationnelles et des principales activités opérationnelles touchant les peuples autochtones, leurs terres et leurs ressources. »³³⁾

Le rapport de Foley Hoag LLP aux banques qui ont financé le projet controversé de pipeline Dakota Access a recommandé que les pratiques exemplaires du secteur international en matière de CPLCC aillent au-delà des normes minimales fixées par la législation nationale.³⁴⁾

Ne pas tenir compte du CPLCC revient à négliger un risque important. Les sociétés qui ne cherchent qu'à respecter les normes juridiques minimales nationales ou qui n'obtiennent pas le CPLCC constatent régulièrement des retards dans l'exécution des projets, des conflits et d'autres risques juridiques, politiques, de réputation et d'exploitation importants.

32) <https://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?OpenAgent&DS=A/RES/61/295&Lang=F>

33) <https://www.rcaanc-cimac.gc.ca/fr/1524506030545/1557513309443>

34) https://www.foleyhoag.com/news-and-insights/publications/ebooks-and-white-papers/2017/may/good_practices_social_impacts_oil_pipelines_united_states/

Le gouvernement du Canada a déclaré que le CPLCC dépend du contexte, « c'est-à-dire qu'il ne saurait être interprété et appliqué de la même façon » pour tous, et que la mise en œuvre du CPLCC pourrait nécessiter différents processus ou de nouvelles façons originales de collaborer.³⁵⁾

Un document de 2019 préparé pour l'Union of BC Indian Chiefs appelé consentement³⁶⁾ (document sur le consentement) (Consent Paper) tente de dissiper les idées fausses sur le CPLCC, notamment :

- les mots « consentement » et « veto » sont différents; ils ont des sens et des usages différents; et
- le CPLCC ne constitue pas une extension de la consultation et de l'accommodement, qui sont de nature procédurale.

Le document sur le consentement expose les moyens par lesquels les entreprises canadiennes peuvent mettre en œuvre le CPLCC, notamment :

- demander et confirmer le consentement des Autochtones avant de prendre des décisions;
- énoncer les conditions nécessaires à l'obtention et au maintien du consentement d'une nation, par opposition à des dispositifs juridiques tels que des décharges qui visent à limiter les droits des Autochtones;
- utiliser des mécanismes de résolution collaborative des différends et ne pas limiter la capacité d'une nation de prendre des mesures judiciaires; et
- établir un processus de prise de décisions futures et obtenir le consentement avant que l'approbation ne soit demandée à la Couronne.

TD décrit brièvement un mécanisme d'évaluation du CPLCC dans le cadre de son évaluation du risque de crédit environnemental et social. Il s'agit d'une bonne première étape, mais le processus n'est pas transparent et repose sur les Principes de l'Équateur qui ne correspondent pas au document sur le consentement. Les risques importants liés à l'incapacité d'obtenir le CPLCC ne sont pas pris en compte dans les politiques actuelles et n'ont pas été pris en compte dans les décisions de financement.

D'autres mesures doivent être prises pour que le CPLCC et l'appel à l'action 92 soient mis en œuvre dans les politiques et activités de TD. Un renvoi explicite à la mise en œuvre du CPLCC contribuera à atténuer le risque lié aux droits de la personne tout en donnant à TD un levier supplémentaire pour apporter des changements importants et nécessaires sur la voie de la réconciliation.

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT : que TD harmonise ses politiques et pratiques avec les pratiques exemplaires du secteur international, comme l'a souligné Foley Hoag, et prenne d'autres mesures pour mettre en œuvre le CPLCC en révisant son processus de gestion du risque de crédit environnemental et social afin d'être conforme au document sur le consentement.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

La banque s'engage depuis longtemps en faveur des droits des peuples autochtones d'Amérique du Nord et soutient le CPLCC. Le processus de gestion du risque environnemental et social lié à l'octroi de prêts de la banque précise la manière dont il est tenu compte des risques environnementaux et sociaux dans les décisions en matière de prêt de la banque. Les engagements actuels de la banque à l'égard de CPLCC sont les suivants : i) repérer les opérations susceptibles d'avoir une incidence défavorable sur les terres, les ressources et/ou le mode de vie des peuples autochtones, conformément aux Principes de l'Équateur; ii) intégrer les évaluations des politiques, pratiques et performances de ses clients en matière de CPLCC lorsque cela est pertinent; et iii) soutenir l'élaboration et la diffusion de bonnes pratiques pour la mise en œuvre du CPLCC, en collaborant avec plusieurs groupes de parties prenantes.

TD a une équipe consacrée aux Services bancaires aux Autochtones, qui est consultée au besoin et qui travaille en étroite collaboration avec les secteurs d'activité de la banque afin de proposer une démarche globale pour la prestation de services aux clients des communautés autochtones. En outre, le Comité des Autochtones de TD, structure de gouvernance à la haute direction, se concentre sur la création et le soutien des occasions pour les personnes, employés, clients et communautés autochtones.

Dans le cadre de leurs discussions avec la banque, l'UBCIC et le BCGEU ont fait part à la banque de leur point de vue sur la possibilité pour les banques canadiennes d'adopter : i) une démarche de reconnaissance des droits dans leurs relations avec les peuples autochtones, conformément à la position du gouvernement fédéral canadien et ii) une compréhension du CPLCC comme une norme ou un droit, par opposition à un simple principe. TD reconnaît que ses relations avec les peuples autochtones doivent être fondées sur le respect de leurs droits et titres protégés par la Constitution, y compris en ce qui concerne la démarche de la banque relativement au CPLCC et leurs institutions gouvernementales autonomes. En outre, TD reconnaît que la mise en œuvre du CPLCC dans le secteur commercial est un processus continu et spécifique au contexte auquel participent diverses communautés et parties prenantes autochtones, sans solution unique pour un

35) <https://www.justice.gc.ca/fra/declaration/bgncan-bgnrcan.html>

36) https://www.ubcic.bc.ca/consent_paper

engagement et un consentement significatifs. Par conséquent, la banque a convenu que, dans le cadre de son examen continu de ses politiques et procédures relatives aux peuples autochtones et au CPLCC, y compris son Énoncé de position à l'égard des droits de la personne, elle évaluera si elles sont conformes à ses engagements visant à faire progresser la réconciliation et à respecter les droits des peuples autochtones, y compris en ce qui concerne la démarche de la banque à l'égard du CPLCC (l'« examen des politiques »).

Dans le cadre de leurs discussions avec la banque, le BCGEU et l'UBCIC ont également demandé que la banque élabore un programme de formation formel sur les questions relatives au CPLCC à l'intention des collègues concernés, qui serait élaboré conformément à l'appel à l'action 92 de la CVR, mettrait l'accent sur la manière dont le CPLCC des peuples autochtones peut être mis en œuvre et obtenu par les clients de la banque et ferait partie des outils utilisés par la banque dans le cadre de sa politique de gestion du risque environnemental et social liée à l'octroi de prêts pour les secteurs d'activité autres que de détail. TD soutient activement l'appel à l'action de la CVR pour les entreprises canadiennes, y compris le point 1 de l'article 92, en investissant dans des initiatives en matière d'emploi, d'environnement et de développement économique pour les peuples autochtones, ainsi que dans l'éducation, les arts et la culture. Par conséquent, dans le cadre de son examen continu de ses politiques et procédures relatives aux peuples autochtones et au CPLCC, la banque a convenu de revoir ses programmes de formation concernant le CPLCC afin de déterminer s'ils traduisent de manière appropriée le soutien de la banque à l'appel à l'action 92 de la CVR et, si ce n'est pas le cas, TD mettra alors dûment à jour ses programmes de formation (l'« examen des programmes de formation »).

La banque convient de divulguer publiquement, d'ici le 30 juin 2024 : i) les principaux résultats de son examen des politiques et de son examen des programmes de formation ou ii) une mise à jour de l'avancement de son examen des politiques et de son examen des programmes de formation.

En dernier lieu, l'UBCIC et le BCGEU ont exprimé des préoccupations quant aux effets pratiques des Principes de l'Équateur puisqu'ils estiment que les EP4 ne sont pas à la hauteur des normes minimales établies dans la DNUDPA et qu'un nombre limité d'opérations canadiennes sont soumises aux Principes de l'Équateur chaque année. La banque estime que sa conformité aux Principes de l'Équateur est appropriée et préférable aux principes suggérés dans la proposition pour les raisons suivantes : i) les Principes de l'Équateur constituent un cadre transparent de gestion des risques et une référence largement reconnue pour les institutions financières mondiales; ii) depuis 2007, la banque a intégré les Principes de l'Équateur dans ses processus de gestion des risques; iii) les Principes de l'Équateur sont mis à jour périodiquement pour tenir compte de l'évolution des pratiques, de la compréhension et des autres faits nouveaux. Par exemple, les Principes de l'Équateur dans leur forme actuelle (EP4) ont été mis à jour par rapport à la version précédente afin de mettre davantage l'accent sur les droits de la personne et d'intégrer certains éléments des directives en matière de pratiques exemplaires indiquées dans le rapport de Foley Hoag dont il est fait renvoi dans la proposition; iv) les Principes de l'Équateur exigent au minimum que tous les projets touchant les peuples autochtones respectent les lois nationales pertinentes, y compris les lois de mise en œuvre des obligations du pays hôte en vertu du droit international; v) le processus de gestion du risque environnemental et social lié à l'octroi de prêts de la banque et les Principes de l'Équateur sont compatibles avec divers modèles et démarches de mise en œuvre du CPLCC selon les circonstances; et vi) la banque a mis en place des mécanismes qui examinent régulièrement la manière de traiter la mise en œuvre du CPLCC dans le cadre de ses activités, y compris le groupe de gestion du risque environnemental et social de la banque qui établit, maintient et met à jour des cadres, des politiques et des processus de gestion du risque environnemental et social, y compris dans le cadre de projets touchant les peuples autochtones.

Le BCGEU et l'UBCIC ont indiqué qu'ils considéraient les engagements de TD comme une étape importante dans un engagement significatif et à long terme avec la banque relativement aux droits des peuples autochtones, y compris en ce qui concerne la mise en œuvre du CPLCC. En fonction de ce qui précède, le BCGEU et l'UBCIC ont accepté de retirer cette proposition.

La banque remercie le BCGEU et l'UBCIC de leur engagement à cet égard.

Mise à jour des propositions retirées des actionnaires de 2022

Comme il est indiqué dans la circulaire de procuration de la direction 2022 de la banque, certaines propositions soumises à la banque avant l'assemblée annuelle des actionnaires 2022 ont été retirées à la suite de discussions avec le proposant qui, dans certains cas, a demandé à la banque de procéder à une analyse plus approfondie et de fournir les résultats de cette analyse avant l'assemblée annuelle des actionnaires 2023. Cette section présente des mises à jour sur l'analyse entreprise par la banque depuis l'assemblée annuelle 2022 relativement à ces propositions.

Dans le cadre de ses discussions avec le MÉDAC au sujet de sa proposition relative à la « représentation formelle des employés dans les prises de décision hautement stratégique », la banque a convenu d'examiner davantage s'il serait approprié que la banque mette en place des processus supplémentaires pour tenir compte de l'avis des employés dans les décisions stratégiques. Avec l'aide d'un tiers consultant, la banque a examiné

les pratiques du secteur et les exigences réglementaires pertinentes du point de vue mondial, régional et intersectoriel. La banque les a comparées à ses pratiques actuellement en place afin de déceler toute lacune ou occasion liée à l'intégration des commentaires des employés dans la prise de décisions stratégiques. En se fondant sur cet examen, la banque a conclu qu'elle satisfait aux exigences réglementaires pertinentes des territoires dans lesquels elle exerce ses activités ou qu'elle les dépasse, que les processus existants de TD sont conformes aux pratiques du secteur et qu'il n'y a pas de lacunes importantes dans les processus existants. Par conséquent, la banque a conclu que ses programmes et initiatives existants offrent des occasions adéquates de participation des employés à la stratégie de TD.

Dans le cadre de ses discussions avec le MÉDAC au sujet de sa proposition relative à l'« économie circulaire », le MÉDAC a demandé à ce que la banque évalue l'idée de se joindre aux Principes pour une banque responsable de l'ONU (« PBR de l'ONU ») et de rendre compte des résultats de cette évaluation une fois achevée. La banque a évalué si l'adhésion aux Principes pour une banque responsable de l'ONU (« PBR de l'ONU ») l'aiderait à atteindre ses objectifs de durabilité et a conclu que les avantages supplémentaires d'une adhésion aux PBR de l'ONU n'amélioreraient pas significativement ses progrès dans la réalisation de ses objectifs de durabilité. Des détails supplémentaires concernant l'analyse de la banque sont donnés dans la réponse de la banque à la proposition soumise par le MÉDAC demandant à la banque d'adhérer aux PBR de l'ONU, aux pages 103 et 104 de la présente circulaire.

Dans le cadre de ses discussions avec le BCGEU au sujet de sa proposition relative à l'« audit sur l'équité raciale », la banque a convenu d'entreprendre une évaluation de l'équité raciale de ses politiques d'emploi au Canada et aux États-Unis et de faire rapport sur les principaux renseignements tirés de cette évaluation ou de rendre compte de ses progrès d'ici le 30 juin 2023. La banque a retenu les services de Covington LLP et de Weir Foulds LLP pour effectuer l'évaluation et on leur a demandé de répondre aux questions suivantes : 1) quelles politiques et stratégies clés TD a-t-elle mises en place pour offrir un milieu de travail équitable et non discriminatoire à ses collègues (compte tenu des lois et règlements applicables)? 2) quelles politiques et stratégies clés TD a-t-elle mises en place pour promouvoir un milieu de travail diversifié, inclusif et équitable pour les employés? 3) quelles politiques et stratégies clés TD a-t-elle mises en place pour promouvoir le recrutement, le maintien en fonction et le perfectionnement de compétences diversifiées? 4) quels mécanismes TD a-t-elle mis en place pour surveiller l'efficacité de ces politiques et stratégies clés? 5) des améliorations aux politiques et stratégies existantes ou de nouvelles politiques ou stratégies aideraient-elles TD à promouvoir un milieu de travail diversifié, inclusif et équitable? Une fois l'évaluation achevée, la banque présentera un rapport sur les principaux renseignements recueillis, qui devrait être terminé au cours de l'exercice 2023.

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*.

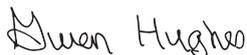
ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

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, de ses filiales et entités que la banque détient en propriété majoritaire et d'autres entités indépendantes lorsque le service est demandé par TD, y compris TD Ameritrade et Schwab. 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 2023. L'assurance s'applique dans des situations où la banque n'est pas en mesure d'indemniser 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'élèvent à environ 2,7 millions de dollars.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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



Gwen Hughes
Secrétaire

ANNEXE A

GOVERNANCE

POLITIQUES ET PRATIQUES

Le conseil et la direction de la banque s'engagent à appliquer de saines pratiques en matière de gouvernance qui 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, que le comité de gouvernance examine régulièrement, 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 cadre de gouvernance du conseil comprend les chartes et les principales pratiques du conseil et de ses comités et les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise (qui peuvent être consultées à l'adresse 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 également 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)
- Lignes directrices en matière de gouvernance
- Politique en matière de diversité du conseil
- 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

Le conseil de la banque 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. Tous les administrateurs et les membres des comités de la banque, sauf un, sont indépendants — M. Bharat B. Masrani, président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD, est le seul directeur à ne pas être considéré comme « indépendant » au sens de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs ou des lignes directrices des ACVM et est « membre du groupe » de la banque au sens de la Loi sur les banques en raison de ses fonctions. 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.

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 tous 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 annuel très rigoureux pour évaluer l'indépendance des administrateurs. Les administrateurs doivent répondre à des questionnaires détaillés chaque année et fournir des renseignements pertinents sur leur situation personnelle. Afin de déterminer si un administrateur a une « relation importante » avec la banque qui pourrait compromettre son indépendance, le comité de gouvernance considère tous les

faits et les circonstances importants, y compris toute relation qu'un administrateur pourrait avoir avec la banque ainsi que toute relation que peuvent avoir les personnes ou les organisations auxquelles l'administrateur est lié (comme un conjoint ou une entité qui emploie l'administrateur dans un poste de direction), et considère également, en raison de ces relations, 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, et les services juridiques, comptables ou financiers.

Le comité de gouvernance prend en considération les normes d'indépendance des administrateurs qui intègrent la définition de personne membre du groupe de la Loi sur les banques et la définition d'indépendance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. 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 2022, 57 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 ne peuvent siéger à d'autres conseils sans avoir avisé au préalable le président du comité de gouvernance de leur intention d'accepter une invitation pour siéger au conseil d'administration de toute société publique ou de toute société œuvrant dans le secteur des services financiers et sans obtenir l'approbation préalable du président du comité de gouvernance. Sauf à titre de membres du conseil de la banque, 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, il n'y a aucun cas de mandat parallèle au sein du conseil.

Deux des candidats proposés à l'élection, soit MM. Brian Levitt et Bharat Masrani, sont membres du conseil d'administration de The Charles Schwab Corporation (« Schwab »). Dans le cadre de l'acquisition de Schwab par TD Ameritrade Holding Corporation le 6 octobre 2020, la banque et Schwab ont conclu une convention d'actionnaires aux termes de laquelle la banque a droit à deux sièges au conseil d'administration de Schwab selon sa participation dans Schwab et à la condition que la banque respecte certaines conditions, lesquels sièges sont actuellement occupés par MM. Levitt et Masrani.

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 politiques 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 canadiennes clés 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 2022, 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 huit 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 <https://www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/profil-de-la-societe/president-du-conseil>.

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, à l'exception de MM. Levitt et Masrani, tous les administrateurs alors candidats à l'élection ont assisté à l'assemblée annuelle hybride des actionnaires de la banque virtuellement. MM. Levitt et Masrani ont assisté à l'assemblée annuelle des actionnaires en personne à Toronto, en respectant les pratiques de distanciation sociale en place.

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 principales parties intéressées de la banque, y compris les préoccupations éventuelles des employés de la banque, clients, porteurs de titres de créance, organismes de réglementation, collectivités et du public en général.

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 que conformément à son appétit pour le risque et à son cadre de gestion des risques (et le conseil doit approuver l'énoncé en matière d'appétit pour le risque d'entreprise et surveiller le profil de risque et la performance de la banque);
- évaluer, rémunérer, perfectionner et planifier la relève. Le conseil doit s'assurer que des processus soient en place pour repérer, attirer, évaluer, former et maintenir en fonction les bonnes personnes pour permettre à la banque de mettre en œuvre ses ambitions stratégiques 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 et la réputation 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'énoncé en matière d'appétit pour le risque approuvées par son conseil;
- présenter une information fiable et en temps opportun aux investisseurs. Le conseil doit s'assurer que la banque donne à ses investisseurs une information exacte et équilibrée en temps opportun; et

- assurer une gouvernance efficace du conseil. Les administrateurs doivent fonctionner efficacement ensemble au sein du conseil s'ils veulent satisfaire les responsabilités de supervision 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/governance/charters.jsp. Les actionnaires peuvent en outre obtenir un exemplaire de la charte du conseil d'administration rapidement et sans frais sur demande adressée aux Relations avec les actionnaires (voir les coordonnées qui figurent à la page 135 de la présente circulaire).

Les employés et dirigeants de la banque mettent en œuvre sa stratégie, 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'impartition. 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. Au moins une fois par année, le conseil examine le plan stratégique de chaque secteur d'activité en tenant compte de facteurs comme le cadre concurrentiel, les occasions de croissance et les principales mesures de performance. 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. En plus d'examiner la stratégie de la banque et d'en discuter au cours des réunions régulières du conseil, le conseil participe 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 et d'affaires au Canada, un fournisseur de services de gestion de patrimoine et d'assurance de premier plan au Canada, une des cinq principales banques aux États-Unis et un courtier en gros en Amérique du Nord d'envergure mondiale, tout en conservant la position de courtier en valeurs mobilières numéro un au Canada.

Gestion 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 de gestion des risques importants 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 stratégies, des cadres de travail et des politiques appropriés pour la gestion de ses risques actuels et émergents. 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 lignes directrices 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 2022 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 examine annuellement les plans relatifs aux liquidités et au financement de la banque.

Raison d'être et questions d'ordre environnemental et social

L'objectif de TD est d'enrichir la vie de ses clients, des collectivités et des collègues. Cette déclaration d'intention guide la stratégie, le cadre d'appétit pour le risque, la culture et les politiques et procédures d'exploitation de la banque. La surveillance de la stratégie de la banque par le conseil se fait de manière continue tout au long de l'année et comprend la supervision de la manière dont la direction fait la promotion responsable des intérêts à long terme des actionnaires tout en répondant aux préoccupations des autres parties prenantes et parties intéressées, y compris les employés de la banque, ses clients, les collectivités, ses porteurs de titres, les autorités de réglementation et le grand public.

Le comité de gouvernance est chargé de la supervision de la conformité de la banque à sa raison d'être ainsi que de la performance de la banque et de la présentation de l'information de la banque en matière de responsabilité d'entreprise concernant les questions d'ordre environnemental et social. Le comité reçoit des mises à jour sur la stratégie, la présentation de l'information et la performance de la banque au chapitre des enjeux ESG ainsi que sur les tendances et normes internationales en matière de communication de ces enjeux. En outre, la direction remet des mises à jour régulières 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, et des incidences sociales éventuelles dans les principales catégories de risques. Le conseil reçoit également l'aide du comité des ressources humaines, qui examine la stratégie et les initiatives en matière d'inclusion et de diversité de la banque, les mesures liées à la santé, à la sécurité et au bien-être des collègues ainsi que les activités liées à la rémunération, notamment l'incidence des enjeux ESG sur la rémunération de l'équipe de haute direction. Le conseil reçoit des mises à jour régulières sur des questions environnementales et sociales touchant la banque. Le Rapport sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance de la banque peut être consulté à l'adresse www.td.com/esg.

Planification de la relève

Le conseil et le 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 en matière de ressources humaines de la banque. Cela comprend la désignation de candidats éventuels à la succession du chef de la direction, l'examen et l'approbation, au moins une fois par année, des plans de relève pour les postes de haute direction et des responsables des principales fonctions de contrôle, une vérification leur permettant de s'assurer que l'équipe de haute direction repère des candidats éventuels pour la relève des autres postes de hauts dirigeants, 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 principales parties intéressées (comme les employés, clients, autorités de réglementation et collectivités) et le public en général. 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.

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. 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 135 de la présente circulaire ou à l'adresse www.td.com/francais/investisseurs/accueil/accueil/contact.jsp). En plus de tout rapport ponctuel, 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.

La banque s'efforce d'avoir avec les actionnaires, les autres parties intéressées et le public en général 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 sous réserve de l'approbation et des directives du président du conseil, 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 questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance, de positionnement stratégique à long terme et d'autres questions d'intérêt pour les actionnaires qui sont essentielles au mandat du conseil, et acceptent des invitations de ceux-ci à cette fin. De plus, les actionnaires ont l'occasion, une fois par année, de voter en faveur ou contre une résolution consultative portant sur la démarche de la banque en matière de la rémunération de la haute direction présentée aux rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » 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 dans le cadre de l'examen des politiques, procédures et décisions 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 considérations en matière 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 2022 de la banque.

La banque a adopté un programme pour soulever les préoccupations en matière de conduite et d'éthique 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 et la ligne d'assistance en matière de conduite et d'éthique professionnelle sont plus amplement décrits sur le site Web de la banque au <https://www.td.com/calfr/la-propos-de-la-td/profil-de-la-societe/ligne-d-assistance-en-matiere-de-conduite-et-d-ethique-professio>.

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 ». Comme il est indiqué dans sa charte, 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 à l'échelle internationale 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 de la banque comporte plusieurs volets, dont les suivants :

1. Chaque nouvel administrateur reçoit une trousse d'orientation élaborée en fonction de ses antécédents, de son expérience et de ses responsabilités prévues au sein des comités dont il sera 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 ou 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 et des liquidités, ses finances, son audit interne, sa gestion des ressources humaines, sa technologie de l'information, les questions de commercialisation/activités numériques, les questions d'ordre environnementale, sociale et de gouvernance, le cadre législatif, les responsabilités des administrateurs et les autres principales questions ainsi que sur les principaux risques auxquels elle est exposée et répondant 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 siégeront; et
4. Pendant la première année, les nouveaux administrateurs seront jumelés à un autre administrateur qui agira à titre de mentor et qui répondra à leurs questions et leur fournira de l'information contextuelle leur permettant de mieux comprendre les documents, les exposés et les processus.

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.

On s'attend de tous les administrateurs qu'ils approfondissent de façon continue leur connaissance de l'entreprise de la banque, des tendances importantes de l'entreprise et du secteur et du cadre réglementaire au sein duquel la banque et ses filiales évoluent. 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 offert par la banque 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, le cas échéant, auxquelles ils sont encouragés à participer.

SÉANCES DE FORMATION À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS — EXERCICE 2022		
Date	Séance en 2022	Participation
Régulièrement	Mises à jour sur les acquisitions — acquisitions en cours Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance (« ESG ») Mises à jour sur la stratégie et l'expansion des affaires Mises à jour économiques Principaux risques d'entreprise et défis Mises à jour sur les stratégies en matière de ressources humaines Mises à jour sur contrôles internes	Conseil / comités Conseil / comités Conseil Conseil Comité du risque CRH Comité d'audit
T1	ESG — établissement de la cible d'émissions financées Mise à jour sur IFRS 17 Réforme du taux de référence Gestion de la durée de vie des actifs de technologie de la banque ESG — mise à jour et survol des sujets d'actualité Mise à jour sur la rémunération équitable	Conseil Comité d'audit Comité du risque Comité du risque Comité de gouvernance CRH
T2	Mise à jour sur la cybersécurité Mise à jour sur les taux d'intérêt Agence de la consommation en matière financière du Canada Mise à jour sur la technologie LBA Mise à jour sur le risque de crédit Mise à jour sur la gestion du risque liée aux initiés Gestion du risque de fraude Plate-forme de déclaration en matière de finances, de risque et de réglementation Risque lié à la technologie et à la cybersécurité Mise à jour sur la COVID-19 et le lieu de travail futur	Conseil Conseil Comité d'audit Comité d'audit Comité du risque Comité du risque Comité du risque Comité du risque / comité d'audit Comité du risque / comité d'audit CRH
T3	Perspectives en matière de provisions pour crédit Mise à jour sur la stratégie de gestion des compétences et sur la diversité et l'inclusion	Conseil Conseil

SÉANCES DE FORMATION À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS — EXERCICE 2022

Date	Séance en 2022	Participation
	Nouvelle évolution du travail	Conseil
	ESG — marchés du carbone et captage, utilisation et stockage de carbone	Conseil
	Mise à jour sur l'infonuagique/la cybérnetique, les contrôles internes et la divulgation	Comité d'audit
	Normes de déclaration et informations sur les enjeux ESG	Comité d'audit
	Cadre géopolitique et incidences économiques connexes	Comité du risque
	Mise à jour sur le cadre de mise en œuvre de la culture	CRH
	Survol du risque lié au personnel	Comité du risque
T4	Mise à jour sur nos centres de contact	Conseil
	Mise à jour sur les cartes de crédit canadiennes — récompenses et partenariats	Conseil
	Stratégie de commercialisation	Conseil
	Mise à jour du contexte des taux d'intérêt	Conseil
	Stratégie en matière de données	Conseil
	Stratégie en matière de paiements	Conseil
	Mise à jour sur les plates-formes et la technologie	Conseil
	Mise à jour annuelle du programme de cybersécurité	Conseil
	Questions émergentes en matière d'audit	Comité d'audit
	Mise à jour sur le risque environnemental et social, y compris la gestion des risques liés aux changements climatiques	Comité du risque
	Résilience de l'exploitation	Comité du risque
	Mise à jour sur la gouvernance des données	Comité du risque / comité d'audit
	Prochaine évolution du travail	CRH
	Mise à jour sur la diversité et l'inclusion	CRH

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.

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 réglementations et procédures, notamment le Code, le cadre de mise en œuvre de la culture, 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, de conduite professionnelle et de conduite commerciale. 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.

Le comité de gouvernance supervise également 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 et fournit des mises à jour régulières au conseil.

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/gouvernance/other_policies.jsp ou en communiquant avec les Relations avec les actionnaires de TD dont les coordonnées sont indiquées à la page 135 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 en tout temps.

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 2022, 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. Le chef des ressources humaines remet au comité de gouvernance un rapport annuel portant sur le processus d'attestation confirmant la réalisation des activités de formation et d'attestation. Les employés sont tenus de signaler tout manquement présumé au Code sans délai à TD et le Code présente diverses voies de communication internes sous la rubrique « Signalement des infractions ». Chaque année, le comité des ressources humaines reçoit un rapport sur l'incidence des événements liés au risque et au contrôle, y compris les manquements au Code, sur la rémunération individuelle et le maintien de l'emploi des dirigeants. 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 de façon anonyme au moyen de la ligne d'assistance en matière de conduite et d'éthique professionnelle de TD comme il est décrit ci-dessus sous la rubrique « Contrôles internes et systèmes d'information de gestion » 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 2022 » de la présente circulaire) doivent faire approuver au préalable par le service de la conformité de la banque toute opération sur des titres et sont assujettis à des périodes d'interdiction d'opérations. Conformément à la législation, les initiés assujettis doivent déposer des déclarations d'initiés par Internet sur le Système électronique de déclaration des initiés (SED).

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 pour établir leur indépendance (comme il est indiqué ci-dessus), les administrateurs ont l'obligation permanente de donner à la banque des renseignements complets sur les entités dans lesquelles ils détiennent une participation importante, de sorte que tout conflit d'intérêts éventuel puisse être repéré. En règle générale, il incombe à chaque administrateur de signaler tout conflit d'intérêts qui existe ou qui pourrait exister entre lui et la banque au comité de gouvernance et à donner au comité les renseignements supplémentaires qu'il peut demander. Le comité établira la meilleure marche à suivre à l'égard de cet administrateur. Lorsqu'un administrateur est en conflit d'intérêts réel ou éventuel, mais que ce conflit n'est pas insoluble (l'administrateur pouvant, par exemple, s'abstenir de participer à certaines délibérations du conseil), l'administrateur reste éligible au conseil. Le comité de gouvernance suit toutefois de près l'évolution du conflit. Si un conflit devient incompatible avec les fonctions d'un administrateur, l'administrateur doit remettre sa démission.

COMPOSITION DU CONSEIL ET NOMINATION DES ADMINISTRATEURS ET RENOUELEMENT DU CONSEIL

Taille du conseil

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

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

Méthode et processus

Le conseil s'efforce d'être constitué d'administrateurs ayant la bonne combinaison d'expérience, d'expertise et de perspectives diverses, 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 pertinentes en ce qui a trait aux occasions s'offrant à la banque, aux risques auxquels elle est confrontée, à la culture de la banque et à son éthique ainsi qu'à 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. Le comité de gouvernance évalue les caractéristiques personnelles, les compétences et l'expérience de chaque candidat pour établir si le candidat sera en mesure de faire un apport significatif aux travaux du conseil. 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 et examine de temps à autre des nominations non sollicitées. 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 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 de direction 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 en fonction de la stratégie, des occasions, du profil de risque et des activités globales de la banque, soit :

- leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- services financiers
- assurance
- gestion des risques
- gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- audit/comptabilité
- marchés des capitaux/trésorerie
- questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- affaires gouvernementales/publiques
- affaires juridiques/réglementaires
- commercialisation/activités numériques/données
- gestion de la technologie et sécurité de l'information
- 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

Le conseil reconnaît l'avantage concurrentiel que lui offre la diversité de ses membres et favorise une telle diversité conformément à l'engagement de la banque à l'égard de la diversité et de l'inclusion à tous les niveaux de sa main-d'œuvre.

Comme il est indiqué dans la politique en matière de diversité du conseil de la banque, lorsque le comité de gouvernance recherche et évalue des candidats compétents pour siéger au conseil, il tient compte des critères de diversité représentant les collectivités que TD dessert et au sein desquelles elle exerce ses activités, y compris la diversité en matière de compétence, d'expérience régionale et sectorielle, de sexe, d'âge, de race, d'antécédents culturels et d'autres caractéristiques, tout en reconnaissant que le conseil se compose d'un nombre limité de personnes. Le conseil a comme objectif que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 30 % à 40 % des administrateurs du conseil. En plus de son propre examen des candidats à recommander à des fins de nomination au conseil, le comité de gouvernance peut retenir les services d'entreprises de recrutement pour trouver des candidats ayant des compétences et des caractéristiques personnelles particulières, y compris les critères de diversité énoncés dans la politique en matière de diversité du conseil de la banque. Le processus d'auto-évaluation annuel du conseil comprend également une évaluation de la composition du conseil en ce qui a trait aux membres, aux compétences, à l'expérience, à la diversité et à d'autres caractéristiques. Cette année, les femmes représentent 50 % (7 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs. En outre, 43 % (6 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs s'identifient volontairement comme une personne faisant partie d'une minorité visible¹⁾, une personne autochtone²⁾, une personne de la communauté 2SLGBTQ+³⁾ ou une personne handicapée⁴⁾, dont 29 % (4 sur 14) qui s'identifient comme une personne faisant partie d'une minorité visible ou une personne autochtone.

La banque se fixe également des objectifs visant la représentation des femmes et d'autres groupes divers aux niveaux de direction de la banque. Chaque secteur de la banque évalue au moins à chaque trimestre sa progression respective par rapport à ces objectifs de diversité. En 2021, la banque s'est engagée à atteindre une représentation de 45 % de femmes dans des postes de vice-président et supérieurs au Canada d'ici 2025. En 2020, la banque s'est également engagée à doubler la représentation de Noirs dans des postes de vice-président et supérieurs en Amérique du Nord d'ici 2022 et à augmenter la représentation combinée de Noirs, d'Autochtones et de membres des minorités dans tous ses postes de vice-président et supérieurs en Amérique du Nord à 25 %, avec un accent particulier sur l'augmentation de la représentation des Noirs et des Autochtones. 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. Au 31 octobre 2022, les femmes représentaient 40,3 % de tous les postes de vice-président et supérieurs au Canada et 29 % (4 sur 14) des membres de l'équipe de haute direction. La banque a respecté son engagement de doubler la représentation des collègues noirs dans des postes de vice-président et supérieurs avant la fin de 2022 et elle est également en bonne voie pour remplir son engagement plus large et à plus long terme d'atteindre une représentation de 25 % de Noirs, d'Autochtones et de personnes issues des minorités à des postes de vice-président et des postes supérieurs en Amérique du Nord. Au 31 octobre 2022, la représentation combinée des Noirs, des Autochtones et des personnes issues des minorités à ces niveaux s'établissait à 22,5 %. Des renseignements supplémentaires au sujet des activités relatives à la diversité et à l'inclusion de TD et sa performance à cet égard seront inclus dans le rapport ESG 2022 de la banque qui devrait être publié en mars 2023.

Politique d'accès aux procurations

Conformément à la politique d'accès aux procurations de la banque, les actionnaires admissibles peuvent soumettre un ou plusieurs candidats à des postes d'administrateurs qui figureront dans la circulaire de

- 1) Une personne faisant partie d'une « minorité visible » est définie comme une personne qui n'est pas de race blanche ou qui n'a pas la peau blanche, autre qu'une personne autochtone.
- 2) Une personne « autochtone » est définie comme une personne membre d'une Première Nation, un Inuit, un Métis, un Amérindien, un natif d'Alaska, un natif d'Hawaï ou autre.
- 3) Une « personne de la communauté 2SLGBTQ+ » est définie comme une personne membre de la communauté bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer et plus.
- 4) Une « personne handicapée » est définie comme une personne ayant une déficience durable ou récurrente, visible ou invisible, soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou d'apprentissage, y compris une déficience découlant de l'audition, de la vue, de la voix, de la mobilité, de l'agilité, de la douleur, de troubles neurologiques, de la mémoire, du développement, de troubles psychologiques ou d'une dépendance, ou qui y est liée.

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.

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

Le seuil de propriété de 5 % des actions ordinaires de la banque qui figure dans la politique d'accès aux procurations de la banque correspond au seuil minimum actuellement autorisé par la Loi sur les banques. Un seuil de propriété inférieur de 3 % d'actions ordinaires est souvent utilisé dans le formulaire d'accès aux procurations adopté par des sociétés aux États-Unis et est privilégié par certains actionnaires de la banque au Canada. Le ministère des Finances (Canada) 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-dentreprise/politique-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 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 mette à jour ses règlements administratifs. À ce moment, la banque donnera effet aux modifications de sa politique d'accès aux procurations dans ses règlements.

Évaluations

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

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

Évaluations annuelles	Participants	Processus
Rétroaction du conseil	Tous les administrateurs et certains dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> • Les participants remplissent un sondage de rétroaction détaillé sur l'efficacité et le rendement du conseil. • Des commentateurs 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 à un 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 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 auto-évaluation 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'auto-évaluation 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. Les hauts dirigeants désignés pour chaque comité sont invités 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 d'entreprise 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 mise en œuvre des plans d'action par le président du conseil et les comités du conseil compte tenu de leurs objectifs respectifs. 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 et supervise l'amélioration continue des processus du conseil et des comités relativement à la gestion des ordres du jour, aux exposés et aux occasions de formation permanente.

Politique relative à l'âge de la retraite et au nombre de mandats limité

Le nombre de mandats limité du conseil, combiné aux évaluations de l'indépendance des administrateurs et au processus d'évaluation du conseil aident le conseil à trouver des administrateurs efficaces et indépendants à proposer à l'élection et à mettre en œuvre une planification de la relève qui équilibre l'objectif d'apporter de nouvelles perspectives et une diversité au conseil avec un degré approprié de continuité et une occasion adéquate pour la transition des rôles et responsabilités du conseil.

Les Lignes directrices en matière de gouvernance de la banque 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. Le conseil peut également, sur la recommandation du comité de gouvernance, renoncer aux limites relatives au nombre de mandats et/ou à l'âge pour les administrateurs, le président du conseil et les présidents de comités s'il est dans l'intérêt véritable de la banque de le faire. 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.

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 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 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

Conformément à la politique en matière de majorité de la banque, 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 à l'assemblée 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 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, Hugessen Consulting Inc., examine et approuve, ou recommande au conseil d'approuver, le salaire, l'intéressement annuel en espèces et les attributions aux termes de la rémunération 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 2022 » 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. 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 ».

Rémunération du chef de la direction

Le conseil évalue chaque année le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs d'entreprise 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 2022 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 » 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 composition d'un comité, le comité de gouvernance constitue chaque comité avec des administrateurs disposant de la bonne combinaison d'expérience, d'expertise et de diverses 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 gestion du risque, le chef de la conformité, le chef mondial de la lutte contre le blanchiment d'argent 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 examinent régulièrement les politiques et procédures en matière de gouvernance de la banque pour veiller à ce qu'elles respectent ou dépassent les attentes changeantes de la réglementation et du marché. Les rapports du conseil et de ses comités présentés ci-après sont en date du 31 octobre 2022.

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 2022.

Planification de la relève et perfectionnement

- Examiner le processus permanent de planification de la relève et la stratégie de gestion des compétences dans son ensemble et visant des postes clés de direction.
- Recevoir des mises à jour sur les programmes de diversité et d'inclusion de la banque, y compris des améliorations afin d'accélérer la représentation dans tous les secteurs d'activité.
- Examiner les rapports sur l'engagement et le perfectionnement des collègues, y compris des mises à jour sur la stratégie de la banque en matière de ressources humaines.

Stratégie

- Examiner, commenter et approuver le plan intégré 2023 de la banque, y compris le plan stratégique à long terme et les plans de financement, de dépenses en immobilisations et de liquidités conformément à l'objectif de la banque.
- Évaluer les principaux risques et les risques émergents, y compris le risque de récession, la concurrence, les dynamiques économiques et géopolitiques et les programmes mis en œuvre pour les gérer.
- Évaluer les occasions de croissance interne et au moyen d'acquisitions, les occasions stratégiques et les capacités émergentes ainsi que les investissements dans des plateformes et technologies d'innovation et leur mise en œuvre afin d'assurer le leadership en matière d'expérience clients dans le domaine numérique, dans tous les circuits de distribution, notamment numérique et en succursale/magasin pour appuyer la stratégie à long terme de la banque.
- Examiner les programmes de sécurité numérique, technologique et de cybersécurité de la banque, y compris l'utilisation du nuage.⁵⁾
- Évaluer les incidences de l'environnement post-pandémique sur la stratégie de chaque secteur, ainsi que la préparation au ralentissement à l'échelle de l'entreprise, le lieu de travail et le cadre d'exploitation, les changements de comportement et les attentes des consommateurs et l'évolution du contexte concurrentiel.
- Examiner les avancées relatives aux stratégies, priorités et programmes de la banque en matière d'enjeux ESG, y compris en ce qui a trait à l'établissement des cibles d'émission financées.
- Superviser la stratégie et les initiatives de croissance externe de la banque, y compris les acquisitions en cours de First Horizon Corporation et de Cowen Inc. pour mettre en œuvre plus rapidement la stratégie de croissance à long terme de la banque.
- Recevoir des rapports sur la stratégie de la banque en matière de données et d'analyse, notamment le déploiement de technologies et plateformes d'analyse à l'échelle de l'entreprise et les avantages découlant des programmes d'intelligence artificielle et d'automatisation de la banque et les contrôles les entourant.
- 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.

5) Des renseignements supplémentaires sur la démarche de la banque en matière de sécurité des données (cybersécurité) figurent dans le rapport annuel 2022 de la banque et dans son rapport ESG annuel.

Gestion du risque

- Sur la recommandation du comité du risque, approuver l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque et en surveiller le respect.
- Examiner le programme de test de tension à l'échelle de l'entreprise de la banque et ses résultats, notamment les répercussions prévues des scénarios 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 menaces, et sa solidité pour surveiller les éventuelles cyberattaques et y réagir.
- Examiner les incidences du conflit entre la Russie et l'Ukraine, y compris les améliorations à apporter au système de défense multi-couches de la banque, la réaction des marchés et les incidences éventuelles sur les chaînes d'approvisionnement et l'inflation.
- Recevoir des rapports réguliers du comité de gouvernance sur la 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 et les communiqués de presse sur les résultats annuels et trimestriels.

Activités

- Évaluer les risques auxquels sont exposés les diverses entreprises de la banque et évaluer régulièrement les plans élaborés et les progrès effectués pour gérer les importants risques d'exploitation avec la direction.
- Recevoir des rapports réguliers du chef des finances et des dirigeants de la banque sur la réponse de la banque à l'environnement post-pandémique, y compris des mises à jour sur l'accent mis par la banque sur la durabilité des principaux contrôles.
- 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.

Relève du conseil

- Sur la recommandation du comité de gouvernance, le comité a nommé M^{me} Nancy Tower, ancienne présidente et chef de la direction de Tampa Electric Company, une filiale américaine d'Emera Inc., société énergétique multi-territoriale établie en Nouvelle-Écosse, M^{me} Mary Winston, ancienne chef des finances des sociétés ouvertes Family Dollar Stores Inc., Giant Eagle et Scholastic Corp., et M. Ajay Virmani, chef de la direction de Cargojet Inc., au conseil d'administration. De plus amples détails figurent dans le « Rapport du comité de gouvernance » dans la présente circulaire.

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 2022 sont présentés dans la présente circulaire. De l'information détaillée portant sur les politiques et pratiques en matière de gouvernance de la banque est donnée ci-dessus à la présente annexe A. On trouvera aussi des renseignements complémentaires relatifs à la gouvernance de la banque à l'adresse www.td.com/francais/governance.

RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE

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

Brian M. Levitt (président); Amy W. Brinkley; Karen E. Maidment; et Alan N. MacGibbon

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

7 au cours de l'exercice 2022

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2022

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 conformité de la banque à son objet et à sa stratégie, sa performance et ses rapports en matière de responsabilité d'entreprise sur des questions environnementales et sociales;
- assurer la surveillance du risque lié à la conduite à l'échelle de l'entreprise et 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;
- superviser l'établissement et le maintien de politiques relatives au respect par la banque des dispositions en matière de protection des consommateurs du Cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers (CPCPSF); et
- 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 et le chef de la conformité.

Faits saillants en 2022

Le comité a examiné un certain nombre d'initiatives dans le cadre de l'exécution de son mandat et dans le but de continuer d'améliorer les normes et pratiques de gouvernance de la banque :

Surveillance de l'efficacité du conseil

- Surveiller le fonctionnement efficace du conseil et de ses comités, y compris la répartition des activités entre les comités.
- Effectuer l'évaluation annuelle du conseil, de ses comités et de leur président ainsi que de chacun des administrateurs.

Composition du conseil et des comités

- Continuer à élaborer des plans de relève du conseil et des listes de candidats, en mettant l'accent sur la diversité des administrateurs.
- Au cours de l'exercice 2022, le comité a recommandé au conseil de nommer Nancy Tower, Mary Winston et Ajay Virmani à titre de nouveaux administrateurs. Le comité a établi que M^{me} Tower, ancienne vice-présidente et chef de la direction de Tampa Electric Company, filiale américaine d'Emera Inc., importante société énergétique multi-territoriale établie en Nouvelle-Écosse, M^{me} Winston, ancienne chef des finances des sociétés ouvertes Dollar Stores Inc., Giant Eagle et Scholastic Corp., et M. Virmani, chef de la direction de Cargojet Inc., étaient d'excellents candidats. Pour de plus amples renseignements sur les compétences et les caractéristiques personnelles de M^{me} Tower, de M^{me} Winston et de M. Virmani, voir la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.
- Superviser un processus d'orientation exhaustif pour les nouveaux administrateurs de la banque, et recevoir un rapport sur l'efficacité du programme de formation continue des administrateurs.
- 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.

Raison d'être et questions d'ordre environnementale, social et de gouvernance

- Recevoir des mises à jour sur la stratégie, la présentation de l'information et le rendement de la banque en matière d'enjeux ESG.
- Recevoir des mises à jour sur l'établissement et la mise en œuvre des cibles d'émissions financées.
- Surveiller les risques et les occasions relatifs aux enjeux ESG, y compris assister à des présentations sur les commentaires des parties prenantes et les faits nouveaux en matière de gouvernance.
- Examiner un calendrier annuel des présentations relatives aux enjeux ESG proposées pour le conseil et ses comités.

Participation des actionnaires

- Surveiller l'engagement des administrateurs et des dirigeants auprès des actionnaires, relativement à divers sujets, y compris à l'égard des enjeux ESG.

Faits nouveaux en matière de gouvernance

- Recevoir des rapports sur les pratiques de réglementation en évolution, les changements législatifs et les faits nouveaux du secteur pouvant avoir une incidence sur les propres pratiques en matière de gouvernance de la banque.

Supervision du risque lié à la conduite et du comportement éthique; Bureau principal d'examen des plaintes de clients (« BPEPC »)

- Recevoir des rapports réguliers du service du risque lié à la conduite d'entreprises et du Bureau principal d'examen des plaintes de clients, y compris un examen des mesures du risque lié à la conduite, des violations du code fondées, des plaintes des clients, des événements sectoriels et des initiatives commerciales connexes.
- Recevoir des rapports réguliers du chef de la conformité de la banque, notamment sur la mise en œuvre et l'intégration par la banque du Cadre de protection du consommateur de produits et services financiers (CPCPSF) et des procédures de traitement des plaintes de la banque.

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

- Vérifier que les comités du conseil remplissent les exigences de surveillance des autorités de réglementation et des autorités de supervision de la banque.

Gouvernance des filiales

- Examiner les relations entre le conseil de la banque et les conseils d'administration des sociétés de portefeuille bancaires américaines de la banque et des filiales bancaires américaines de la banque, y compris un rapport de la direction sur l'efficacité du cadre de contrôle de gouvernance des filiales.
- Recevoir le rapport de la direction sur les faits nouveaux en matière de réglementation et les changements législatifs à l'échelle internationale ainsi que sur les réorganisations internes de l'entreprise qui ont une incidence sur les filiales de la banque.

RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT

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

Alan N. MacGibbon* (président); Brian C. Ferguson*; Jean-René Halde; Claude Mongeau*; S. Jane Rowe*; Nancy G. Tower*; et Mary A. Winston* (**experts financiers du comité d'audit*)

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

9 au cours de l'exercice 2022, y compris 2 réunions conjointes avec le comité du risque (l'auditeur nommé par les actionnaires a assisté à toutes les réunions)

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2022

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, la conformité et la lutte contre le blanchiment d'argent. Les membres du comité doivent posséder des compétences financières ou avoir l'intention et être en mesure d'acquies 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 et du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent, 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; et
- 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.

Faits saillants en 2022

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

Supervision du contrôle interne

- Examiner l'information concernant les principaux contrôles sur l'information financière, 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, notamment en ce qui a trait aux domaines suivants :
 - provision pour pertes sur créances
 - évaluation à la juste valeur des dérivés
 - évaluation de la provision pour sinistres impayés
 - évaluation des provisions pour positions fiscales incertaines
- 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 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.
- Examiner et approuver le plan d'audit interne 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 corresponde au profil de risque de la banque et aux attentes des actionnaires.
- Recevoir des mises à jour régulières de l'auditeur en chef de la banque sur la progression des principaux audits, l'efficacité, l'optimisation et la durabilité des contrôles clés, notamment les principaux et nouveaux risques connexes, et les priorités à l'échelle de l'entreprise.
- Recevoir des mises à jour régulières de l'auditeur nommé par les actionnaires sur l'état de son examen et de son rapport se rapportant à l'efficacité du contrôle interne sur l'information financière 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 à l'égard des comptes ou des informations fournies qui sont significatifs eu égard aux états financiers consolidés et requièrent des jugements particulièrement difficiles, subjectifs ou complexes, y compris ceux se rapportant aux domaines particuliers axés sur la surveillance des contrôles internes comme il est indiqué ci-dessus.
- Effectuer un examen annuel de l'auditeur nommé par les actionnaires, notamment à l'égard de ce qui suit : l'indépendance et l'objectivité de l'auditeur; la qualité de l'équipe de mission et de ses communications et interactions avec l'auditeur; et la qualité du service fourni. Le comité a conclu que les résultats de l'examen annuel de l'auditeur nommé par les actionnaires étaient satisfaisants.
- Recevoir des mises à jour relatives aux plans d'action résultant de l'examen annuel, notamment des mises à jour sur les indicateurs de la qualité d'audit intégrés dans le rapport d'évaluation de l'auditeur 2022.
- Examiner et approuver la rotation de l'auditeur nommé par les actionnaires.
- Examiner le rapport annuel sur l'indépendance de l'auditeur nommé par les actionnaires et recommander au conseil pour qu'il recommande aux actionnaires la nomination de l'auditeur nommé par les actionnaires.
- Examiner les résultats intermédiaires des inspections de 2022 du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC).
- Approuver au préalable toutes les missions de l'actionnaire nommé par les actionnaires (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 normes de gouvernance de l'actionnaire nommé par les actionnaires en matière de qualité d'audit et les processus améliorés pour surveiller toute fraude éventuelle et y réagir.

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 politiques comptables importantes et aux jugements qualitatifs et quantitatifs importants sur les politiques et estimations comptables de la banque, ainsi qu'aux changements importants à l'information à fournir dans les états financiers, y compris ceux se rapportant aux domaines particuliers axés sur la surveillance des contrôles internes comme il est indiqué ci-dessus.
- Recevoir des mises à jour sur les contrôles internes et des questions de présentation de l'information financière relativement aux acquisitions en cours de First Horizon Corporation et de Cowen Inc., y compris des questions relatives à l'indépendance de l'auditeur à des fins de conformité aux exigences et délais de déclaration.
- Recevoir des mises à jour sur diverses questions de présentation de l'information financière et divers changements comptables et assister à une séance de formation sur la présentation de l'information sur les enjeux d'ordre environnemental, social et de gouvernance (« ESG »).
- Recevoir des mises à jour sur l'avancement de l'adoption d'IFRS 17 et des contrats d'assurance

Conformité

- Recevoir des comptes rendus sur le respect de la protection des consommateurs, notamment sur les faits nouveaux en matière de réglementation applicables.
- 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 principaux risques et les risques émergents, et les principales questions de réglementation.
- Faire un examen constructif du mode d'évaluation de l'efficacité du service de la conformité et examiner et approuver le plan annuel du service de la conformité.

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

- Superviser la mise en œuvre et l'efficacité soutenue du programme de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes, les sanctions économiques et la corruption (programme LBA), y compris l'évaluation du risque connexe.
- Examiner et approuver le plan annuel du service LBA, notamment les priorités stratégiques de la banque en matière de LBA.
- Recevoir des mises à jour régulières sur l'efficacité des principaux contrôles, l'avancée des principales initiatives, la performance au chapitre de l'exploitation, les principaux risques et les risques émergents ainsi que les faits nouveaux en matière de réglementation.
- Recevoir des mises à jour régulières du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent de la banque et des principaux dirigeants de l'équipe des projets sur l'avancée des principaux projets technologiques pour accroître l'efficacité et l'efficience d'exploitation.

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 2022 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)

Amy W. Brinkley (présidente); Cherie L. Brant; Colleen A. Goggins; David E. Kepler; Alan N. MacGibbon; Karen E. Maidment; et Ajay K. Virmani.

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

10 au cours de l'exercice 2022 (y compris 2 réunions conjointes avec le comité d'audit et une réunion conjointe avec le comité des ressources humaines)

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2022

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 son 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 2022

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 à intégrer davantage l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque et renforcer la culture de gestion du risque de la banque et la compréhension organisationnelle 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 son énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque et en faire un élément clé du processus de prise de décisions relatives à la rémunération des hauts dirigeants.
- Superviser l'amélioration des cadres de gestion des risques pour bon nombre des principales catégories de risques de la banque.

Gouvernance, risque et contrôle

- Participer à des présentations approfondies sur la cybersécurité, y compris des mises à jour sur le contexte changeant des cybermenaces, ainsi que les incidences des événements géopolitiques actuels, l'amélioration des contrôles et le plan d'intervention mondial.
- Examiner les comptes rendus de la direction sur la technologie, y compris la gestion de l'accès, le risque lié aux initiés, le risque de marché, le risque de modèle, les risques d'ordre environnemental, social et de gouvernance, y compris les changements climatiques, le risque d'exploitation, y compris les contrôles manuels, le risque lié au personnel/aux compétences, y compris les incidences de la pandémie, le risque lié aux changements et à la mise en œuvre, y compris le risque de transformation et le risque de tiers.
- Recevoir des mises à jour sur les progrès des acquisitions en cours de First Horizon Corporation et de Cowen Inc., y compris les structures de gouvernance et le risque d'intégration.
- Examiner et approuver les plans de redressement et de résolution de la banque et recevoir des rapports sur les tests de tension connexes.
- Recevoir des rapports sur les stratégies de croissance de l'entreprise et 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 et approuver la délégation des limites en matière de risque et de crédit à la direction.
- Recevoir des rapports sur les programmes sur la résilience de l'exploitation de la banque.

Risques émergents

- Examiner les mises à jour sur les risques émergents du tableau de pointage sur les risques d'entreprise et discuter entre autres choses de l'inflation excessive, des taux d'intérêt à la hausse et du risque de récession; de la résilience d'exploitation; des risques géopolitiques; et des risques stratégiques de la conjoncture en évolution.
- Assister à une séance de formation donnée par un présentateur externe sur des questions liées à l'évolution des menaces par rançongiciel et aux pratiques d'intervention.

Culture de la gestion du risque

- Continuer de veiller à ce que la banque soutienne une culture qui valorise la responsabilisation et 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 du risque, y compris des rapports sur la conformité aux politiques de gestion des risques et aux limites de celles-ci, des mises à jour sur la réglementation, 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, un examen en profondeur du portefeuille de crédit de la banque, y compris un examen de l'incidence des risques liés à l'inflation et à la récession.
- Assister à des exposés par la direction sur des questions d'intérêt spécifiques, comme le risque environnemental et social, la résilience de l'exploitation, les réformes de Bâle III, la conformité à la réglementation et le risque lié à la conduite, y compris la gouvernance des données et la gestion du cycle de vie, le risque lié aux tiers et les contrôles manuels.
- Recevoir des mises à jour exhaustives sur le risque de crédit, y compris dans le cadre du conflit en cours entre la Russie et l'Ukraine et les événements du marché courants.
- Recevoir des mises à jour sur l'avancement des projets et des initiatives d'importance pour l'entreprise.
- 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 l'efficacité de la fonction gestion du risque, le caractère adéquat de son budget annuel et de son plan des ressources et approuver son mandat.
- 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 son 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 :
Actionnaire inscrit (votre nom figure sur votre certificat d'actions de TD)	Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, changements du compte bancaire de dividendes, plan de réinvestissement des dividendes, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels	Agent des transferts Compagnie Trust TSX 100 Adelaide Street West, bureau 301 Toronto (Ontario) M5H 4H1 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 : shareholderinquiries@tmx.com ou www.tsxtrust.com
Actions de TD détenues par l'intermédiaire du système d'inscription directe aux États-Unis	Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels	Co-agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres Computershare Trust Company, N.A. P.O. Box 43006 Providence, RI 02940-3006 ou Computershare Trust Company, N.A. 150 Royall Street Canton, MA 02021 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
Propriétaire véritable d'actions de TD détenues au nom d'un intermédiaire	Vos actions de TD, y compris les questions relatives au plan de réinvestissement des dividendes et aux envois des documents aux actionnaires	Votre intermédiaire

Rapports annuels et trimestriels et résultats du vote

Les propriétaires véritables qui souhaitent recevoir les états financiers trimestriels de la banque pour le prochain exercice doivent remplir et retourner la demande de rapports trimestriels ci-jointe ou les actionnaires inscrits doivent cocher la case de « Demande relative aux rapports trimestriels » du formulaire de procuration ci-joint. Pour 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/acceuil/rapports-financiers/resultats-trimestriels/qtr-2023.jsp). Les actionnaires inscrits peuvent choisir de ne plus recevoir d'exemplaires imprimés des 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 des exemplaires imprimés des rapports annuels.

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/assemblees-annuelles/2023), 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	Pour communiquer directement avec les administrateurs indépendants
<p>Veuillez communiquer avec les Relations avec les actionnaires de TD,</p> <ul style="list-style-type: none"> Par téléphone au 416-944-6367 ou au 1-866-756-8936 Par la poste, à l'adresse suivante : La Banque Toronto-Dominion a/s Relations avec les actionnaires de TD C.P. 1, Toronto-Dominion Centre Toronto (Ontario) M5K 1A2 Par courriel, à l'adresse tdshinfo@td.com 	<p>Pour communiquer avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> Par la poste, à l'adresse suivante : M. Brian M. Levitt Président du conseil La Banque Toronto-Dominion C.P. 1, Toronto-Dominion Centre Toronto (Ontario) M5K 1A2 Par courriel, aux Relations avec les actionnaires de TD, à l'adresse tdshinfo@td.com. <p>Les courriels adressés à M. Levitt aux fins de communication directe avec les administrateurs indépendants seront remis à M. Levitt.</p>

